

Grado en Relaciones Laborales,
Facultad de Derecho
Universidad de La Laguna
Curso académico 2015/2016
Convocatoria de Julio

Satisfacción Laboral e Interacción Trabajo-Familia

Work Satisfaction and Work-Home Interaction

Autora: ROSARIO SAAVEDRA CABRERA

Tutores:
El Profesor D. JUAN MARTINEZ TORVISCO
La Profesora FÁTIMA MARICHAL GARCÍA

Trabajo Fin de Grado
Departamento de Psicología
Área de Psicología social

ABSTRACT

The objective of this investigation has been to analyse the relationship between work satisfaction and work-home interaction. To undertake this study a homogenous group of 62 participants has been used, where half are men and the rest are women.

The results indicate relationship between work satisfaction and work-home interaction. Specifically, to greater job satisfaction more positive work-home and home-work, as well as less negative interaction work-home and home-work.

None of the five satisfaction factors is connected to all the subscales of interaction, but they did have a connection to at least one of them.

Key words: Work Satisfaction, Work-Home Interaction, gender.

RESUMEN

El objetivo de esta investigación ha sido analizar la relación entre satisfacción laboral e interacción trabajo-familia. Para llevar a cabo este estudio, se ha utilizado una muestra heterogénea de 62 participantes, donde la mitad son hombres y el resto mujeres.

Los resultados indican una relación entre satisfacción laboral e Interacción trabajo-familia. Concretamente, a mayor satisfacción laboral, mayor interacción positiva trabajo-familia y familia-trabajo, así como menor interacción negativa familia-trabajo y trabajo-familia.

Ninguno de los cinco factores de satisfacción tiene una relación con todos los factores de interacción, pero sí con al menos uno.

Palabras clave: satisfacción laboral, interacción trabajo-familia, género.

Índice

1. Introducción.....	3
2. Satisfacción Laboral.....	4
3. Teorías de la Satisfacción Labora	5
3.1 Teorías de contenido	6
3.1.1 Teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow (1954)	6
3.1.2 Teoría bifactorial de Herzberg (1959).....	7
3.1.3 Teoría de las necesidades de logro, poder y afiliación de McClellan (1961) y Atkinson (1964)	7
3.2 Teorías de procesos	8
3.2.1 Teoría de las expectativas de Vroom (1964).....	8
3.2.2 Teoría de la equidad de Adams (1963-1965)	9
3.2.3 Teoría de los valores de Locke (1969, 1976, 1984)	9
4. Trabajo-familia.....	10
5. Teorías de trabajo-familia	13
5.1 Teoría del rol	13
5.2 Teoría de las barreras	14
5.3 Teoría de la conservación de recursos	14
6. Objetivo e Hipótesis	15
6.1 Objetivo general	15
6.2 Hipótesis	15
7. Método.....	16
7.1 Participantes.	16
7.2 Diseño	16
7.3 Instrumento.	16
7.4 Procedimiento.....	17
8. Resultados	18
9. Discusión y conclusiones	32
10. Referencias Bibliográficas.....	34
11. Anexos	38

1. Introducción

La satisfacción laboral es una variable que se ha estudiado desde el nacimiento de su noción, con la publicación *Job Satisfaction* de Hoppok (1935) hasta la actualidad. Ocupa un lugar importante en la psicología social, específicamente la del trabajo y de las organizaciones. La identificación de los factores y las necesidades a cubrir que conducen a la satisfacción ha originado numerosas investigaciones sobre el tema y la relación con muchos otros conceptos.

En el estudio, se ha considerado relacionarlo con la interacción trabajo-familia, puesto que, es un concepto que ha cobrado relevancia en estos últimos tiempos. Si se tiene en cuenta el cambio económico y social sufrido en las últimas décadas, se puede ver la variación de la asignación de roles a cada género, de tal forma, que antes el hombre tenían asignado el área del trabajo y la mujer la del hogar. Pero ahora, ambos sexos trabajan y, a su vez, cuidan a la familia. Todo ello, produce la problemática de la afección de un campo en el otro.

Por tanto, para una persona es difícil separar su vida laboral de la familiar o personal, porque están interconectadas. La mayoría de las veces se llevan los problemas a casa e influye en la familia o se tiene problemas familiares que dificultan el desempeño laboral. Tanto, si existe un conflicto en el trabajo por la familia, como al revés, afectan a la satisfacción del trabajador/a.

Por otra parte, toda interacción entre vida laboral y familiar no es siempre negativa, existen las relaciones positivas, que producen que las habilidades que se adquieren en un área, se practique en la otra. De tal forma que, por ejemplo, si se es organizado en casa, lo será en su trabajo, eso se reflejará en la zona de trabajo del empleado/a y creará satisfacción o no.

2. Satisfacción Laboral

En psicología no se ha llegado a un consenso sobre la definición del concepto de satisfacción laboral. Existen muchos autores que la describen de diferentes formas pero todas ellas se pueden agrupar en dos.

En el primer grupo de definiciones se reúne aquellos autores que se basan en que la satisfacción laboral es un sentimiento, orientación afectiva o estado emocional originado en el empleado/a como consecuencia del trabajo.

De este primer conjunto se puede destacar a Locke (1976) que explica que es un estado placentero o positivo, resultante de la valoración del trabajo o de las experiencias laborales del sujeto.

Se pueden citar otros investigadores notorios pertenecientes a este grupo como Price y Mueller (1986), Mueller y McCloskey (1990) que la definen como una orientación afectiva hacia el empleo. Citries (1969) establece que es un estado afectivo, en el sentido de gusto o disgusto general, que la persona muestra hacia su trabajo. Smith, Kendall y Hulling (1969) que dicen que la satisfacción laboral es un estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del individuo. Muchinsky (1993) lo explica como una respuesta emocional o una respuesta afectiva hacia el trabajo. Newstrom y Davis (1993) que exponen que es un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con las que los empleados y empleadas ven su trabajo.

La segunda, no solo incluye lo afectivo o sentimental que puede producir el trabajo sino que va más allá, e incluye lo que rodea al trabajador/a en su puesto (clima organizacional, remuneración, supervisión, etc.), y la percepción que tiene de ello, de lo que espera y lo que recibe, ya sea en forma de recompensa o castigo.

En esta segunda línea de pensamiento Porter (1962) fue el primero que lo conceptualizaba diciendo que es la diferencia que existe entre la recompensa percibida como adecuada por parte del trabajador/a y la recompensa afectiva recibida. Más tarde, Schneider y Snyder (1975), Payne Fineman y Wall (1976), Blum (1976), Salancik y Pfeffer (1977), Aldag y Brief (1979), Arnold, Robertson y Cooper (1991), Bravo (1992)

que coincidieron en que la satisfacción laboral es una actitud generalizada ante el trabajo. También, se pueden citar las definiciones de Harpaz (1983) en las que afirma que las personas trabajan usualmente desarrollando un conjunto de actitudes que pueden ser descritas por el término general de satisfacción laboral. Peiró (1984) lo explica como una actitud general resultante de muchas actitudes específicas relacionadas con diversos aspectos del trabajo y de la organización. Bravo, Peiró y Rodríguez (1996) como una actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su situación de trabajo en la que esas actitudes pueden ir referidas hacia el trabajo en general o hacia facetas específicas del mismo. Los estudios de Brief y Weiss (2001) afirma que es una combinación entre lo que influye en los sentimientos y la cognición. Tanto la cognición como lo que influye en los sentimientos contribuyen a la satisfacción laboral. Es como un estado interno que se manifiesta en forma de sentimiento o pensamiento. La satisfacción como actitud es un constructo hipotético que se pone de manifiesto en cada una de estas formas.

Desde un enfoque más social, se encuentra la definición de Fuentes (2012) donde la satisfacción es la acción recíproca entre el trabajador/a y su situación con el trabajo, donde variables como el control o el poder que regula dicha reciprocidad pueden influir en la situación laboral. Ramirez y Benitez (2012) entiende que nace de las necesidades de las personas, de sus expectativas y lo que reciben, por lo tanto, la satisfacción se produce al cubrir las necesidades básicas, sus metas y aspiraciones, y la posibilidad de llevarlas a cabo y alcanzarlas.

Para finalizar, cabe citar el concepto desarrollado por Marrello, Rosillo y Velázquez (2012), desde una perspectiva actitudinal, en la que explica que la satisfacción laboral es la actitud del trabajador/a frente a su trabajo, basándose ésta en las creencias y valores que el empleado/a desarrolla en su propio trabajo. Citado por Aguilar et al. (2014).

3. Teorías de la Satisfacción Labora

La mayoría de las siguientes teorías utilizadas en este estudio para explicar la satisfacción son motivacionales, pero a su vez explican parte de esta variable, en cuanto

a la explicación que hacen sobre las necesidades a cubrir por parte de una persona, tanto en su ámbito privado como laboral.

Las teorías se engloban en dos clases, las de contenido y las de procesos.

3.1 Teorías de contenido

Estas teorías reflejan todo aquello que produce o restringen la satisfacción laboral del trabajador/a. Se pueden destacar tres:

3.1.1 Teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow (1954)

Esta teoría se basa en una pirámide de cinco necesidades que el individuo debe cubrir jerárquicamente para llegar al máximo nivel de satisfacción. Para subir cada peldaño se debe haber cubierto por completo el escalón anterior, sino no se puede avanzar. Esta jerarquía comienza en la base donde se encuentran las necesidades *fisiológicas* que tienen que ver con lo más esencial del ser humano, es decir, cubrir aquellas necesidades de supervivencia o biológicas como respirar, comer, dormir, tener un refugio o tener relaciones sexuales. La siguiente necesidad en esta escala son las referentes a la *seguridad y la protección*, es decir, la estabilidad, el orden y el amparo que te pueden producir tener un empleo fijo, el acceso a la sanidad, unos ingresos regulares, una vivienda propia o los cuerpos de seguridad. La necesidad posterior es la de *afiliación y el afecto*, hacen referencia a la asociación, participación y aceptación del individuo, ya que el ser humano lleva consigo el precisar intrínsecamente relacionarse y sentir que forma parte de un grupo social como la familia, los compañeros/as o amigos/as porque producen compañerismo, afecto y amor. El siguiente es la *estima* de sí mismo, que genera en el individuo la autoconfianza, la competencia o el logro. Además, precisa el reconocimiento por parte de los de su alrededor para cubrir necesidades como el estatus, la fama, la gloria o el respeto de los demás hacia su persona. Por último, para llegar a la cima de esta secuencia de necesidades la persona debe estar *autorealizada o autodesarrollada*, es decir, debe desarrollarse espiritual y

moralmente, tiene que tener una búsqueda de una misión en la vida, de ayuda a los demás, es un aspecto más interno de la persona.

La teoría de Maslow ha tenido un gran impacto en el mundo laboral porque establece las necesidades que tiene una persona, pero esta teoría se puede aplicar al ámbito de un trabajador/a. Es una guía que pueden utilizar las organizaciones para hacer ahínco en cubrir algunas necesidades, tanto familiares como laborales, de los trabajadores/as para mantener al personal satisfecho y motivado con el beneficio de tener una mayor productividad y, a su vez, que el trabajador/a genere un sentimiento de pertenencia y fidelidad a la empresa.

3.1.2 Teoría bifactorial de Herzberg (1959)

Es una teoría que comenzó investigando lo que producía satisfacción e insatisfacción para explicar la motivación de los trabajadores/as pero se ha aplicado al campo de la satisfacción. Tiene en cuenta dos necesidades, las *higiénicas* y las *motivacionales*, las diferenciaban teniendo en cuenta que la primera se refería al trabajo de forma general en la que incluían los factores psicosociales y físicos (salario, normas, procedimientos, supervisión, estatus, vida privada, tiempo libre, etc.); y la segunda a las tareas que realizan y en lo que consisten (logro, reconocimiento, responsabilidad, ascensos, desarrollo personal, etc.). Este autor entendía que los factores higiénicos eran los que generan que no haya insatisfacción, serían las necesidades mínimas a cubrir pero por sí mismas no generan satisfacción, para ello se deben dar los factores motivacionales. Hay que tener en cuenta que si llevaran a cabo los factores motivacionales y no los higiénicos el empleado/a seguiría insatisfecho porque no se pueden dar los motivacionales sin los higiénicos.

3.1.3 Teoría de las necesidades de logro, poder y afiliación de McClelland (1961) y Atkinson (1964)

Estos autores defienden que las personas tienen unas necesidades básicas que no siempre son las mismas pero todas están latentes y dependen de la situación o medio

ambiente que perciben los individuos para activarse. Si su entorno o circunstancias cambian llevaría consigo, a su vez, un cambio en las necesidades que requiere cubrir la persona. Se centra en tres tipos de necesidades, las necesidades de *logro*, de *poder* y *afiliación*. La primera, son aquellas necesidades que aparecen cuando un trabajador/a quiere sobresalir de un grupo de iguales y quiere luchar por alcanzar el éxito, pero no de cualquier forma sino llegar a el de la mejor manera posible, busca metas desafiantes pero alcanzables; la segunda, se refiere a aquellas necesidades de influir, controlar, tener impacto, voz y mando sobre los demás. Este tipo de trabajador/a disfruta teniendo a cargo a otras personas e influenciándolas, no se guían tanto por hacer el trabajo perfecto o eficaz sino de llegar al objetivo. Además, le dan importancia al estatus y el prestigio ante los demás. En último lugar, las necesidades de afiliación que son aquellas que dirige a los trabajadores/as a tener una relación con el resto de personas, formar grupos, equipos, amigos/as, compañeros/as. Intentan buscar la colaboración con el resto y no la competición. La afiliación se puede entender como la necesidad del trabajador/a de tener una buena conciliación familiar y laboral puesto que necesita cubrir ese afecto que en ocasiones no se tiene en cuenta en su puesto de trabajo.

Las tres no son incompatibles, se puede dar una, dos o las tres. El tener una necesidad no excluye otra.

3.2 Teorías de procesos

Conjunto de teorías centradas en los procesos necesarios para lograr satisfacción laboral.

3.2.1 Teoría de las expectativas de Vroom (1964)

La satisfacción en esta teoría se basa en la relación que existe entre el esfuerzo de un trabajador/a para lograr un objetivo o llevar a cabo sus tareas eficiente y eficazmente. La posibilidad de ser recompensado y el premio que está en juego debe hacer que merezca la pena la energía invertida en conseguirlo.

El trabajador/a tiene determinadas expectativas sobre los resultados que se generarán, por ejemplo, conseguir un objetivo y las consecuencias positivas que ello conlleva, una recompensa, que puede ser un aumento de sueldo, un ascenso, días de descanso o salir antes del trabajo.

Para que las expectativas del trabajador/a sean buenas las recompensas que proporciona la empresa deben ser atractivas.

3.2.2 Teoría de la equidad de Adams (1963-1965)

Adams se centra en la justicia que percibe un trabajador/a dentro de una empresa, se sienten satisfechos cuando creen que sus condiciones laborales son justas. Para ello comparan sus esfuerzos y la recompensa obtenida con la de los demás que tengan una situación similar. La comparación no se hace solo con los compañeros/as de trabajo de dentro de su empresa sino también con los trabajadores/as de otras organizaciones. Si los compañeros/as o en otras empresas las recompensas son mejores, se producirá insatisfacción.

3.2.3 Teoría de los valores de Locke (1969, 1976, 1984)

Locke considera que la satisfacción laboral depende de los valores laborales pero que, a su vez, esos valores deben estar con las necesidades de la persona. Es decir, tienen que estar en sintonía los valores de la empresa con los valores del empleado/a.

En la teoría de valores Locke define la satisfacción laboral como el resultado de la percepción del propio trabajador/a que cumple o hace posible la consecución de los valores laborales importantes para él o ella, en la medida en que estos valores son congruentes con sus necesidades.

Los valores de las personas pueden ser cualquiera y no tienen por qué pertenecer a una categoría en concreto. Se entiende que la satisfacción es un ajuste entre lo que el trabajador/a espera de su trabajo y lo que consigue de él (Mumford 1991)

En conclusión, cuanta mayor semejanza haya entre ambos valores, mayor será la satisfacción laboral.

Para que una persona esté satisfecha laboralmente se debe contemplar la variable familia. Entendiendo por familia no solo las personas con las que se tiene relación por consanguineidad y afinidad sino, también, por amistad. Por ello, es interesante relacionar la satisfacción con la interacción trabajo-familia donde la familia puede influir en el trabajo o al revés, porque una persona no puede dividir su vida en trabajo y familia sino que estos ámbitos interaccionan e influyen uno en el otro y viceversa.

4. Trabajo-familia

La unión entre estos dos términos es diversa pero la más recurrida es la que nace por parte de los investigadores Greenhaus y Beutell (1985) con la noción del *conflicto trabajo-familia* definido como una forma de conflicto de rol, en el que las presiones que resultan del trabajo y las presiones familiares son mutuamente incompatibles en algún aspecto.

Otra definición como la que hace Frone (2003) denomina estos términos como *interferencia trabajo-familia*. Aunque ambos se usaban como sinónimos Carlson y Grzywacz (2008) los diferencian explicando que el conflicto se centra en presiones incompatibles y la interferencia en la respuesta conductual de la persona ante dichas presiones.

Frome, Russell y Cooper (1992) creen que trabajo y familia provocan un conflicto pero que se puede producir en ambos sentidos. Por ello se pueden distinguir dos tipos de conflictos, dependiendo de qué variable es la que predomina, *conflicto trabajo-familia*, cuando la jornada de trabajo o las tareas que ello conforma provocan un conflicto con las responsabilidades familiares del trabajador/a, y el *conflicto familia-trabajo*, es lo contrario al anterior, es decir, las cargas familiares dificultan realizar bien su trabajo. Según posteriores investigaciones el impacto del trabajo en la vida familiar es mayor que la familiar en el empleo.

Otros autores hablan de la relación positiva entre trabajo y familia, como Greenhaus y Powell (2006) que hablan del enriquecimiento de Trabajo-familia, consistente en que al realizar un rol crea unas experiencias que ayudan a mejorar la calidad de vida al realizar otros roles. De tal manera que si eres organizado en tu casa lo trasladarás a tu trabajo o viceversa, o si eres paciente con tus hijos/as o pareja lo serás con tus compañeros/as de trabajo o clientes/as.

Siguiendo esta línea de investigación, también aparece el concepto de facilitación Trabajo-familia de Wyne, Grzywacz, Carlson y Kacmar (2007), se define como la implicación en un dominio que puede ser la familia o el trabajo produce mejoras en el otro dominio. De tal manera que si siente afecto por parte de su familia le provocará realizar mejor su trabajo, o si en su trabajo se siente valorado y con apoyo, con su familia/amigos/as/pareja tendrá un mayor bienestar.

Para medir este constructo muchos autores lo han realizado con diferentes ítems haciendo referencia a distintos conceptos. Por ejemplo, Carlson, Kacmar y William (2000) diferencian entre *conflicto Trabajo-familia*, con afirmaciones que hacen referencia a si el trabajo absorbe la mayoría del tiempo del trabajador/ra, y siente que no le dedica la atención suficiente a su familia, por tanto, le generan sentimientos negativos, y *conflicto Familia-trabajo*, en el que las cuestiones se basan en si la familia le genera tanta ansiedad o tensión que dificultan su trabajo. Martínez et al. (2001) no diferencia estas dos dimensiones de trabajo y familia sino que simplemente habla de *Conflicto interrol* en el cual un ejemplo de ítem hace referencia a que las demandas provenientes del trabajo no le permiten al trabajador/a desconectar de él cuándo está en su casa.

Por otro lado se encuentran Grzywacz y Marks (2000) y Moreno Jiménez et al. (2009) que diferencian no solo entre Familia-trabajo y Trabajo-familia sino que a su vez Grzywacz y Marks les da una relación positiva y negativa a cada correlación anterior y Moreno Jiménez et al. Una interacción positiva y negativa a ambas relaciones. De esta forma, los primeros hablarían de una relación negativa de Trabajo-familia, relación negativa trabajo Familia-trabajo, relación positiva Trabajo-familia y una relación positiva Familia-trabajo, y los segundos lo haría de una interacción negativa de Trabajo-

familia, interacción negativa trabajo Familia-trabajo, interacción positiva Trabajo-familia y una interacción positiva Familia-trabajo. Los ítems van en un mismo sentido y los cuestionarios pretenden medir lo mismo pero tienen pequeñas diferencias entre unas afirmaciones y otras, son pequeñas puntualizaciones. La segunda tiene afirmaciones más claras y conllevaría mayor comprensión del encuestado/a y consigo una respuesta acorde a lo que se le pregunta. Además, amplía la pregunta no solo definiéndola como familia o casa sino como pareja/familia/amigos/as. Para que se visualicen esas diferencias se ponen unos ejemplos a continuación.

Relación negativa Familia-trabajo “El estrés en casa te hace estar irritable en el trabajo”

Interacción negativa Familia-trabajo “Los problemas con tu pareja/familia/amigos afectan a tu rendimiento laboral”

Relación positiva Trabajo-familia “Las tareas que desempeñas en tu trabajo te hacen ser una persona más interesante en casa”

Interacción negativa Trabajo-familia “El tener que organizar el tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa”

En esta investigación se utilizará el cuestionario de interacción Trabajo-familia (SWING) (2009), ya que es el más completo. Donde Paz-Rodríguez (2012) define cada factor. El primero es la interacción negativa Familia-trabajo “como las afectaciones al rendimiento laboral por problemas familiares”. El segundo, la interacción negativa Trabajo-familia “Mide las complicaciones por la falta de tiempo en el cumplimiento de obligaciones familiares y/o personales.” El tercero, la interacción positiva Familia-trabajo “Se interpreta como la responsabilidad y organización adquirida por el individuo en el hogar como fuente de obtención de metas laborales, y hace referencia a situaciones de agrado hacia el trabajo.” Y, cuarto, la interacción positiva Trabajo-familia “Refleja la capacidad y habilidades de organización adquiridas en el trabajo para el manejo de los compromisos, responsabilidades y obligaciones domésticas.”

5. Teorías de trabajo-familia

Existen varias teorías que explican la relación entre este binomio en el cual el trabajo influye en la familia y viceversa. Existen varias líneas de investigación sobre ello y como tal diferentes teorías que se explican a continuación.

5.1 Teoría del rol

Según Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek y Rosenthal (1964) el conflicto que le produce cuando la persona ocupa dos roles diferentes, por ejemplo el de trabajador/a y madre o padre. Cada uno de esos roles tienen determinadas expectativas que deben cumplir. Entonces, cuando un individuo tiene varios roles es casi imposible cumplir con todas las expectativas de cada uno de esos roles, por lo tanto, en algún momento entran en conflicto entre ellos. Por ejemplo, es muy probable que las exigencias de la familia y del trabajo en muchas ocasiones se vean en contraposición y la persona deba elegir que expectativa cumplir y cual dejar a un lado.

Greenhaus y Beutell (1985) sobre las bases anteriores determinaron tres fuentes que generan conflicto que son el tiempo, la tensión y la conducta. *El conflicto basado en el tiempo* está relacionado con el tiempo que se le dedica a cada rol y el conflicto que provoca el no poder dedicar todo el tiempo que se quiere a cada uno, porque cuanto más tiempo se le dedica a uno menos puedes destinar al otro. *El conflicto basado en la tensión* es cuando el llevar a cabo un rol provoca en la persona ansiedad, irritabilidad, fatigada, y que interfieran en su comportamiento apropiado en otros ámbitos de su vida; y, por último, *El conflicto basado en la conducta* es aquel en el que las expectativas del comportamiento de cada rol son diferentes e incompatibles entre sí. Por ejemplo, un trabajador/a debe ser serio/a y disciplinado/a en el trabajo pero cariñoso/a y amigable en el ámbito familiar, son conductas contrapuestas para dos situaciones habituales en la vida de una persona.

Greenhaus, Allen y Spector (2006) incluyeron otro tipo de conflicto más, el basado en la energía. *El conflicto basado en la energía* que expone que la energía utilizada en

llevar a cabo un rol produce que al desempeñar otros roles la energía empleada sea menor.

5.2 Teoría de las barreras

El argumento de esta teoría, creada por Ashforth, Kreiner y Fugate (2000), es que cada individuo lleva a cabo diferentes roles dentro de un campo específico de su vida. Cada campo está separado por barreras físicas, temporales y psicológicas. Teniendo en cuenta estas barreras, la persona debe llegar a un equilibrio entre las esferas de trabajo y familia, para ello debe elegir una estrategia de segmentación o integración. Para la elección estos autores definen el grado de *flexibilidad/inflexibilidad*, es el grado en que la barrera temporal de cada ámbito puede sobrepasar sus fronteras y lo flexible que puede ser la persona con su tiempo, y el de *permeabilidad/impermeabilidad*, el grado en que un campo puede influir o entrometerse en otro. (Citado en Moreno-Jiménez y García Hernández, 2013)

Si se opta por una *estrategia de segmentación*, se establecerán barreras inflexibles e impermeables que mejorarían el rendimiento de una persona al realizar un rol específico pero a su vez provocaría que la transición entre un rol y otro sea más complicada.

En cambio sí se eligiera una *estrategia de integración*, las barreras serían flexibles e impermeables y crearían la facilidad del paso de un rol a otro, pero pueden haber complicaciones entre roles porque se pueden entremezclar y crear interferencias y conflictos.

5.3 Teoría de la conservación de recursos

Desarrollada por Hobfoll (1998) se basa en la búsqueda de recursos y la retención de los que ya se han conseguido. Distingue entre cuatro tipos de recursos: objetales, condicionales, características personales y energía. Los recursos *objetales* son aquellos que tienen un valor dinerario o su aspecto (por ejemplo, una casa). Las *condiciones* son las que se buscan y se valoran socialmente (por ejemplo, el matrimonio). Las *características personales* se refieren a la personalidad de la persona (por ejemplo, el

optimismo). Por último, la *energía*, es la que provoca una relación potencial para adquirir otros recursos (por ejemplo, el dinero).

Realmente esta teoría se usa para explicar el estrés que puede provocarle a una persona al perder recursos o la expectativa de no conseguir o perder los recursos que aún no se tienen. Pero también es adecuada para explicar el conflicto trabajo-familia como lo hicieron Grandey y Cropanzano (1999) que sí se centraron en este conflicto. Estos autores consideran que es el complemento que le falta a la teoría de rol. Se fundamentan en que el desencuentro entre trabajo-familia puede aparecer al no poder atender a todas las variables que se pueden dar en el conflicto. Pero en contraposición, algunos recursos en vez de generar conflicto, pueden amortiguarlos, de tal manera que si, por ejemplo, una persona tiene como característica personal el optimismo o la condición del apoyo del supervisor, el conflicto no sería tan grave o los efectos no serían tan negativos.

6. Objetivo e Hipótesis

6.1 Objetivo general

Analizar la relación entre satisfacción laboral e interacción trabajo-familia

6.2 Hipótesis

H1: A mayor satisfacción laboral mayor interacción positiva trabajo-familia y familia-trabajo.

H2: A mayor Satisfacción laboral menor interacción negativa trabajo-familia y familia trabajo

H3: Las mujeres están más satisfechas laboralmente que los hombres

H4: Las mujeres tendrán mayor interacción negativa familia-trabajo que los hombres.

H5: Los hombres tendrán mayor interacción negativa trabajo-familia que las mujeres.

7. Método

7.1 Participantes.

La muestra está compuesta por 62 personas de las cuales el 50% son hombres y el otro 50% mujeres. Con un mínimo de edad de 21 y un máximo de 62 años, y una media de 33,06 años. Tienen entre 0 y 3 hijos, con una media de 0.62, los porcentajes de los que no tienen hijos es de 56.5%, los que tienen 1 hijo 27.4%, los que tienen 2 hijos 14.5% y los que tienen 3 hijos 1.6%. El 74.2% están solteros/as y el 25.8% casados. La mayoría de la muestra tiene una antigüedad de 0 a 5 años (56.5%), los segundos tienen una experiencia de 6 a 10 años (21%), los terceros, tienen entre 11 a 15 años de antigüedad (9.7%), los cuartos entre 16 a 20 años (8.1%) y, por último, se encuentran los trabajadores/as con la mayor antigüedad, de 26 a 30 (4.8%). En cuanto a su profesión, se agruparon en 6 tipos, Administración (38.7%) de la cual son la mayoría de los trabajadores/as, seguida por otras profesiones del sector servicios (19.4%), que eran profesiones variadas que no entraban en las demás categorías, a continuación, los informáticos y dependientes (12.9%), y, por último, las profesiones agrupadas de repartidor y camarero/a (8.1%)

7.2 Diseño

Se trata de una investigación correlacional en la que se relacionan dos variables: satisfacción labora y trabajo-familia

7.3 Instrumento.

Para realizar ese estudio se aplicó dos cuestionarios que contenían datos sociodemográficos.

El primer cuestionario es el general de satisfacción en organizaciones laborales (20/24) de Meliá y Peiró (1989) que estudia la satisfacción desde diferentes ámbitos del trabajo. Está compuesto por 23 ítems. Se organizan en cinco dimensiones o factores: satisfacción con la supervisión, satisfacción con el ambiente físico del trabajo, satisfacción con las prestaciones recibidas, satisfacción intrínseca con del trabajo y, por último, satisfacción con la participación. En este cuestionario se redujeron las respuestas del cuestionario original, de siete pasamos a cuatro, para evitar que los participantes tuvieran una posición neutra en toda la escala. Su formato de respuesta es tipo Likert con cuatro alternativas que van desde 1= muy insatisfecho a 4= muy satisfecho. Tiene una consistencia interna alta puesto que el alfa de Cronbach es de .93.

El segundo cuestionario es el de Interacción Trabajo-familia (2009) adaptación española del cuestionario original “Survey Work-Home Interaction-Nijmegen” (SWING) (2005) que mide las conexiones negativas y positivas de la relación del trabajo y la familia. Consta de 22 ítems, con formato de respuesta Likert, en la cual el sujeto elige entre cuatro alternativas de 0 a 3, en la que 0 es nunca y 3 es siempre, que reflejan la frecuencia con la que experimenta esas situaciones. Tiene cuatro factores que se diferencian por la dirección de la interacción y el tipo de relación existente entre ambas, positiva o negativa. Esas cuatro dimensiones o factores son: interacción negativa trabajo-familia, interacción negativa entre familia-trabajo, interacción positiva trabajo-familia e interacción positiva familia-trabajo. El Alfa de Cronbach de estos factores son diferentes en cada uno de ellos, los que obtuvieron un índice de fiabilidad más bajo fueron las relacionadas con la interacción predominante del trabajo, interacción positiva trabajo-familia con .70 y la interacción negativa trabajo-familia obtuvo .78. Así que, las más fiables son las interacciones donde influye la familia sobre el trabajo, como son, interacción positiva familia-trabajo con .82, y la interacción negativa de trabajo-familia con .85. Por tanto, se puede decir que tienen un buen índice de fiabilidad.

7.4 Procedimiento.

Los datos fueron recogidos entre los meses de abril y mayo de 2016. Los instrumentos fueron entregados a todo tipo de trabajadores/as, la mayoría personalmente y en

presencia del investigador y el resto por medios telemáticos pero estando pendiente de dudas que pudieran surgir. Es una muestra muy heterogénea puesto que los trabajadores/as tienen oficios y edades muy dispares. Siempre se informó a los participantes del propósito del estudio, de la importancia de contestar sinceramente, que no había respuestas correctas e incorrectas, y el anonimato del mismo. La duración media para responder las dos escalas fue de quince minutos. En rasgos generales no hubo ningún problema de entendimiento porque las afirmaciones estaban bastante claras.

8. Resultados

Se ha realizado un análisis estadístico de los datos por medio del programa SPSS 15.0 para Windows en español.

Primero, se halló las medias y desviaciones típicas de todos los factores de los cuestionarios utilizados para realizar los demás análisis.

En segundo lugar, se calculó la correlación entre la media de satisfacción laboral y los factores de trabajo-familia.

Posteriormente, se realizó un análisis factorial para la satisfacción laboral y para trabajo-familia.

A continuación, se llevó a cabo un análisis de la correlación entre cada factor de satisfacción laboral con cada factor de interacción trabajo-familia.

Luego, se configuró un gráfico con la media general y todos los factores de satisfacción laboral y género.

Por último, se confeccionó un gráfico con los factores de interacción trabajo-familia y género.

Tabla 1

Estadísticos descriptivos

	<i>M</i>	<i>DT</i>
Satisfacción con las prestaciones percibidas	2,99	0,71
Satisfacción intrínseca del trabajo	2,95	0,77
Satisfacción con el ambiente físico del trabajo	3,39	0,64
Satisfacción con la supervisión	2,83	0,84
Satisfacción con la participación	2,54	0,98
Interacción Negativa Trabajo-familia	0,8	0,55
Interacción Negativa Familia-trabajo	0,46	0,49
Interacción Positiva Trabajo-familia	1,44	0,63
Interacción Positiva Familia-trabajo	2,04	0,75

Tabla 2.

Correlación entre la Satisfacción Laboral y la Interacción Negativa de Trabajo-familia, Interacción Negativa Familia-trabajo, Interacción Positiva Trabajo-familia e Interacción Positiva Familia-trabajo.

	1	2	3	4	5
1. Satisfacción Laboral	1				
2. Interacción Negativa Trabajo-familia	-,315*	1			
3. Interacción Negativa Familia-trabajo	-,270*	,273*	1		
4. Interacción Positiva Trabajo-familia	,310*	-,082	-,235	1	
5. Interacción Positiva Familia-trabajo	,364**	-,218	-,383**	,470**	1

Nota. La correlación es significativa: * $p < .05$, ** $p < .01$

En ella encontramos que la satisfacción correlaciona con todos los ámbitos del otro cuestionario que utilizamos. Con las interacciones negativas correlaciona negativamente, Trabajo-familia ($r=.31$; $p=0.5$) y Familia –Trabajo ($r=.27$, $p<0.5$), y con las interacciones positivas tiene una relación positiva, Trabajo-familia ($r=.31$, $p<0.5$) y Familia –Trabajo ($r=.36$, $p<0.1$)

Tabla 3.

Matriz de componentes principales (rotados) de Satisfacción Laboral

	Satisfacción con las prestaciones recibidas	Satisfacción intrínseca del trabajo	Satisfacción con el ambiente físico del trabajo	Satisfacción con la supervisión	Satisfacción con la participación
SL17	0,779				
SL18	0,770				
SL22	0,741				
SL13	0,721				
SL16	0,673				
SL23	0,643				
SL19	0,525				
SL5	0,457				
SL2		0,851			
SL1		0,740			
SL3		0,721			
SL20		0,657			
SL21		0,621			
SL9			0,876		
SL10			0,851		
SL8			0,809		
SL6			0,786		
SL7			0,683		
SL15				0,796	
SL14				0,780	
SL4				0,746	
SL11					0,839
SL12					0,744

En la tabla dos observamos que el cuestionario de 23 items se divide en 5 factores.

El primer factor, satisfacción con las prestaciones recibidas, está compuesto por 8 afirmaciones SL17 (La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa), SL18 (El apoyo que recibe de sus superiores), SL22 (El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales.), SL13 (Las relaciones personales con sus superiores), SL16 (La forma en que sus supervisores juzgan su tarea.), SL23 (La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales.), SL19 (La

capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo.) y SL5 (Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar.)

El segundo factor, la satisfacción intrínseca enmarca SL2 (Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca)., SL1 (La satisfacción que le produce su trabajo por sí mismo.), SL3 (Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan.), SL20 (Su participación en las decisiones de su departamento o sección.) y SL21 (Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa.)

El tercer Factor llamado satisfacción con el ambiente físico del trabajo contiene SL9 (La ventilación de su lugar de trabajo.), SL10 (La temperatura de su local de trabajo.), SL8 (La iluminación de su lugar de trabajo.), SL6 (La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo) y SL7 (El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo.)

El Factor cuatro, satisfacción con la supervisión incluye SL15 (La proximidad y frecuencia con que es supervisado.), SL14 (La supervisión que ejercen sobre usted.) y SL4 (El salario que usted recibe.),

Por último la satisfacción de la participación, factor cinco, Quinto Factor, lo conforman solo dos afirmaciones SL11 (Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa.) y SL12 (Las oportunidades de promoción que tiene.)

Tabla 4.

Matriz de componentes principales (rotados) del Cuestionario Interacción Trabajo-familia (SWING)

	Interacción negativa Trabajo-familia	Interacción positiva Trabajo-familia	Interacción negativa Familia-trabajo	Interacción positiva Familia-trabajo
TF4	0,772			
TF2	0,748			
TF6	0,742			
TF7	0,720			
TF5	0,704			
TF8	0,668			
TF3	0,654			
TF1	0,458			
TF20		0,824		
TF19		0,734		
TF21		0,726		
TF18		0,627		
TF22		0,571		
TF12			0,789	
TF11			0,769	
TF10			0,681	
TF9			0,674	
TF15				0,773
TF14				0,702
TF17				0,659
TF16				0,555
TF13				0,358

Este cuestionario se puede dividir en 4 factores, la primera se denomina interacción negativa Trabajo-familia y está compuesta por las preguntas TF4 (Tu horario de trabajo hace que resulte complicado para ti atender a tus obligaciones domésticas.), TF2 (Te resulta complicado atender a tus obligaciones domésticas porque estás constantemente pensando en tu trabajo.), TF6 (Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa.), TF7 (Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa.), TF5 (No tienes energías suficientes para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo.), TF8 (Tu

trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos.), TF3 (Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo) y TF1 (Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador.)

El segundo factor es la interacción positiva Trabajo-familia que incluye TF20 (Cumplés debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas.), TF19 (Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo.), TF21 (El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo.), TF18 (Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amigos, tu trabajo te resulta más agradable.) y TF22 (Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada.)

El tercer factor, interacción negativa Familia-trabajo contiene TF12 (Los problemas que tienes con tu pareja/familia/amigos hacen que no tengas ganas de trabajar.), TF11 (Los problemas con tu pareja/familia/amigos afectan a tu rendimiento laboral.), TF10 (Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estás preocupado por asuntos domésticos.) y TF9 (La situación en casa te hace estar tan irritable que descargas tu frustración en tus compañeros de trabajo.)

El último factor es la interacción positiva Familia-trabajo TF15 (Cumplés debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas.), TF14 (Desempeñar mejor tus obligaciones domésticos gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo.), TF17 (Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo.), TF16 (El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa.) y TF13 (Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu pareja/familia/amigos.)

Tabla 5

Correlación entre la satisfacción con las prestaciones percibidas y la Interacción Negativa de Trabajo-familia, Interacción Negativa Familia-trabajo, Interacción Positiva Trabajo-familia e Interacción Positiva Familia-trabajo.

	1	2	3	4	5
1. Satisfacción con las prestaciones percibidas	1				
2. Interacción Negativa Trabajo-familia	-,248	1			
3. Interacción Negativa Familia-trabajo	-,241	,273*	1		
4. Interacción Positiva Trabajo-familia	,204	-,082	-,235	1	
5. Interacción Positiva Familia-trabajo	,320*	-,218	-,383**	,470**	1

Nota. La correlación es significativa: * $p < .05$, ** $p < .01$

Solo un factor correlaciona positivamente con la satisfacción con las prestaciones recibidas por el trabajador/a, ese factor con el que tiene relación es la interacción Positiva Familia-trabajo ($r=.32$, $p<.05$). Por tanto, los que mayor satisfacción perciban en este concepto ($M=2,99$; $DT=0,71$) mayor interacción positiva del trabajo en la familia ($M=2,04$; $DT=0.75$)

Tabla 6

Correlación entre la satisfacción intrínseca del trabajo y la Interacción Negativa de Trabajo-familia, Interacción Negativa Familia-trabajo, Interacción Positiva Trabajo-familia e Interacción Positiva Familia-trabajo.

	1	2	3	4	5
1. Satisfacción intrínseca del trabajo	1				
2. Interacción Negativa Trabajo-familia	-,200	1			
3. Interacción Negativa Familia-trabajo	-,257*	,273*	1		
4. Interacción Positiva Trabajo-familia	,277*	-,082	-,235	1	
5. Interacción Positiva Familia-trabajo	,328**	-,218	-,383**	,470**	1

Nota. La correlación es significativa: * $p < .05$, ** $p < .01$

Tres factores de la interacción Trabajo-familia correlacionan con la satisfacción intrínseca del trabajo, una negativamente y una de forma positiva. La interacción negativa Familia-trabajo tiene una correlación negativa con el factor 2 de satisfacción laboral ($r = -.25$, $p < 0.5$). Con lo cual, cuanto más satisfecha esté la persona con el trabajo en sí mismo ($M = 2,95$; $DT = 0,77$) menor será el efecto negativo de la familia en el trabajo ($M = 0,46$; $DT = 0,49$). Además, se relaciona positivamente este mismo factor de satisfacción con la interacción positiva Trabajo-familia ($r = .27$, $p < 0.5$) y con la interacción positiva de Familia-trabajo ($r = .32$, $p < .01$). Esto muestra que si la primera interacción ($M = 1,44$; $DT = 0,63$) y la segunda ($M = 2,04$; $DT = 0,75$) son altas la satisfacción a la que nos referimos también tendrá un nivel elevado.

Tabla 7

Correlación entre la satisfacción con el ambiente físico del trabajo y la Interacción Negativa de Trabajo-familia, Interacción Negativa Familia-trabajo, Interacción Positiva Trabajo-familia e Interacción Positiva Familia-trabajo.

	1	2	3	4	5
1. Satisfacción con el ambiente físico del trabajo	1				
2. Interacción Negativa Trabajo-familia	-,223	1			
3. Interacción Negativa Familia-trabajo	-,221	,273*	1		
4. Interacción Positiva Trabajo-familia	,251*	-,082	-,235	1	
5. Interacción Positiva Familia-trabajo	,253*	-,218	-,383**	,470**	1

Nota. La correlación es significativa: * $p < .05$, ** $p < .01$

Esta tabla nos presenta que el factor satisfacción con el ambiente físico del trabajo tiene una correlación positiva tanto con la interacción positiva Trabajo-familia ($r=0.25$, $p<0.5$) como con la interacción positiva Familia-trabajo ($r=0.25$, $p<0.5$). Con ello se intuye que a mayor satisfacción con el entorno tangible de la empresa ($M=3,39$; $DT=0,64$) mayor serán tanto el factor positivo 3 ($M=1,44$; $DT=0.63$) como el 4 ($M=2.04$; $DT=0,75$) del cuestionario de interacción Trabajo-familia.

Tabla 8

Correlación entre la satisfacción con la supervisión y la Interacción Negativa de Trabajo-familia, Interacción Negativa Familia-trabajo, Interacción Positiva Trabajo-familia e Interacción Positiva Familia-trabajo.

	1	2	3	4	5
1. Satisfacción con la supervisión	1				
2. Interacción Negativa Trabajo-familia	-,312*	1			
3. Interacción Negativa Familia-trabajo	-,102	,273*	1		
4. Interacción Positiva Trabajo-familia	,245	-,082	-,235	1	
5. Interacción Positiva Familia-trabajo	,200	-,218	-,383**	,470**	1

Nota. La correlación es significativa: * $p < .05$, ** $p < .01$

En este caso, solo la interacción negativa de Trabajo-familia correlaciona negativamente con la satisfacción con la supervisión ($r=.31$, $p=<0.5$). Por tanto, cuanto mejor sea la relación que tengan los trabajadores/as con la supervisión ($M=2,83$; $DT=0,84$) menor sea la interacción antes citada al principio de este párrafo ($M=0,8$; $DT=0,55$).

Tabla 9

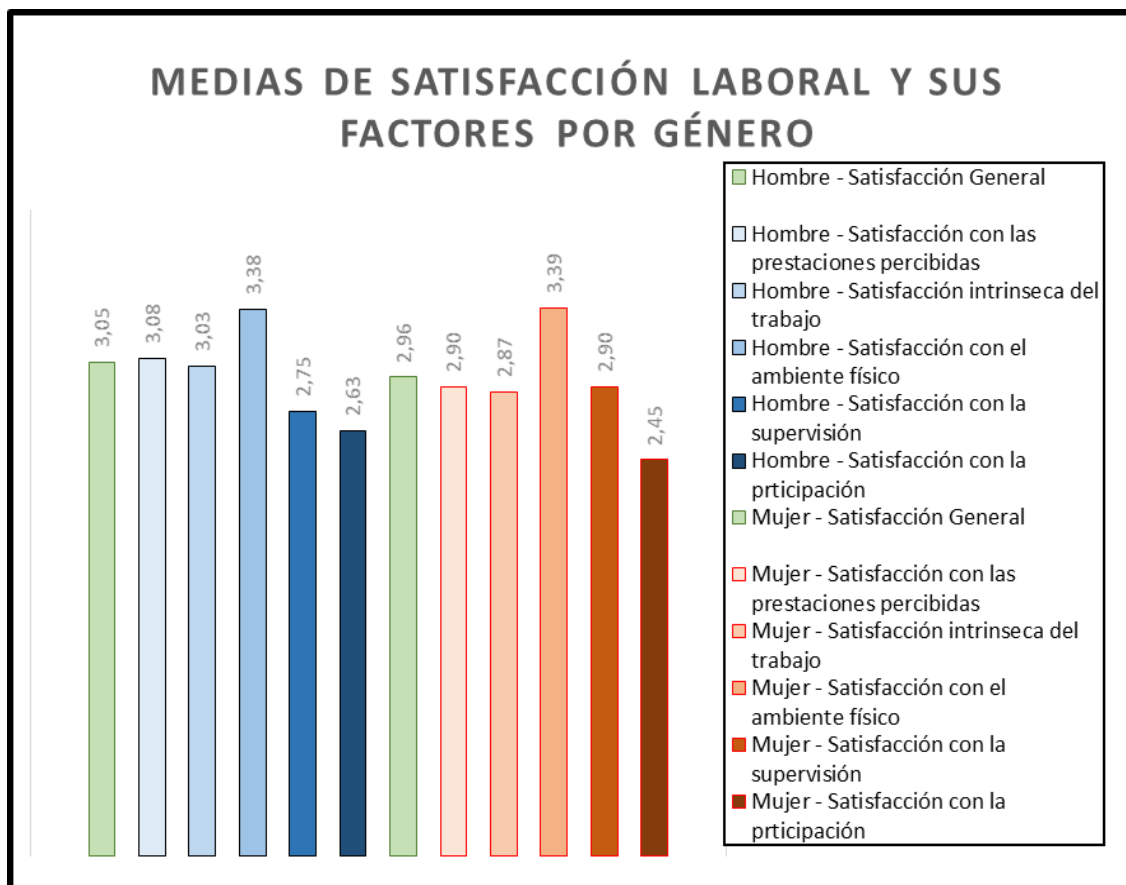
Correlación entre la satisfacción con la participación y la Interacción Negativa de Trabajo-familia, Interacción Negativa Familia-trabajo, Interacción Positiva Trabajo-familia e Interacción Positiva Familia-trabajo.

	1	2	3	4	5
1. Satisfacción con la participación	1				
2. Interacción Negativa Trabajo-familia	-,292*	1			
3. Interacción Negativa Familia-trabajo	-,163	,273*	1		
4. Interacción Positiva Trabajo-familia	,279*	-,082	-,235	1	
5. Interacción Positiva Familia-trabajo	,270*	-,218	-,383**	,470**	1

Nota. La correlación es significativa: * $p < .05$, ** $p < .01$

Al visionar esta tabla se puede afirmar que existe una correlación positiva y negativa por parte de la satisfacción con la participación de los empleados/as en sus empresas y diferentes interacciones. Tiene una relación negativa con la interacción Negativa Trabajo-familia ($r=0.29$, $p<0.5$), y una positiva no solo con la interacción positiva Familia-trabajo ($r=.27$, $p<0.5$) sino también con la interacción positiva Familia-trabajo ($r=.27$, $p<0.5$). Teniendo en cuenta estos resultados, si aumentara la satisfacción de los trabajadores/as por su participación en cualquier ámbito de la organización a la que pertenecen ($M=2,54$; $DT=0,98$), por un lado descendería la interacción negativa Trabajo-familia ($M=0,46$; $DT=0,55$). Y, por otro, ascendería la interacción positiva Trabajo-familia ($M=1,44$; $DT=0,63$) y la interacción positiva Familia-trabajo ($M=2,04$; $DT=0,75$).

Gráfico 1

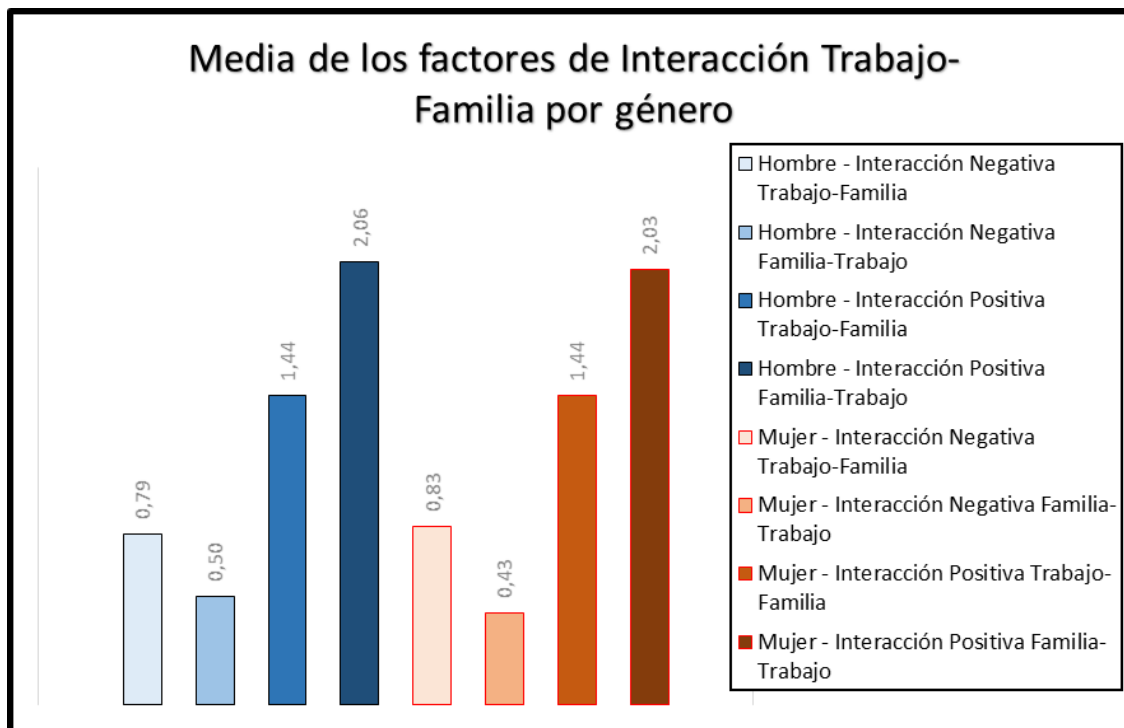
Satisfacción laboral por género

Se Puede ver que la media de satisfacción de forma global de cada sexo es bastante alta, teniendo en cuenta que la máxima puntuación es un cuatro en el cuestionario. Pero siendo la del sexo masculino ($M=3,05$) mayor que la del femenino ($M=2,96$)

Los factores en los que los hombres están más satisfechos que las mujeres son en las prestaciones que perciben de su empresa (Hombre $M=3,08$; Mujer $M=2,90$), en la satisfacción que les produce su trabajo por sí mismo (Hombre $M=3,03$; Mujer $M=2,87$) y en la participación que les dejan tener en sus organizaciones (Hombre $M=2,63$; Mujer $M=2,45$).

En cuanto a los factores en los que las féminas están más satisfechas que los varones es con respecto al ambiente físico donde realizan su trabajo (Mujer $M=3,39$; Hombre $M=3,38$) y en la supervisión que ejercen sobre ellos (Mujer $M=2,90$; Hombre $M=2,75$)

Gráfico 2

Factores de Interacción Trabajo-familia por género

Este gráfico presenta los datos obtenidos por sexo en los factores del cuestionario SWING.

En los factores negativos a la mujer le genera un mayor conflicto creado por el trabajo en su familia que al hombre (Mujer $M=0,83$; Hombre $M=0,79$), Pero al hombre le provoca un nivel mayor de conflicto la familia en el trabajo, es decir, le afecta a su trabajo los problemas que pueda tener en su familia. (Hombre $M=0,50$; Mujer $M=0,43$)

En los factores positivos, ambos coinciden con la misma media en que las capacidades o habilidades que se adquieren en el trabajo las aplican en su casa (Mujer $M=1,44$; Hombre $M=1,44$), y en el último factor es el hombre el que tiene mayor facilitación Familia-trabajo en la que la responsabilidad y la organización que tiene en su ámbito domésticos les lleva a alcanzar metas laborales (Hombre $M=0,50$; Mujer $M=0,43$)

9. Discusión y conclusiones

Con los resultados obtenidos, se puede afirmar que existe relación entre la satisfacción laboral y las diferentes interacciones de diferente signo laboral y familiar o al revés.

Una vez corroborado el objetivo general del estudio, se analizó de qué manera correlacionaban la satisfacción laboral y todos los factores de interacción trabajo-familia.

Por una parte, se confirmó la primera hipótesis, a mayor nivel de satisfacción laboral mayor efecto positivo en la relación entre el trabajo y la familia y viceversa.

Y, por otra, afirmar que la segunda hipótesis es correcta, a mayor satisfacción menor conflicto genera el trabajo en el hogar y este en el ámbito profesional. Afirmación que ya realizó Aguirre y Martínez (2006)

Cuando se realizó un análisis en profundidad de los factores de satisfacción laboral y se relacionó con cada factor de interacción trabajo-familia se observó que no existe correlación entre cada factor de la primera escala con todos los de la segunda. No obstante, si correlacionan todos los factores de satisfacción con al menos un factor de interacción.

Con más detalle, se ha hallado que la satisfacción intrínseca y la satisfacción con la participación son las que mayores relaciones han obtenido, coinciden ambas en la relación positiva en las dos direcciones de conexión entre familia y trabajo, pero, además, la referente al trabajo por sí mismo tiene una interacción negativa familia-trabajo y la otra una interacción negativa trabajo-familia. Se debe puntualizar que la relación entre la satisfacción intrínseca del trabajo y la interacción positiva familia-trabajo es la más significativa del estudio. La satisfacción con el ambiente físico del trabajo tiene relación con los factores positivos de interacción. Las áreas de satisfacción con menor número de relaciones son la referente a las prestaciones en la que solo influye la interacción positiva familia-trabajo y satisfacción por la supervisión que se relaciona con el conflicto que puede generar el trabajo sobre la familia.

Sorprendentemente, solo se producen conflictos en la satisfacción con la supervisión, con la participación e intrínseca del trabajo, y no producen los dos tipos de interacción negativa en un solo factor de satisfacción. Por tanto, en esta investigación la mayoría de los factores de satisfacción tienen al menos una facilitación familia-trabajo o trabajo-familia, es decir, la esfera familiar aporta las habilidades y comportamientos positivos a la laboral y en dirección opuesta, y esto crea un mayor ajuste entre ambos y produce satisfacción, en definitiva.

En cuanto a las relaciones de género en la escala de satisfacción no se presentó una asociación significativa, con lo cual no es posible afirmar la tercera hipótesis, las mujeres están más satisfechas laboralmente que los hombres, tal como plantearon anteriormente Álvarez y Cols. (2003), Oshagbemi (2000), Salazar y Veltía (1997) Gable y Topol (1989)

Por último, cabe afirmar que no se cumplen ni la cuarta ni la quinta hipótesis. Porque los datos obtenidos no son significativos entre géneros en ninguno de los cuatro factores de interacción trabajo-familia.

Para futuras investigaciones, sería interesante conocer si existe dependencia entre las variables estudiadas y relacionarla con más conceptos. Por una parte, con aquellos que especifican condiciones laborales y personales como, por ejemplo, el tipo de contrato, antigüedad, número de horas trabajadas, número de hijos o edad. Y por otra parte, con la satisfacción familiar, para entender la satisfacción en su globalidad, y analizar si los factores donde predomina el trabajo tienen relación con la satisfacción laboral y en aquellos donde impera la familia afecta a la satisfacción familiar.

10. Referencias Bibliográficas

Adams, J.S. (1963). *Toward an Understanding of Equity*. Journal of Abnormal and Social Psychology, 67, 422 – 436.

Aguilar, M.; Araya, A.; Bolaños, M.M.; Luna, G.; Ramírez, L.; Monge, O. (2014). *Situación laboral de las personas egresadas en la Escuela de Ciencias de la Comunicación Colectivo de la Universidad de Costa Rica entre 1991- 1995*. Costa Rica: Tesis de la Universidad de Costa Rica.

Aguirre, Z. y Martínez, M. P. (2006). *Influencia de la situación laboral en el ajuste familia-trabajo*. Mapfre Medicina, 17(1), 14-24.

Álvarez, G. Arévalo, R. y Miles, D. (2003). *Determinantes de la satisfacción laboral de los trabajadores españoles*.

Recuperado de <http://www.cpe.pymes-online.com/formación>

Bravo, M.J.; Peiró, J.M. y Rodríguez, I. (1996). *Satisfacción Laboral*, en Peiró, J. y Prieto, F. (Eds). Tratado de psicología del trabajo, Vol. 1: La actividad laboral en su contexto, Madrid: Ed. Síntesis S.A. 343 – 394.

Cabildo de Tenerife, coordinación del Área de juventud, Educación y Mujer (2005) *Conciliación de la vida laboral, familiar y personal*. Santa Cruz de Tenerife: Metrópolis comunicación.

Castillo Dávila, N. F. (2014) *Clima, Motivación Intrínseca y Satisfacción Laboral en trabajadores de diferentes niveles jerárquicos*. Perú: Tesis de la Universidad católica del Perú. Recuperado de

http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5431/CASTILLO_DA_VILA_NATALIA_CLIMA_MOTIVACION.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chiang Vega, M, Martín Rodrigo, M^a. J. y Núñez Partido, A. (2010). *Relaciones entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral*. Madrid: Biblioteca Comillas.

Di Nardo, Y. (2005). *Satisfacción laboral, comunicación interna, sexo, edad, nivel educativo, antigüedad, y nivel de cargo: un análisis de ruta*. Venezuela: Tesis de la Universidad católica Andrés Bello. Recuperado de

<http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAQ5056.pdf>

Fuentes Navarro, S. M. (2012). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad*. Guatemala: Tesis de la universidad Rafael Landívar.

Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>

Gable, M y Topol, M. (1989). *Machiavellianism and job satisfaction of retailing executives in a specialty store chain*. Psychological reports, 64.

Greenhaus, J. H. y Beutell, N. J., (1985), *Sources of conflict between work and family roles*. Academy of Management Review, 10, 76-88.

Greenhaus, J.; Powell, G. (2006). *When work and family are allies: A theory of work-family enrichment*. Academy of Management Review, 31, 72-92.

Grzwacz, J.; Marks, N.F. (2000). *Reconceptualizing the work-family interface: an ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family*. Journal of Occupational Health Psychology, 5, 111-126. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.111>

Herzberg, F.; Mausner, B. y Snyderman, B.B. (1959). *The Motivation to Work*. Nueva York: Wiley.

Hoppoc, R. (1935) *Job satisfaction*. New York: Harper.

Locke, E.A. (1968). *Toward a Theory of Task Motivation and Incentive*. *Organizational Behavior and Human Performance*, 3, pp. 157 – 189.

Maslow, A.H. (1954-1975). *Motivación y personalidad*. Barcelona: Sagitario.

Aguirre Martinez, Z., Martínez Díaz, M. P.,(2006) *La influencia de la situación laboral en el ajuste familia-trabajo*. Mapfre Medicina, 17 (1) 14-24.

Meliá, J. L., Peiró, J. M. (1989). *The measurement of job satisfaction in organizational settings: The S20/23 Job Satisfaction Questionnaire*. Psicologemas, 5, 59-74.

Moreno-Jiménez, B., García Hernández, E. (2013). *Salud laboral: riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*. Madrid: Pirámide.

Moreno Jiménez, B., Sanz Vergel, A. I., Rodríguez Muñoz, A. y Geurts, S. (2009). *Propiedades psicométricas de la versión española del Cuestionarios de Interacción Trabajo-familia (SWING)*. *Psicothema* 21 (21, 2), 331-337

Muñoz Adanes, A. (1990), *Satisfacción e insatisfacción en el trabajo*. Madrid: Tesis doctoral de la Universidad Complutense de Madrid, servicio de reprografía

Ortega Farías, A., Rodríguez Sono, D., Jiménez Figueroa, A., (2013) *Equilibrio trabajo-familia: corresponsabilidad familiar y autoeficacia parental en trabajadores de una empresa chilena*. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, ISSN: 1794-9998 (9, 1), 55-64

Oscar A., Martínez-Pérez M.D. (2005), *La conexión familia-trabajo y su repercusión sobre el bienestar psicológico y la satisfacción laboral en El ajuste trabajo-familia desde una perspectiva de género*. Madrid: Universidad Pontificia Comillas por Carrasco, M. J., García-Mina, A. (2005), pp. 13 – 16.

Oshagbemi, T. (2000). *Gender differences in the job satisfaction of university teachers*. *PsycARTICLES*.15, 331-343.

Paz-Rodríguez,F., Bentazos Diaz, Norma (2012) *Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Interacción Trabajo-familia NijmeGen (SWING) en Empleados de Cuernavaca*. Morelos, México. *Ciencia & Trabajo*, 44, 180-184

Pedrero Pérez, E. J., (2003) *Modelo de conservación de los recursos de Hobfoll y su potencial de aplicación al tratamiento de drogodependencias*. *Psicología.com*, 7 (2), Recuperado de

<http://www.psiquiatria.com/revistas/index.php/psicologiacom/article/view/790/>

Ramírez Roja, A. L.; Benítez Guadarrama, J.P. (2012). *Satisfacción laboral en una institución educativa de nivel superior del Estado de México*. México: Tesis de la Universidad de Guanajuato. Recuperado de <http://www.acuedi.org/ddata/1740.pdf>

Sabater, M.C., *La interacción trabajo-familia. La mujer y la dificultad de la conciliación laboral*. (2014) *Lan Harremanak* 30 (1) 163-198.

Salazar, A.; Veitía, D. (1997). *Motivación al trabajo a nivel gerencial según el género y la Teoría Bifactorial de Herzberg: Caso Banco República*. Venezuela: Trabajo fin de grado de la Universidad Católica Andrés Bello.

Smith, P.C.; Kendall, L.M. y Hulin, C.L. (1969). *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement: A Strategy for the Study of Attitudes*. Chicago: Rand McNally.

Ugarteburu Gastañares, I., Cerrato Allende, J., Ibarretxe Zorriketa, R., (2008). *Transformando el conflicto trabajo/familia en interacción y conciliación trabajo/familia*. Lan Harremanak 18 (1), 17-41.

Vroom, V.H. (1964), (2ªEd. 1967). *Work and Motivation*. Nueva York: Wiley and Sons.



11. Anexos

En la Facultad de Derecho, los alumnos del grado de relaciones laborales de la Universidad de La Laguna estamos realizando un estudio sobre diferentes aspectos de la vida laboral. La participación en la misma es de carácter voluntario.

Le agradeceríamos que lo contestara con sinceridad, poniendo en cada una de las preguntas la máxima atención y teniendo en cuenta que nos interesa sólo su valoración, que no hay respuestas correctas o incorrectas.

La información recabada será anónima y utilizada estrictamente con fines de investigación, por lo que entendemos que la cumplimentación de la prueba supone su consentimiento para utilizar los datos con dichos fines.

Por favor, conteste con sinceridad y no deje preguntas sin responder.

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

Por favor, rellene estos datos sociodemográficos, poniendo una (x) en donde proceda.

A. Edad: _____ años

B. Género:

Hombre () Mujer ()

C. Estado Civil

Casado () Soltero ()

D. Número de hijos: ____ (si no tiene hijos ponga 0)

E. Profesión: _____

F. Antigüedad ____ (tiempo aproximado que lleva en la empresa.)

CUESTIONARIO 1

A continuación encontrará una serie de afirmaciones sobre la satisfacción que le produce su trabajo. Por favor, señale con una X, en qué medida usted está satisfecho o insatisfecho con el mismo y no deje ninguna sin contestar.

	MUY INSATISFECHO	ALGO INSATISFECHO	ALGO SATISFECHO	MUY SATISFECHO
1. La satisfacción que le produce su trabajo por sí mismo.	1	2	3	4
2. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.	1	2	3	4
3. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan.	1	2	3	4
4. El salario que usted recibe.	1	2	3	4
5. Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar.	1	2	3	4
6. La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.	1	2	3	4
7. El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo.	1	2	3	4
8. La iluminación de su lugar de trabajo.	1	2	3	4
9. La ventilación de su lugar de trabajo.	1	2	3	4
10. La temperatura de su local de trabajo.	1	2	3	4
11. Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa.	1	2	3	4
12. Las oportunidades de promoción que tiene.	1	2	3	4
13. Las relaciones personales con sus superiores.	1	2	3	4
14. La supervisión que ejercen sobre usted.	1	2	3	4
15. La proximidad y frecuencia con que es supervisado.	1	2	3	4
16. La forma en que sus supervisores juzgan su tarea.	1	2	3	4
17. La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa.	1	2	3	4
18. El apoyo que recibe de sus superiores.	1	2	3	4
19. La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo.	1	2	3	4
20. Su participación en las decisiones de su departamento o sección.	1	2	3	4
21. Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa.	1	2	3	4

22. El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales.	1	2	3	4
23. La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales.	1	2	3	4

CUESTIONARIO 2

A continuación encontrará una serie de situaciones acerca de cómo se relacionan los ámbitos laboral y personal. Por favor, indique con qué frecuencia ha experimentado cada una de las situaciones durante los últimos seis meses. Marque con una X la casilla que mejor describa su opinión, y no deje ninguna afirmación sin contestar, según la siguiente escala de respuestas:

	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
1. Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador.	0	1	2	3
2. Te resulta complicado atender a tus obligaciones domésticas porque estás constantemente pensando en tu trabajo.	0	1	2	3
3. Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo	0	1	2	3
4. Tu horario de trabajo hace que resulte complicado para ti atender a tus obligaciones domésticas.	0	1	2	3
5. No tienes energías suficientes para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo.	0	1	2	3
6. Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus aficiones.	0	1	2	3
7. Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa.	0	1	2	3
8. Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos.	0	1	2	3
9. La situación en casa te hace estar tan irritable que descargas tu frustración en tus compañeros de trabajo.	0	1	2	3
10. Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estás preocupado por asuntos domésticos.	0	1	2	3
11. Los problemas con tu pareja/familia/amigos afectan a tu rendimiento laboral.	0	1	2	3

12. Los problemas que tienes con tu pareja/familia/amigos hacen que no tengas ganas de trabajar.	0	1	2	3
13. Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu pareja/familia/amigos.	0	1	2	3
14. Desempeñar mejor tus obligaciones domésticos gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo.	0	1	2	3
15. Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas.	0	1	2	3
16. El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendes a organizar mejor tu tiempo en casa.	0	1	2	3
17. Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo.	0	1	2	3
18. Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amigos, tu trabajo te resulta más agradable.	0	1	2	3
19. Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo.	0	1	2	3
20. Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas.	0	1	2	3
21. El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo.	0	1	2	3
22. Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada.	0	1	2	3