



Universidad
de La Laguna
Facultad de Derecho



LA SATISFACCIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EL ÁMBITO EDUCATIVO

Autora: **SHEILA GUILLÉN DUARTE**

Tutores: Prof. Dr. **JUAN MARTÍNEZ TORVISCO**
Prof. Dra. **FÁTIMA MARICHAL GARCIA**

Trabajo Final de Grado
Grado en Relaciones Laborales por la Universidad de La Laguna
Curso académico 2015-2016
Convocatoria de Julio

Índice

1. Introducción.....	1
2. Satisfacción laboral.....	4
3. Calidad de vida laboral.....	13
4. El ámbito educativo.....	21
5. El autismo.....	23
6. Método.....	25
6.2. Participantes.....	25
6.3. Instrumento.....	25
6.4. Procedimiento.....	26
6.5. Análisis de datos.....	26
7. Resultados.....	27
8. Discusión y conclusiones.....	41
9. Referencias bibliográficas.....	43

ABSTRACT

The aim of this study was to analyze the relationship between job satisfaction and quality of work life. The sample is composed hundred people (men and women) within the educational field, divided among university teachers / as and teachers who work with people with autism.

The results show that there is a relationship between job satisfaction and Quality of Working Life. In addition it is concluded that the / teachers who work with people with autism have higher levels of job satisfaction and quality of life than / as university teachers. It has also emerged that women have a higher level of quality of life than men.

Keywords: Education, Quality of Working Life, Teachers Job Satisfaction, People with autism.

RESUMEN

El objetivo de este estudio ha sido analizar la relación entre Satisfacción Laboral y Calidad de vida Laboral. La muestra la componen cien personas (hombres y mujeres) pertenecientes al ámbito educativo, divididas entre docentes universitarios/as y docentes que trabajan con personas con autismo. Los resultados muestran que existe relación entre la Satisfacción Laboral y la Calidad de Vida Laboral. Además se concluye que los/as docentes que trabajan con personas con autismo poseen niveles más altos de satisfacción y calidad de vida laboral que los/as docentes universitarios. También ha resultado que las mujeres tienen mayor nivel de Calidad de Vida que los hombres.

Palabras clave: Ámbito educativo, Calidad de Vida Laboral, Docentes Satisfacción Laboral, Personas con autismo.

Introducción.

En nuestro contexto histórico cada vez son más las organizaciones empresariales que se preocupan por el factor humano, al que consideran eje central de su desarrollo.

El principal objetivo de la función de recursos humanos es crear valor para la empresa mediante el ajuste del trabajador con la organización y viceversa, pero esta no es una función sencilla ya que en este proceso influyen los factores individuales del trabajador (actitudes, aptitudes, expectativas...) y los factores organizacionales (políticas de RR.HH., puesto de trabajo, clima laboral...).

Es aquí donde entra en juego la Dirección de recursos humanos, que es la “disciplina que se ocupa de aquellas políticas y prácticas destinadas a atraer, desarrollar, motivar y retener a los empleados en una organización” (Werther, Davis y Guzmán, 2014, p. 10). Entendiendo “retener” como la capacidad que tiene la empresa de conseguir mediante unas buenas políticas, que los trabajadores valiosos sigan en ella.

En la actualidad apreciamos un modelo laboral globalizado, ya que poco a poco se ha ido reduciendo el empleo industrial, siendo sustituido por un gran crecimiento del sector servicios, el cual se basa en el trabajo de personas, dirigido a las personas.

Esta actividad sin duda tiene un componente emocional, que deriva de la necesidad de humanizar la organización, y en la que el principal fin es conseguir el desarrollo del factor humano, y con ello, mejorar la satisfacción laboral de los trabajadores, analizando los aspectos que forman parte de las diversas fases en las que interviene el trabajador, y por tanto, otorgándole a dicho trabajador el papel central de la organización.

En algunos estudios, como el del diagnóstico de la calidad de vida laboral percibida por los trabajadores de cuatro servicios clínicos del complejo asistencial “Dr. Víctor Ríos Ruíz” de los Ángeles, realizado por Quesada, Cabezas y Castro (2010) se relaciona el término de satisfacción laboral con “calidad de vida laboral” ya que ambos tratan de humanizar el lugar de trabajo. En dicho estudio se parte de la hipótesis de que el grado de bienestar o satisfacción

laboral es el principal condicionante de la productividad y la calidad del servicio y además permite conocer la calidad de vida laboral de los/as funcionarios/as que forman la muestra. Los resultados que se obtienen muestran una percepción favorable de calidad de vida, siendo la dimensión directiva la que obtiene la peor evaluación y la motivación intrínseca (asociada a satisfacción laboral) la mejor percibida por los/as funcionarios/as.

Resulta interesante determinar hasta qué punto un trabajador satisfecho tendrá una buena calidad de vida laboral y es aquí donde nace el objetivo principal de este trabajo, conocer hasta qué punto la calidad de vida laboral es un buen predictor o no, de la satisfacción laboral.

Satisfacción laboral.

La satisfacción laboral ha sido y es, objeto de estudio en incontables ocasiones, ya que es de un interés general para la mayor parte de las organizaciones empresariales, es por ello que han surgido investigaciones y estudios con el único fin de averiguar qué factores influyen en el ambiente laboral y en el bienestar en general de los trabajadores, entendiendo este bienestar como resultado de la satisfacción laboral.

El interés que despierta el estudio de la satisfacción laboral es tal, que es reconocida como disciplina científica dentro la Psicología de las Organizaciones.

Eso explica que hayan surgido numerosas definiciones del concepto de satisfacción, ya que han sido muchos los autores, que, después de Hoppock en 1935, pionero en realizar estudios sobre esta materia, han querido dar una definición desde su perspectiva, es por esto por lo que en la actualidad hay cierta confusión, y no existe una definición aceptada del concepto de satisfacción laboral. Si bien es cierto que la mayoría de las definiciones que se han dado a lo largo del tiempo coinciden en que pueden dividirse en dos corrientes: las que describen la satisfacción laboral como un estado emocional y las que la ven como una actitud general hacia el trabajo.

Existe un primer grupo de autores que definen la satisfacción laboral como un estado emocional positivo, relacionado con los sentimientos y las respuestas afectivas favorables. En

este enfoque una de las definiciones que más fuerza han tenido es la de Locke (1976) que define la satisfacción como un estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto. Por su parte, Crites (1969) la define como el estado afectivo, en el sentido de gusto o disgusto general, que la persona muestra hacia su trabajo. Para Smith, Kendall y Hulling (1969) se trataría de sentimientos o respuestas afectivas referidas a facetas específicas de la situación laboral. Otra definición del enfoque del estado emocional es la de Newstrom y Davis (1993) para los que la satisfacción laboral es un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con las que los empleados ven su trabajo.

Por último Muchinsky (1993) considera que es una respuesta afectiva y emocional del individuo ante determinados aspectos de su trabajo. Entendido como la medida en la que la persona obtiene placer de su trabajo.

En el segundo enfoque, relacionado con un componente afectivo se observa la satisfacción con una visión más genérica hacia el propio trabajo, quizás es por ello que este enfoque es el más aceptado en la actualidad ya que nos rodea un entorno laboral globalizado en el que prima el sector servicios.

Se destacan en este enfoque un segundo grupo de autores, los cuales han venido definiendo la satisfacción desde el punto de vista de la actitud. Así Beer (1964) define la satisfacción como una actitud de los trabajadores hacia aspectos concretos del trabajo, como la compañía, el trabajo mismo, los compañeros y otros objetos psicológicos del contexto del trabajo. Para Peiró (1984) se trataría de una actitud general que resulta de muchas actitudes específicas relacionadas con diversos aspectos del trabajo. Por otra parte Schneider y Snyder (1975), Payne, Fineman y Wall (1976), Salancik y Pfeffer (1977), Aldag y Brief (1979), Arnold, Robertson y Cooper (1991) y Bravo (1992) coinciden en que la satisfacción laboral es una actitud general resultante del trabajo. Y finalmente Griffin y Bateman (1986) añaden que se trata de un constructo global logrado a través de facetas específicas de satisfacción, como son el

trabajo, el sueldo, la supervisión, los beneficios, las oportunidades de promoción, las condiciones de trabajo, los compañeros y las prácticas de la organización.

A modo de síntesis Harpaz (1983) realiza un estudio de las diferentes definiciones que se han ido dando a lo largo del tiempo de la satisfacción laboral, y finalmente determina que, la satisfacción, al igual que otras actitudes, se compone por tres elementos básicos: el elemento cognitivo, el elemento afectivo y el elemento conductual.

Por último y más actualmente encontramos la definición de Gamero (2003) quien defiende que la satisfacción o insatisfacción laboral están relacionadas con muchos comportamientos y resultados que son de gran trascendencia para los propios individuos, para la organización o para la sociedad.

Tras este recorrido por las diversas definiciones que se han dado sobre el término, se puede afirmar que la satisfacción es entendida como una actitud que tiene el trabajador ante su propio trabajo. Esta actitud se basa en los valores y las creencias que el trabajador desarrolla ante su puesto, que remitirá en la sensación de bienestar del individuo derivada de las condiciones del trabajo, en cuanto a relaciones con sus superiores, oportunidades de progreso que ofrece la organización, etc.

Viendo la importancia que adquiere el término actitud en las definiciones del segundo grupo de autores, y atendiendo a que es el enfoque más utilizado actualmente, cabe hacer una pequeña definición de a lo que este término se refiere. La actitud se puede entender como una forma genérica de sentir, pensar y comportarse, que suele persistir a lo largo del tiempo, por lo tanto, se puede afirmar que las actitudes son adquiridas, es decir, son el resultado de un proceso de aprendizaje. Las actitudes están compuestas, a groso modo de tres elementos: el elemento cognitivo relacionado con lo que piensa cada persona, el elemento afectivo, lo que la persona siente, y el elemento conativo-comportamental o conductual, es el que se refiere a la tendencia que tienen las personas de manifestar sus pensamientos y emociones.

Otro aspecto en relación con la satisfacción laboral, que ha supuesto varias opiniones y debates al respecto ha sido el de las teorías o enfoques de autores, que al igual que pasa

con la definición, pretenden explicar la satisfacción laboral mediante sus estudios y razonamientos, los cuales no siempre coinciden, pero que en su conjunto forman parte del conocimiento que sirve hoy en día de soporte para nuevas investigaciones y estudios de la materia.

Con el fin de sintetizar la gran diversidad de opiniones surgidas en dichas teorías, éstas tienden a agruparse en dos enfoques: teorías o modelos de contenido y teorías o modelos de proceso. Las primeras aluden a los intereses, deseos, necesidades y objetivos en general que modifican o dan lugar a la satisfacción. Por otra parte, los segundos tratan de definir los procesos mediante los cuales los individuos crean, guían y mantienen la actitud de satisfacción, sin prestar importancia a cuáles son los factores que determinan la conducta.

Dentro de los modelos de contenido, se encuentra la Teoría de las necesidades de Maslow (1954,1975) quien asegura que las necesidades sociales no influyen en gran medida en la satisfacción, sino que son un conjunto de necesidades organizadas jerárquicamente las responsables de la satisfacción. De esta manera Maslow insiste en la importancia de propiciar un buen ambiente en la organización, para que el trabajador logre satisfacer todas sus necesidades, desde las más elementales, como son comer, beber, vestirse, etc. Hasta aquella que para él es la más elevada de todas, la necesidad de autorrealización. Identifica así, 5 niveles:

1. Necesidades fisiológicas: Se trata de aquellas necesidades que catalogamos de básicas para la supervivencia, tales como la comida, la bebida, la ropa, el derecho a una vivienda o la satisfacción sexual, entre otras.
2. Necesidades de seguridad: Son las necesidades referidas a la sensación de protección, estabilidad, la necesidad de una estructura rígida, en definitiva la ausencia de miedos para el individuo.

3. Necesidades de amar y sentido de la pertenencia: Hacen referencia a las necesidades sociales: el afecto, la comprensión, el sentido de integración en un grupo o la amistad.
4. Necesidades de estima: para Maslow satisfacer la necesidad de auto-estima repercute en la auto-confianza del individuo, aportándole utilidad, fuerza, y sensación de ser necesario para el mundo. Y diferencia entre factores interno de la auto-estima, como el auto-respeto, la autonomía y los logros; y factores externos, como el status o el reconocimiento recibido.
5. Necesidades de autorrealización: tiene que ver con la necesidad que cada individuo tiene de crecer, desarrollarse y lograr la auto-satisfacción. “El deseo de llegar a ser todo aquello en lo que uno es capaz de convertirse.” Maslow (1973).

Esta teoría ha tenido grandes influencias en el estudio de la motivación en el trabajo y en las organizaciones.

Otro modelo explicativo de la satisfacción laboral es la teoría de los dos factores o teoría bifactorial de Herzberg, Mausner y Snyderman (1959), la cual guarda relación con la teoría de las necesidades de Maslow, anteriormente descrita.

Esta teoría demuestra la existencia de una serie de factores asociados directamente a la satisfacción y otros factores asociados a la insatisfacción. Así es que, al conjunto de factores que provocan satisfacción, estos autores los denominan factores motivacionales, y son: la creatividad en el trabajo, el reconocimiento recibido por la organización, tener responsabilidad respecto a los demás y la oportunidad de promoción. A su vez estos factores son intrínsecos al trabajo, es decir hacen referencia a los factores que representan la esencia misma del trabajo. Por otra parte los factores que provocan insatisfacción, son catalogados como factores de higiene, y tienen que ver con la política de la organización, el salario, las relaciones interpersonales y las condiciones de trabajo en general. Estos factores, dicen los autores, son extrínsecos al trabajo, por lo que, se refieren a las condiciones de trabajo en sentido amplio.

La conclusión a la que llegan Herzberg et al, es que los factores higiénicos no pueden producir satisfacción, solo realizar el papel de prevenirla, en cambio los factores motivacionales sí que tienen esa capacidad. En otras palabras, la satisfacción sólo será el

producto de los factores intrínsecos mientras que la insatisfacción estaría determinada por factores extrínsecos, desfavorables para el sujeto. Por lo tanto si la organización logra cubrir las necesidades de motivación de sus trabajadores, contará con trabajadores satisfechos.

Por último dentro de los modelos de contenido, destaca la Teoría de las necesidades de logro, poder y afiliación de McClelland (1961,1968) y Atkinson (1964), según la cual todos los individuos tienen ciertas necesidades, más concretamente, dividen esas necesidades en tres grupos: necesidades de logro, las cuales hacen alusión al afán que tiene cada persona por lograr sus metas u objetivos, demostrando así su valía; necesidades de afiliación, relacionadas con la necesidad de afecto, cariño e integración que tienen todos las personas; y necesidades de poder, que tiene que ver con la capacidad de ejercer control sobre el trabajo propio y sobre el de los demás.

En definitiva lo que esta teoría propone, es que la satisfacción laboral va a depender del nivel en el que las características propias del trabajo, permiten satisfacer las necesidades de cada trabajador.

En cuanto a los modelos de proceso, un enfoque que ha tenido mucho peso ha sido la Teoría de las expectativas de Vroom (1964), con la que se analiza desde un punto de vista explicativo las divergencias entre las personas y las situaciones. Por lo que Vroom para su estudio se centro en cuatro elementos relativos al comportamiento organizacional:

1. La mezcla de fuerzas generadas por los individuos y la organización, es lo que genera, y, de lo que depende el comportamiento.
2. Los individuos toman decisiones conscientes sobre su comportamiento.
3. Las personas tienen distintas necesidades, objetivos y deseos.
4. Los individuos seleccionan entre varias opciones, el comportamiento que van a tener según sus expectativas, para lograr sus metas.

De este modo, que Vroom sintetiza su teoría de las expectativas, en tres componentes básicos, que son: *expectativas o esperanza de éxito en el desempeño*, relacionado con el hecho de que las personas esperan unas consecuencias de una conducta determinada, lo que pasa a ser

una expectativa, que repercutirá sobre cómo debe hacer el individuo su trabajo; *valencia*, la cual tiene que ver con el valor que cada persona da al resultado de una cierta conducta; y la *expectativa de esfuerzo-desempeño o instrumentalidad*, la cual hace referencia a la percepción que tienen las personas sobre la dificultad que requiere realizar una determinada tarea. Por lo que se concluye que el trabajador estará más satisfecho cuando obtenga los resultados deseados, mediante un desempeño fácil en el trabajo.

Otro enfoque de contenido es la Teoría de la equidad de Adams (1963,1965), la que plantea que la satisfacción en el trabajo nace de la diferencia entre lo que aporta el individuo al trabajo y el resultado que éste logra obtener. Así es que, para Adams la fuerza más motivadora que existe es luchar por aquello que el individuo considera justo.

De esta forma, la teoría de la equidad trata de explicar las relaciones entre los individuos y los grupos y los efectos que puede tener la desigualdad percibida en dichas relaciones. Las personas tienden a realizar comparaciones en su en su trabajo, tales como la cantidad de materia prima que utiliza un individuo concreto para la fabricación, o los reconocimientos que obtiene de la organización. Según Adams un individuo que llega nuevo a una empresa y al que le ofrecen unas condiciones de trabajo muy acomodadas respecto a sus compañeros, sin realizar el trabajo que hacen estos, no se encontrará satisfecho, esto se debe a que no se siente en igualdad de trato e intentará asimilar sus tareas y logros a los de sus compañeros. Por tanto esta teoría concluye que, cuanto más elevado sea el fin del un trabajador, fin que debe estar perfectamente definido, mayor nivel de rendimiento realizará el trabajador.

Por último, para terminar con los modelos de proceso, cabe nombrar la Teoría de la finalidad de Locke (1968), la cual determina que la autorrealización y el éxito profesional de cada individuo puede formar un fin en sí mismo, o lo que es lo mismo, que las metas y objetivos de cada persona pueden ser considerados un fin en sí mismos, una corriente de satisfacción y motivación propia para el mismo trabajador.

Tanto las teorías de Adams, Herzberg, y la de Locke están relacionadas con la motivación, la cual es un indicador de la calidad de vida laboral, por ello cabe mencionarlas en este trabajo.

Como ocurre con las definiciones y teorías antes mencionadas, las dimensiones de la satisfacción laboral también presentan el problema de la diversidad de opiniones de autores que se han dado a lo largo del tiempo. Harpaz (1983) y Bravo (1992) clasifican estas dimensiones, según dos enfoques: una visión unidimensional, en la que la satisfacción laboral es una mera actitud generalizada hacia el trabajo, y una visión multidimensional para la que la satisfacción es el fruto de diversas condiciones y en la que cada elemento del trabajo puede medirse individualmente.

De modo destacan un grupo de autores que tienen una visión unidimensional de la satisfacción, son, entre otros: Hoppock (1935), Kerr(1948), Porter (1962), y Taber y Alliger (1995).

Dentro de la visión multidimensional también existen discrepancias en cuanto al número de dimensiones existentes. Aquí resaltan autores como Vroom (1964) para el que la satisfacción laboral tiene seis dimensiones enumeradas, estas son: 1) Planes de la compañía y dirección. 2) Oportunidades de promoción. 3) Contenido del trabajo. 4) Supervisión. 5) Recompensas económicas. 6) Condiciones de trabajo y compañeros de trabajo.

Por su parte Locke (1976) defiende la idea de que un puesto está formado por difíciles interrelaciones entre las tareas, responsabilidades, interacciones, incentivos y recompensas. Establece así la existencia de dos dimensiones: la primera referida a las fuentes de satisfacción, tratándose de unas condiciones que serían las causantes de la satisfacción, estas condiciones son: la satisfacción con el trabajo relacionada con el interés intrínseco del trabajo, la oportunidad de aprender, la carga de trabajo, la dificultad del puesto, y el éxito en el trabajo. La segunda relaciona la satisfacción con el salario en su aspecto cuantitativo, la igualdad de sueldo y la forma de distribuirlo. La tercera condición es la satisfacción con respecto a la promoción, se refiere a la oportunidad de formarse. La cuarta es la satisfacción con reconocimiento, se refiere al valor que se le da al trabajo realizado. La quinta es la satisfacción con los beneficios, alude a las pensiones, seguros médicos o vacaciones. Y la última condición es la satisfacción

con las condiciones de trabajo, en la cual entran el horario, el descanso, la temperatura y ventilación del centro de trabajo, etc.

La segunda dimensión que describe Locke es la de los agentes de la satisfacción, y estos agentes son: la satisfacción con supervisión, referida al estilo de supervisión o a las habilidades técnicas llevadas a cabo en la empresa. El segundo agente es la satisfacción con los compañeros, en el que entran valores como el apoyo o la amistad. Y el tercer agente es la satisfacción con la compañía, relacionado estrechamente con la política empresarial.

Para otros autores, como son Peiró, Gonzalez-Roma, Zurriaga, Ramos y Bravo (1990), la satisfacción se compone de 14 dimensiones, que son: 1) satisfacción con el equipo. 2) Satisfacción con la retribución e incentivos. 3) Satisfacción con las condiciones ambientales del lugar de trabajo y medios del equipo. 4) Satisfacción intrínseca al trabajo. 5) Satisfacción con la elección y actuación de los coordinadores. 6) Satisfacción con la empresa y las relaciones con otras unidades. 7) Satisfacción con la carga de trabajo. 8) Satisfacción con el grado de autonomía en el trabajo. 9) Satisfacción con los procedimientos para cubrir sustituciones y vacantes. 10) Satisfacción con los usuarios. 11) Satisfacción con promociones y normativa. 12) Satisfacción con definición, planificación y evaluación de objetivos y actividades. 13) Satisfacción con la estabilidad el empleo, horarios y guardias. 14) Satisfacción con la coordinación con otras unidades y con la composición del equipo.

Finalmente una visión más actual de Chiang Vega (2004) y Nuñez Partido (2007) determinan que la satisfacción laboral la forman cuatro dimensiones, que son: la satisfacción con el departamento, la satisfacción laboral con el trabajo en general, la satisfacción con los alumnos y la satisfacción general con la institución en general.

Desde un punto de vista más subjetivo se puede relacionar todo lo que produzca una sensación de satisfacción con la calidad de vida en el trabajo, de esta forma Brengelmann (1986) identifica la calidad de vida con el disfrute de libertad, el cultivo de relaciones sociales, la posibilidad de desarrollar la propia iniciativa, la satisfacción, la ausencia de problemas

psicosomáticos, el tener una buena profesión, un buen empleo y, cómo consecuencia de esto, encontrarle sentido a la vida.

Por tanto, si en una organización existen dichas condiciones, el resultado sería lo que Veenhoven (1991) considera un nivel de “satisfacción vital” favorable, y una mejor calidad de vida.

Definitivamente, la satisfacción laboral está vinculada directamente con el entorno laboral interno, concretamente con el trabajador, al igual que la calidad de vida laboral, además en la actualidad genera mucho interés el estudio de estas dos variables, por la importancia que genera su relación para el conocimiento de la organización y su “humanización”.

Calidad de vida laboral.

Actualmente la calidad de vida laboral despierta la preocupación de organizaciones como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización para Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y de la Unión Europea, en ámbitos que forman parte del mercado laboral.

El interés por el término de calidad de vida en el trabajo, es medianamente reciente, ya que se acrecienta durante la década de los años 70, principalmente en Estados Unidos, donde consigue la distinción y el reconocimiento social que hoy en día lo caracterizan. Este reconocimiento nace como consecuencia de la movilización que tuvo el Movimiento de CLV (calidad de vida laboral), que reivindicaba la humanización del ambiente laboral y el trabajo en general, destacando la importancia de conseguir el desarrollo del factor humano en la organización y lograr por tanto una mejor calidad de vida. Es en este contexto histórico cuando el término de calidad de vida laboral se difunde por Estados Unidos y llegando a Europa ya como un término de popularidad creciente entre las organizaciones.

Una vez en Europa el movimiento se tiñe del contexto cultural de democracia industrial que primaba entonces, dando lugar al enfoque de humanización del trabajo; mientras que en

Estados Unidos seguirá con sus principios originarios por medio del enfoque del desarrollo organizacional centrado en su término inicial de calidad de vida laboral.

La calidad de vida laboral desde sus inicios ha sido estudiada principalmente por dos enfoques o perspectivas teórico-metodológicas, que son calidad de vida del entorno laboral y el enfoque psicológico de la calidad de vida (Davis y Cherns, 1975, Taylor 1978, Elizur y Shye, 1990). Estos enfoques han tenido controversias a la hora de ponerse de acuerdo en cuanto a las metas que se plantean cada uno de ellos para lograr la calidad de vida en el trabajo, así como en la delimitación de los elementos del entorno laboral que forman parte de su análisis y también en el centro de atención en general en el que fijan su interés sobre este término.

Para el enfoque de la calidad de vida del entorno de trabajo el principal objetivo es que por medio de la consecución de los intereses o metas de la organización se logre la calidad de vida, de este modo centra su análisis en la organización a la que considera un conjunto, es decir un sistema. Este enfoque defiende la idea de que se debe alcanzar el mayor nivel de productividad posible, consiguiendo así la eficacia en la organización, y entendiendo que de otra manera no se lograría la calidad de vida en el trabajo porque los trabajadores no se sentirían satisfechos.

Mientras que el enfoque de la calidad de vida laboral psicológica centra su principal punto de interés en el trabajador, analizando los elementos que pueden dar lugar a situaciones concretas y diversas de trabajo, de las que forma parte el individuo. Se puede decir por tanto que este enfoque parte de la concepción del trabajador como punto de referencia en la organización. Al contrario que el primer enfoque, la perspectiva de la calidad de vida laboral psicológica busca el bienestar, la salud y la satisfacción del trabajador, ya que entiende que los intereses de la organización están en un papel subordinados a los del trabajador.

La calidad de vida es un término bastante abundante y a la vez diverso, y para Simón (1999) multidimensional ya que nace de la variedad de temas relacionados con el entorno del trabajo, esto hace que no sea un concepto claro a día de hoy por las diferentes perspectivas y puntos de vista de los que se puede estudiar. Según Nordenfeld (1993) y Diener (1994) la CVL está relacionada con la felicidad y el bienestar, sin embargo no existe una definición exacta.

Todo esto ha hecho más difícil que se analice de manera rigurosa la calidad de vida en el trabajo, ya que no se le ha dado una definición única.

La gran cantidad de estudios y análisis que se han realizado sobre la calidad de vida dificulta aún más la delimitación del término ya que en la mayoría de estos estudios se describe la calidad de vida laboral de manera uniforme, poniendo mayor hincapié en el punto de vista objetivo del entorno laboral, o, en cambio en el punto de vista subjetivo del concepto desde el análisis del trabajador. Esto acentúa la división de las dos principales posturas a la hora de estudiar la calidad de vida, dando lugar a puntos de vistas alternativos. Estos puntos de vista son principalmente tres: 1) Desde el punto de vista objetivo la calidad de vida va a depender de los elementos que forman el medio ambiente laboral, como pueden ser el contenido del puesto de trabajo, como se organiza el trabajo, la seguridad y salud en la empresa, la carga de trabajo, etc. En cambio desde el punto de vista subjetivo se define la calidad de vida laboral como un conglomerado de expectativas, experiencias y percepciones de los trabajadores que dan lugar a unas determinadas actitudes dentro de la organización. 2) Desde el punto de vista del trabajador o de la organización: para analizar la calidad de vida laboral desde el punto de vista del trabajador, el centro de estudio debe ser el propio individuo, sus percepciones y su forma concreta de adquirir experiencia. El punto de vista organizacional centra sus estudios en todos los niveles de la organización en general. 3) Desde el punto de vista de calidad de vida laboral psicológica o calidad de vida del entorno de trabajo: la calidad de vida laboral psicológica hace referencia a como cada trabajador percibe el ambiente de trabajo, ya que sus actitudes se crean a raíz de como valoran o interpretan el entorno laboral. En cambio la calidad de vida del entorno de trabajo estudia la condición física, intrínseca al puesto de trabajo y al ambiente laboral de la organización.

En consecuencia las definiciones que se han dado al término de CVL son diversas y variadas en cuanto a los distintos objetivos que perseguía cada autor en su estudio. De este modo se destacan algunos autores cuyas definiciones han sido de gran relevancia en el estudio de la CVL.

Mientras que para Walton (1973) la CVL es un proceso para humanizar el lugar de trabajo. Levi y Anderson (1980) entienden la calidad de vida como un concepto formado por las dimensiones bienestar físico, mental y social; si bien es cierto que el nivel de bienestar está condicionado por la valoración que cada persona le dé subjetivamente. Tanto la felicidad, como la satisfacción y la recompensa, surgen por consecuencia del bienestar presente. De forma que, todo lo que produzca esa sensación de bienestar incide, positivamente, en la calidad de vida.

Para Nadler y Lawler (1983) se trata de una forma de pensar de las personas, el trabajo y las organizaciones en los que sus elementos distintivos tienen que ver con el impacto del trabajo sobre las personas y con la participación en la solución de problemas y toma de decisiones organizacional. Además dividen las definiciones del término en cinco: según el primer tipo, la CVL es una actitud individual hacia el trabajo que nace en consecuencia de las experiencias del sujeto en el trabajo. El segundo tipo de definiciones engloba las que ven la calidad de vida laboral como una aproximación institucional, en los que existe un trabajo de cooperación entre trabajadores y directivos, con el objetivo de que ambos salgan beneficiados. El tercer grupo de definiciones describen el concepto como una unión de habilidades o métodos que sirven para mejorar la calidad en el trabajo, logrando por lo tanto una mayor satisfacción laboral. Por último en cuarto lugar, se encuentran las definiciones de CVL como movimiento social, que hace referencia a la consideración ideológica del trabajo y a las relaciones entre trabajadores

Otro autor que ha definido el concepto de calidad de vida laboral es Sun (1988), quien la define como un proceso dinámico y continuo para incrementar la libertad de los empleados en el puesto de trabajo mejorando la eficacia organizacional y el bienestar de los trabajadores a través de intervenciones de cambio organizacional planificadas, que incrementan la productividad y satisfacción. Para Sun la calidad de vida laboral es el procedimiento por el que se logra la humanización del trabajo, desarrollando los valores de cada trabajador al implicarlos en el trabajo.

Por su parte Robbins (1989) considera que la CVL es el proceso a través del cual una organización responde a las necesidades de sus empleados desarrollando los mecanismos que les permitan participar plenamente en la toma de decisiones de sus vidas laborales.

También para Munduate (1993) la calidad de vida laboral es entendida como una meta, como un proceso o como una filosofía. Siendo un objetivo o una meta a cumplir, la CVL necesita cambiar el proceso de gestión de recursos humanos para ver mejorada la efectividad en la organización, cambios como procesos de formación y desarrollo, evaluación del rendimiento de los trabajadores, establecer un sistema de premios o incentivos.etc. Si se tratara de un proceso la CVL tendría que pasar de ser un sistema basado en el control a lograr convertirse en un sistema basado en la implicación por medio del rendimiento y esfuerzo de sus trabajadores. Como filosofía, considera a las personas como un recurso más que como un costo extensivo del proceso de producción.

Más recientemente las definiciones de calidad de vida laboral vienen ligadas al término de satisfacción que el trabajador consigue en su trabajo, como es el caso de la definición de Heskett (1994) para el que la calidad del ambiente de trabajo contribuye a la satisfacción de los empleados, lo que también se conoce como CVL. Ocurre lo mismo con Fernández Ríos (1999) que identifica la CVL con el grado de satisfacción personal y profesional existente en el desempeño del puesto de trabajo y en el ambiente laboral, que viene dado por un determinado tipo de dirección y gestión, condiciones de trabajo, compensación, atracción e interés por las actividades realizadas y nivel de logro individual y en equipo.

Por otra parte, hay autores que han dado más importancia a la influencia de las nuevas maneras de gestión de recursos humanos y por lo tanto dan mayor énfasis al papel que tienen las organizaciones en el logro de la CLV, tales como Munduate (1993) , De la Poza (1998) quien define la CVL como conjunto de estrategias de cambio con objeto de optimizar las organizaciones, los métodos de gerencia y/o los puestos de trabajo, mediante la mejora de las habilidades y aptitudes de los trabajadores, fomentando trabajos más estimulantes y satisfactorios y traspasando poder, responsabilidad y autonomía a los niveles inferiores y Lau

(2000) quien define la CVL como las condiciones y ambientes favorables que protegen y promueven la satisfacción de los empleados mediante recompensas, seguridad laboral y oportunidades de desarrollo personal.

Un ejemplo que sigue la línea de estas definiciones se encuentra en el estudio: “El capitalismo organizacional: una mirada a la calidad de vida laboral en la docencia universitaria,” de Rosero y Álvarez (2011) que demuestra la preocupación de los/as docentes universitarios/as por el desequilibrio entre la actuación familiar y laboral, que produce tensiones reflejadas en la calidad de vida laboral de los académicos. Como conclusión general con respecto a la CVL se Rosero y Álvarez concluyen en que más del 50% de la muestra docente experimenta con frecuencia efectos colaterales del trabajo. Siendo la sobrecarga laboral una de las principales causantes que se repite en más de la mitad de los/as docentes.

Muchos autores estudian variables del entorno laboral, mientras que otros se centran en características personales de los individuos. Chiang Vega y Ayres Krausse (2008) realizan una clasificación de los indicadores de la calidad de vida laboral; aspectos individuales, condiciones y medio ambiente del trabajo, organización e indicadores globales.

El **indicador Individual** se refiere a cómo percibe la evaluación el trabajador. Algunos de los indicadores individuales que forman parte de la calidad de vida laboral son: la satisfacción laboral, el nivel de motivación, expectativas, actitudes y valores hacia el trabajo, así como la implicación, compromiso... (Kanungo; 1984, Bordieri; 1988, Efraty et al., 1991, Norman et al., 1995, Watson; 1993, Reímel; 1994, Diego et al., 2001)

El indicador de las **condiciones y medio ambiente del trabajo** hace referencia a: seguridad e higiene, ergonomía, las nuevas tecnologías, siniestralidad (Emery; 1976, Díaz et al., 1993, Prieto; 1994, Hill et al., 1998), diseño del puesto, características y contenidos del trabajo, variedad en las tareas, el confort (Ondrack & Evans; 1987, Gupta et al., 1993, Ripoll et al., 1993) entre otros.

Al respecto la OMS en su plan de acción mundial sobre la salud de los trabajadores (2008-2017) afirma que “los trabajadores constituyen la mitad de la población del mundo y son los

máximos contribuyentes al desarrollo económico y social. Su salud no está condicionada sólo por los peligros en el lugar de trabajo, sino también por factores sociales e individuales y por el acceso a los servicios de salud”.

El **indicador organizacional** agrupa aspectos como el sistema de trabajo, las políticas y los métodos de dirección, la cultura organizacional, la efectividad y la productividad (Marks; 1986, Barnett & Gareis; 2000). La cultura y cambio de la organización, la participación y toma de decisiones (Shein; 1986, Sánchez; 1993, Beckett; 1998, Fernández Ríos et al., 2001). Factores psicosociales (Blanco; 1985, Gupta & Khandelwal; 1988, Petterson; 1998). Ámbito social, comunicación y clima laboral (Jackofsky & Slocum; 1989, Gallego et al., 1993, Lagarica; 1995, Sánchez; 2000, Chiang & Núñez; 2005, Chiang et al., 2007). Trabajo en equipo y grupos de trabajo (Gist et al., 1987, Zink & Ackermann; 1990, Gracia, F.G. et al., 2000).

Los **indicadores globales** son los relacionados con la economía, política, ecología, aspectos sociales, históricos, culturales y tecnológicos del entorno laboral y que forman parte de la calidad de vida, bienestar y salud laboral (Giory; 1978, Casas; 1999; Bennett & Lehman; 2000).

Para ver de forma más simplificada el concepto de calidad de vida laboral y sus indicadores, se muestra a continuación un esquema (ver figura.1).

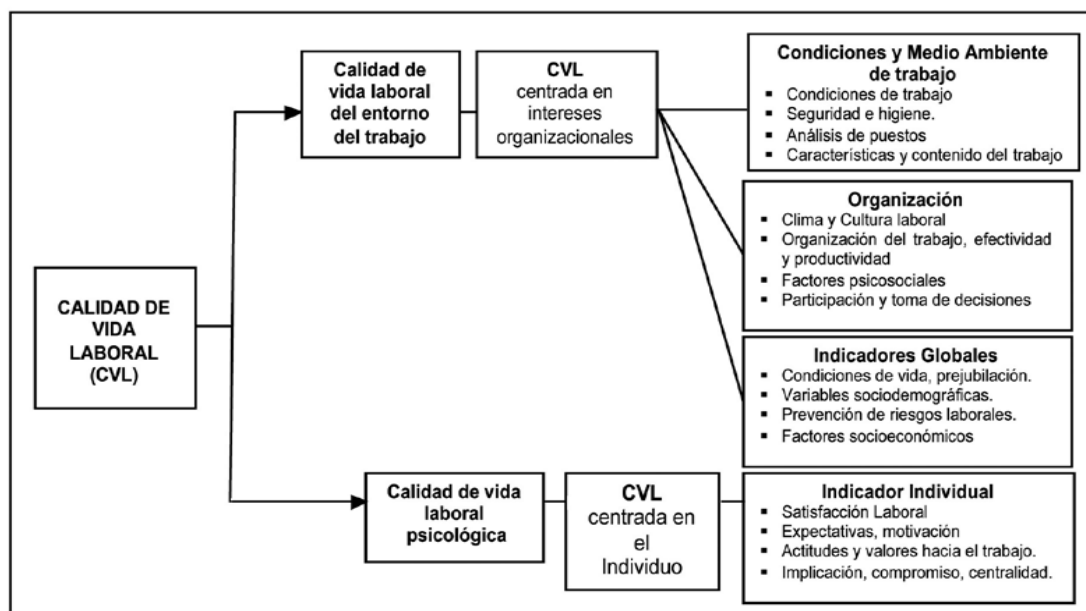


Figura. 1. Esquema de la Calidad de Vida Laboral.

Fuente: Proyecto de investigación Dra. Chiang Vega y Ayres Krausse. (2008)

En cuanto a las dimensiones de la calidad de vida laboral, al igual que con la definición del término han dado lugar a dudas para la delimitación del significado de la CVL por su gran amplitud, lo que ha generado un gran número de investigaciones al respecto.

Estas dimensiones pueden clasificarse, gracias a los mencionados estudios sobre la materia, que han permitido analizar las dimensiones más utilizadas través de los indicadores que más frecuentemente se utilizan para evaluar la CLV. Estos indicadores son los individuales, como por ejemplo: la satisfacción laboral en general, la motivación y expectativas de los trabajadores, las actitudes hacia el trabajo de los trabajadores, así como la implicación en el mismo. Indicadores de medio ambiente laboral, referidos a las condiciones laborales, la seguridad e higiene en el trabajo, el uso de las nuevas tecnologías y las características propias del puesto. Indicadores organizacionales, como el organigrama de la empresa, la organización del trabajo, la efectividad y productividad de los trabajadores, la toma de decisiones y los aspectos sociales del entorno laboral. Y los indicadores del entorno sociolaboral, que aluden al bienestar en

general de los trabajadores, a las condiciones de vida, la prevención de riesgos laborales y las variables sociodemográficas.

Hasta ahora se ha hecho referencia a la satisfacción laboral y la CVL en términos generales a todas las profesiones o puestos de trabajo, pero es cierto que cada profesión tiene sus riesgos y responsabilidades que implican unos indicadores de satisfacción diferentes al resto.

En este aspecto existen estudios que relacionan tanto la satisfacción laboral como la calidad de vida laboral con el ámbito educativo, debido en parte a la gran responsabilidad que tienen los docentes en el desempeño de su profesión.

Mayo y Martínez (2016) realizaron un estudio cuyo objetivo era categorizar las distintas investigaciones que se han realizado para conocer el nivel de satisfacción laboral, en las distintas categorías.

Las conclusiones que obtienen es que por sectores, los/as profesores/as más satisfechos con su trabajo son los que trabajan con alumnos de infantil y primaria, seguidos por los de universidad, siendo los menos satisfechos los profesores/as que se dedican a la enseñanza secundaria, según Mayo y Martínez esto puede ser debido a la conflictividad existente en este tipo de centros.

En dicho estudio también se determina cuales son las líneas de investigación más frecuentes, como por ejemplo: especificar qué factores producen satisfacción laboral, luego examinar como un factor determinado influye en la satisfacción, la medición del nivel de satisfacción en los docentes, o establecer qué consecuencias tiene la satisfacción o insatisfacción laboral para la salud, el rendimiento...

El ámbito educativo.

La RAE (Real Academia Española, 2014) define el término *educación* como la acción y efecto de educar, crianza; enseñanza y doctrina que se da a los niños y a los jóvenes o instrucción por medio de la acción docente. En este mismo apartado la RAE también define

educación especial como: educación que se imparte a personas afectadas de alguna anomalía mental o física que dificulta su adaptación a la enseñanza ordinaria.

Otra definición legal es la que se encuentra en el artículo 27 de la Constitución española, el cual dice que la educación tiene por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana en el respeto a los principios democráticos de convivencia y a los derechos y libertades fundamentales.

Sin embargo para Ikeda (p.1, 2001) “La educación no se limita en modo alguno a las aulas; es una tarea que toda la sociedad debe llevar a cabo. Tenemos que retornar al propósito inicial de la educación, la felicidad perdurable de las personas, y reflexionar sobre el estado de nuestras respectivas sociedades y estilos de vida.”

Queda patente el nivel de responsabilidad que tienen los docentes al educar y enseñar a sus alumnos, y por ello despierta el interés de análisis del nivel de satisfacción o insatisfacción laboral que les produce su profesión.

Pero cuando los docentes trabajan con alumnos con discapacidad, el método educativo requiere estrategias más complejas de educación para ellos.

Un estudio realizado por Griffin-Shierley, Koenig, Layton, Davidson, Siew, Edmonds y Robinson (2004) mostró que a pesar de la complejidad de las responsabilidades que conlleva trabajar con personas con discapacidad, (en este caso visual), aproximadamente dos tercios de los profesores de alumnos con discapacidad, en una muestra de 392 profesores, presentaban cierto grado de satisfacción.

Otro estudio realizado por Extremera, Durán, y Rey (2005) en el cual se analizaron los niveles de satisfacción laboral, entre otras variables, en una muestra de profesionales que trabajan con personas con discapacidad, reveló que, en general, existía un buen bienestar personal (mayor satisfacción y felicidad subjetiva) además de una mayor dedicación al trabajo. Finalmente se determinó que existía una relación significativa entre la satisfacción y la felicidad subjetiva con varios niveles de compromiso por parte de los docentes.

Concretamente este trabajo se centra en el estudio de la satisfacción laboral de los docentes que trabajan con personas con autismo, potenciando aún más el nivel de responsabilidad y la carga emocional de estos profesores.

El autismo.

El Trastorno del Espectro Autista (TEA) consiste en un conjunto de condiciones que afectan y al funcionamiento del cerebro y al neurodesarrollo, dificultando la comunicación, el pensamiento, la conducta y la interacción social de la persona que la padece. Se trata de una enfermedad que permanecerá a lo largo de la vida de la persona y por tanto no sólo incide en ella sino también en su familia y en la calidad de vida de estos.

El TEA necesita una visión integral de las necesidades de la persona que la presenta, de forma que se le puedan prestar apoyos individualizados y personalizados que mejoren su calidad de vida, así como el ejercicio de sus derechos.

En las últimas décadas los casos de TEA se han multiplicado en todo el mundo, en Europa, por ejemplo, uno de cada cien nacimientos presenta este Trastorno (Autism-Europe aisbl 2015).

Es por ello, que para concienciar al resto de la población, del reto que presenta el TEA, la Asamblea General de Naciones Unidas decretó en el año 2007, el 2 de Abril *como Día Mundial de Concienciación sobre el Autismo*.

Gracias a los avances, actualmente se puede diagnosticar TEA en los primeros meses, a veces años de vida, se trata de la detección precoz. Tras esta detección es posible llevar a cabo la atención temprana e intervención especializada a las que la Ley 39/2006 de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia define como prestación asistencial básica en el Estado. La atención temprana requiere profesionales especializados que puedan cubrir las necesidades personales y particularidades de los distintos tipos de discapacidad, ya que las personas con TEA son uno de los grupos que más apoyo y asistencia necesitan. Si se realiza una adecuada atención temprana, se verá mejorada la calidad de vida futura de estas personas, pues aumentará su autonomía.

Por tanto los docentes que trabajan con personas con autismo deben llevar a cabo una educación especializada, inclusiva, a lo largo de toda la vida. Al respecto una sentencia del Tribunal Supremo, en el año 2011, establece que: “se exige a las Administraciones que dispongan de un profesorado especializado y de los medios y materiales precisos para atender adecuadamente a los alumnos con necesidades especiales” además de “adecuación a las específicas necesidades de estos alumnos, medios necesarios, cualificación del personal y programación con el objetivo último de asegurar su pleno desarrollo”.

Tanto la formación personalizada como los apoyos que mejoran la inclusión social acompañarán a las personas con autismo de forma continuada también en la vida adulta.

Debido a la gran responsabilidad y carga laboral que tienen los docentes de personas con TEA, resulta imprescindible analizar su nivel de satisfacción laboral y calidad de vida laboral. El equipo directivo del Centro educativo Asociación Pauta, compuesto por López, García y Gutiérrez (2007) realizaron un estudio sobre el burnout que, además analizaba la satisfacción laboral de los profesionales que trabajan con personas con TEA. Dicho estudio se realizó a todos los profesionales que atienden a personas con autismo en el centro, en total 22, y para evaluar la satisfacción laboral se utilizó un cuestionario de satisfacción profesional elaborado por el propio equipo directivo del centro. A la conclusión a la que llegan es que la satisfacción laboral depende de la salud mental de los profesionales, que a su vez repercutirá en la calidad de la enseñanza que impartan.

Más recientemente, Quezada y Mondaca (2013) analizaron la salud física, mental y la calidad de vida laboral de profesores y asistentes de educación que atienden a escolares con discapacidades múltiples. Se determinó que de los 15 trabajadores entrevistados más del 90% poseía baja despersonalización, alta realización personal y una buena calidad de vida general en el trabajo. Todo ello, a pesar del cansancio físico, las agresiones recibidas por parte de escolares y la gran carga laboral que se demostró que existía en el entorno laboral.

Sin embargo, los estudios realizados al respecto y la importancia que desde hace unas décadas tiene la satisfacción laboral y la calidad de vida de los trabajadores, y más

concretamente en el ámbito educativo, no existe una amplia evidencia científica al respecto. Por tanto este trabajo puede ayudar a entender la importancia de la satisfacción laboral y la calidad de vida en el ámbito educativo de los profesionales que trabajan con personas con discapacidad.

En este sentido, el objetivo principal de este trabajo es saber si existe relación entre satisfacción laboral y calidad de vida laboral en los/las docentes dependiendo de si trabajan o no con personas que tienen autismo. Concretamente se pretende conocer si la satisfacción laboral de los/las docentes que trabajan con personas que tienen autismo se relaciona con la calidad de vida que experimentan los/las mismos/as en su puesto de trabajo.

De forma más específica se espera encontrar que:

Los/las docentes que trabajan con personas que tienen autismo tienen un nivel más alto de satisfacción laboral y de calidad de vida que los/las docentes que trabajan con personas sin autismo.

En cuanto a la hipótesis que se plantea, es que los docentes que trabajan con personas con autismo estarán más satisfechos en su puesto de trabajo, y por tanto tendrán una mayor calidad de vida laboral que los docentes que trabajan con personas sin discapacidad.

Método.

Participantes.

La muestra está formada por 50 personas de los cuales, 20 son hombre (20%) y 30 mujeres (30%). Su media de edad es de 38,98%, siendo la edad más baja 23 y la más alta 62 años. La desviación típica de la edad de la muestra es de 9,9 y su mediana y moda coinciden en los 37 años de edad. La muestra se divide al 50% en docentes que trabajan con personas con autismo (25) y el restante 50% son docentes de universidad (25).

Del 20% de los hombres, 27,5% pertenecen a centros universitarios (11) y 22,5% a la asociación (9). En cuanto al 30% de las mujeres que forman la muestra, el 23,3% pertenece a centros universitarios (14) y el 26,7% a la asociación (16).

Instrumento

Para realizar el estudio en este trabajo, se han utilizado dos cuestionarios: por un lado, para medir la variable de la satisfacción laboral, se ha utilizado el cuestionario general de satisfacción laboral en organizaciones laborales, conocido como (S 20/23) de Meliá y Peiró (1989). Este cuestionario se compone de 23 ítems, los cuales forman cinco dimensiones de la satisfacción: satisfacción con la supervisión, satisfacción con las prestaciones recibidas, satisfacción intrínseca del trabajo, satisfacción con el medio ambiente físico del trabajo y satisfacción con la participación. Al analizar el índice de fiabilidad de esta escala de medida, ha resultado que su alfa de Cronbach es de 93,5, por lo que este cuestionario posee una alta fiabilidad, ya que se aproxima bastante a 1.

El segundo cuestionario que se ha utilizado mide la satisfacción con la vida a nivel general, es la escala de Calidad de Vida de Diener (1985). a pesar de ser una escala bastante corta (de tan sólo 5 ítems) tiene un alto nivel de fiabilidad, como muestra su alfa de Cronbach, que es de 91,4.

Procedimiento.

Los datos de la muestra fueron recogidos en el mes de mayo de 2016, los instrumentos utilizados fueron suministrados personalmente a todos los docentes excepto a los docentes que trabajan con personas con discapacidad, a los que fueron entregados a través de sus superiores en la asociación. Al entregar los cuestionarios a los profesionales se les comunicó cual iba a ser el propósito del estudio, sin entrar en detalles de las variables a analizar, para no influir en los resultados, también se les explicó que ambos cuestionarios eran totalmente anónimos y por ello se les pidió que contestaran con sinceridad ya que los datos recogidos no tendrían mas relevancia que la académica para el estudio. El tiempo aproximado que tardaron en contestar ambas escalas fue de quince minutos.

Análisis de datos.

Para analizar los datos obtenidos de la muestra se ha utilizado el programa estadístico informático SPSS, versión 15.0 para Windows, en español. Para el análisis de la variable

satisfacción laboral se ha utilizado el Cuestionario General de Satisfacción en Organizaciones Laborales (S 20/23) de 1989 y para medir la segunda variable estudiada, la calidad de vida laboral, se ha usado la escala de Calidad de Vida de Diener (1985).

También se ha realizado un análisis correlacional entre las distintas puntuaciones que se han obtenido, relacionándolas además con otras variables.

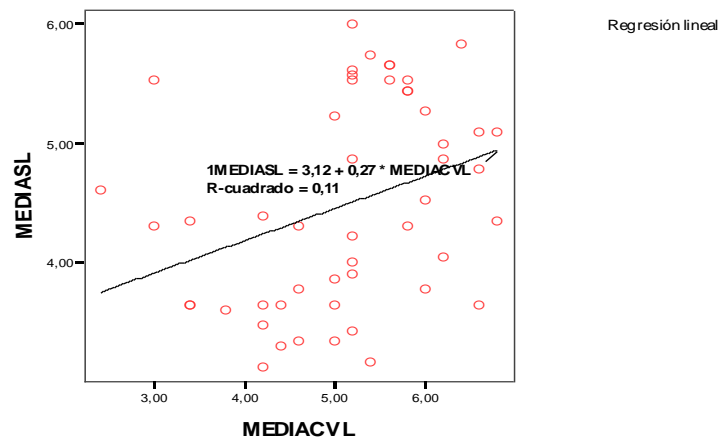
Además, se ha llevado a cabo una comprobación de la estructura factorial de las medias de las dos variables así como las diferencias entre docentes de la asociación de personas con autismo y docentes de centro universitario.

Resultados.

Como ya se ha dicho, la muestra la forman 50 docentes, siendo su media aritmética de edad 38,98%, con una desviación típica de 9,9. La muestra está dividida al 50% en docentes que trabajan con personas con autismo (25) y 50% docentes de universidad (25).

Para determinar si la variable de calidad de vida se asocia a la variable de Satisfacción laboral se lleva a cabo una correlación entre las medias de satisfacción y calidad de vida mediante una regresión lineal ya que la variable dependiente (calidad de vida laboral) es continúa.

Figura2. Regresión lineal de Media de SL y Media de CVL



A simple vista se aprecia que la correlación entre estas dos variables es de dirección positiva por lo que se puede decir que existe relación entre las dos variables, aunque no muy elevada. En la figura 1 se muestra la ecuación de la línea recta que se ajusta con los datos: $MediaSL = 3,12 + 0,27 \times MediaCVL$.

La regresión lineal ofrece también otro parámetro: el Coeficiente de Determinación (R^2), el cual tiene un valor de 0,11. Dicho valor expresa que porcentaje del valor de la Media de satisfacción laboral está predicho o determinado por la media de calidad de vida. Este dato es tan sólo del 11%, por lo que existe correlación, aunque algo débil. Por tanto se puede afirmar que, a mayor calidad de vida laboral, mayor satisfacción laboral, aunque en pequeña proporción. También se quiso conocer en qué medida la satisfacción laboral de la muestra docente era explicada por la calidad de vida laboral, o lo que es lo mismo, si una buena calidad de vida laboral garantizaría una adecuada satisfacción laboral. Para ello se realizó un análisis de regresión lineal simple.

Tabla 1. Análisis de regresión lineal simple.

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,330(a)	,109	,091	1,00781

a. Variables predictoras: (Constante), MEDIASL

Como muestra la Tabla 1 de análisis de correlación lineal, la calidad de vida laboral puede considerarse un predictor de la satisfacción laboral, de baja fiabilidad en este caso, cosa que puede ser debido a la muestra escogida y a los aspectos y el entorno laboral del centro en que trabaja la muestra.

Tabla 2. ANOVA(b)

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	5,974	1	5,974	5,882	,019(a)
	Residual	48,753	48	1,016		
	Total	54,727	49			

a. Variables predictoras: (Constante), MEDIASL

b. Variable dependiente: MEDIACVL

La tabla de Anova debe ser significativa en el nivel 0,05, para que la variable independiente (satisfacción laboral) explique bien la variación de la variable dependiente (calidad de vida laboral). En este caso da un resultado de 0.19, lo que no presenta una elevada significación.

Para sintetizar las interrelaciones observadas e identificar si la estructura factorial de las dos variables se reproducía, se ha llevado a cabo un análisis factorial exploratorio (AFE) ya que no se conocían de antemano los factores de cada variable.

Tabla 3. Prueba de KMO y Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,794
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	957,767
	gl	253
	Sig.	,000

La prueba KMO (Kaiser- Meyer- Olkin) determina que existe una buena adecuación de la muestra (**0,794**) que se encuentra por encima del límite de los valores recomendados por Kaiser, Meyer y Olkin (**0,75**) lo que indica que la idea de realizar un Análisis Factorial es muy aceptable y que el proceso de reducción de datos tiene una buena aceptación.

En cuanto a la prueba de esfericidad de Bartlett cuya significación es **(0,000)** se presume que las variables sí están interrelacionadas. Ya que según esta teoría si una matriz de correlación es la identidad, las correlaciones entre las variables serán cero.

Una vez realizado el AFE (Análisis Factorial Exploratorio) con el método de componentes principales y rotación varimax se obtuvieron 5 componentes que explican un 75,841% de la varianza total. El primer componente explica el 42,973% de la varianza total.

Tabla 4. Análisis de componentes principales de SL.

Componente	Autovalores iniciales		
	Total	% de la varianza	% acumulado
1	9,884	42,973	42,973
2	2,800	12,176	55,148
3	1,760	7,651	62,800
4	1,749	7,604	70,404
5	1,251	5,437	75,841

Tabla 5. Matriz de componentes principales (rotados)

	Componente				
	Satisfacción Participación	Satisfacción Supervisión	Satisfacción Ambiente	Satisfacción Intrínseca	Satisfacción Prestación
SL20	,843				
SL21	,748				
SL18	,675				
SL19	,590				
SL16	,561				
SL17	,558				
SL5	,457				
SL14		,878			
SL15		,855			
SL4		,671			
SL13		,538			
SL7			,829		
SL9			,796		
SL8			,756		
SL10			,743		
SL6			,676		
SL1				,837	

SL3				,724	
SL2				,682	
SL22					,756
SL23					,717
SL12					,703
SL11					,540

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 15 iteraciones.

En la Tabla 5 se recogen los cinco componentes o factores extraídos la escala original. El primer factor relaciona la satisfacción con la **participación**, y lo forman los ítems : SL20 (participación en las decisiones de departamento o sección), SL21 (participación en las decisiones de grupo relativas a la empresa), SL18 (apoyo recibido de los superiores), SL19 (capacidad de decidir autónomamente en aspectos relativos al trabajo), SL16 (forman en que los supervisores juzgan la tarea), SL17 (igualdad y justicia de trato), y SL5 (objetivos, metas y tasas de producción que deben alcanzarse). El segundo factor o componente se refiere a la **supervisión**, y está formado por los ítems: SL14 (supervisión ejercida sobre el trabajador) , SL15 (proximidad y frecuencia con que se es supervisado), SL4 (salario recibido),y SL13 (relaciones personales con los superiores).El tercer componente es el **ambiente físico del trabajo**, lo componen los ítems: SL7 (entorno físico y espacio de que se dispone en el lugar de trabajo), SL9 (ventilación del lugar de trabajo), SL8 (iluminación del lugar de trabajo), SL10 (temperatura del local de trabajo), y SL6 (limpieza, higiene, y salubridad del lugar de trabajo). El siguiente factor es la **satisfacción intrínseca del trabajo**, está compuesto por los ítems: SL1 (satisfacción que produce el trabajo por sí mismo), SL2 (las oportunidades que ofrece el trabajo de realizar cosas en las que destaca el trabajador) y SL3 (las oportunidades que ofrece el trabajo de realizar cosas que gustan al trabajador). Y el último componente de satisfacción laboral que se determina es la **prestación**, formado por los ítems: SL22 (grado en que la empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales), SL23 (forma en que se da la negociación sobre aspectos laborales en la empresa), SL12 (oportunidades de promoción que tiene la empresa), y SL11 (oportunidades de formación que tiene la empresa).

Del mismo modo se ha realizado el análisis factorial de la variable calidad de vida. En este caso la prueba KMO (Kaiser- Meyer- Olkin) determina que existe una buena adecuación de la muestra (**0,867**) por lo que se encuentra por encima del límite de los valores recomendados por Kaiser, Meyer y Olkin (**0,75**) lo que indica que la idea de realizar un Análisis Factorial es muy aceptable y que el proceso de reducción de datos tiene una buena aceptación. Por otro lado en la prueba de esfericidad de Bartlett cuya significación es (**0,000**) se determina que las variables sí están interrelacionadas.

Tabla 6. KMO y prueba de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.	,867
Prueba de esfericidad de Chi-cuadrado aproximado	182,513
Bartlett	gl
	10
	Sig.
	,000

Una vez realizado el AFE con el método de componentes principales se obtuvo 1 solo componente que explica un 76,489% de la varianza total. Por lo que los 5 ítems de la escala de calidad de vida quedarían agrupados en un solo factor.

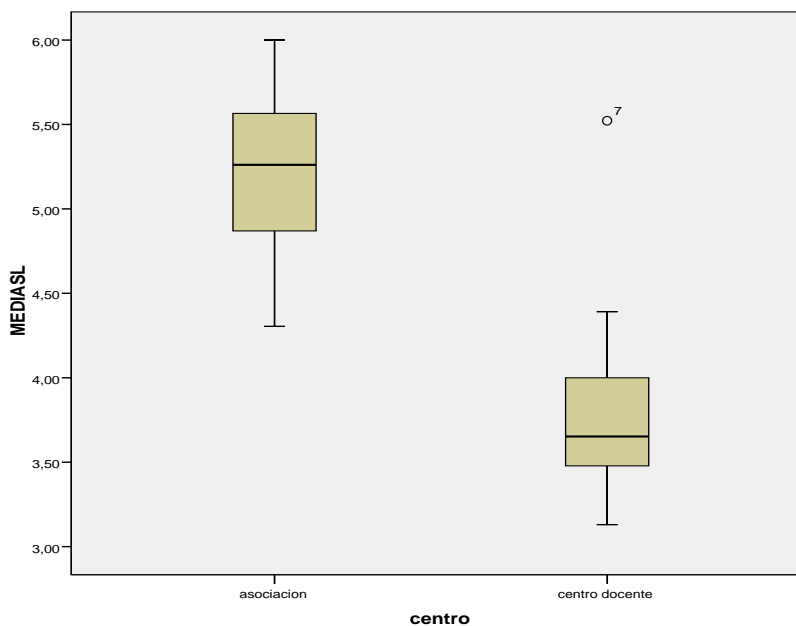
Tabla 7. Análisis de componentes principales de CVL.

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	3,824	76,489	76,489	3,824	76,489	76,489

Para contrastar la Hipótesis de este trabajo: “Los docentes que trabajan con personas que tienen autismo presentan mayor satisfacción laboral y mayor calidad de vida que los docentes que trabajan con personas sin autismo.” Se ha llevado a cabo una comparación de la distribución de las medias de cada variable, utilizando diagramas de caja. En la figura 3

ya se observa que las medias de “Asociación” son claramente superiores a las de “centro docente universitario”

Figura 3. Diagrama de cajas de la Media de SL.



Se ha utilizado la prueba T de Student para muestras independientes la cual se basa en contrastar si las medias de cada centro son similares.

Estadísticos de grupo:

centro	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
MEDIA.SL asociación	25	5,1896	,50218	,10044
centro docente	25	3,7965	,50247	,10049

Tabla 8. Prueba de muestras independientes:

	Prueba de Levene para la igualdad de varianzas		Prueba T para la igualdad de medias						
	F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Error típ. de la diferencia	95% Intervalo de confianza para la diferencia	
								Superior	Inferior
MEDIA.SL	,641	,427	9,805	48	,000	1,39304	,14208	1,10737	1,67871
Se han asumido varianzas iguales No se han asumido			9,805	48,000	,000	1,39304	,14208	1,10737	1,67871

varianzas iguales									
----------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Lo primero que se debe comprobar, a partir de la prueba de Levene es, si se asumen varianzas iguales o no. Como $p = 0,427$ y por lo tanto mayor que $0,05$, se acepta la H_0 por lo que se puede concluir que las varianzas son iguales.

En cuanto a la prueba T para la igualdad de medias, como $p = 0,000$ y por tanto menor que $0,05$, se rechaza H_0 , por lo que se puede concluir que las medias son diferentes.

Para completar este estudio es necesario comprobar la normalidad de cada grupo, por ello se realiza la prueba no paramétrica de Kolmogorov- Smirnov para ambos centros educativos, en base a la satisfacción laboral de cada grupo. Esta prueba se interesa en el nivel de concordancia de un conjunto de valores de la muestra (en este caso ámbito educativo) y la distribución teórica específica, determinando el punto en que estas dos distribuciones poseen la mayor divergencia. En los dos ámbitos educativos se establece una hipótesis H_0 , de modo que la muestra sigue una distribución normal, lo que significa que la distribución observada se ajusta a la distribución teórica. Ya que ambos casos “p” es menor a $0,05$.

Tabla 9. Prueba de Kolmogorov-Smirnov para Asociación, con media de SL.

		MEDIASL
N		25
Parámetros normales(a,b)	Media	5,1896
	Desviación típica	,50218
Diferencias más extremas	Absoluta	,167
	Positiva	,076
	Negativa	-,167
Z de Kolmogorov-Smirnov		,837
Sig. asintót. (bilateral)		,486

a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

Tabla 10. Prueba de Kolmogorov-Smirnov para Centro docente universitario con media de SL.

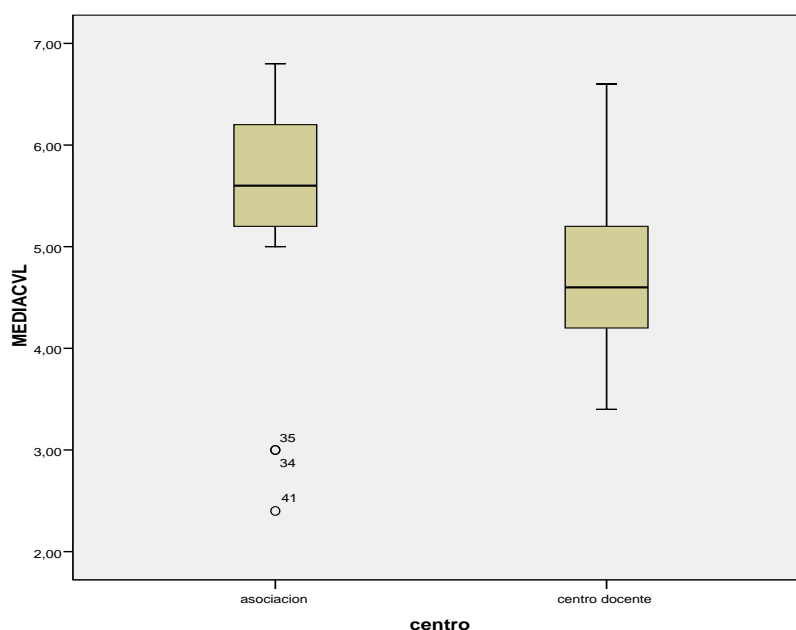
		MEDIASL
N		25
Parámetros normales(a,b)	Media	3,7965
	Desviación típica	,50247
Diferencias más extremas	Absoluta	,173
	Positiva	,173
	Negativa	-,092
Z de Kolmogorov-Smirnov		,865
Sig. asintót. (bilateral)		,442

a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

Del mismo modo se realiza una comparación de la media de CVL del cada ámbito educativo mediante el mismo procedimiento que el usado anteriormente para analizar la distribución de la media de satisfacción laboral. En la figura 4 se puede observar que las medias de “asociación” en calidad de vida laboral son visiblemente superiores a las de “centro docente universitario”.

Figura 4. Diagrama de cajas de Media de CVL.



Estadísticos de grupo

centro	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
MEDIACVL asociación	25	5,4640	1,13977	,22795
centro docente	25	4,7680	,85378	,17076

Tabla 11. Prueba de muestras independientes

	Prueba de Levene para la igualdad de varianzas		Prueba T para la igualdad de medias						
	F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Error típ. de la diferencia	95% Intervalo de confianza para la diferencia	
								Superior	Inferior
MEDIACVL Se han asumido varianzas iguales	,283	,597	2,444	48	,018	,69600	,28482	,12334	1,26866
No se han asumido varianzas iguales			2,444	44,484	,019	,69600	,28482	,12217	1,26983

Para completar este estudio es necesario comprobar la normalidad de cada grupo, para ello se realizan pruebas no paramétricas.

La prueba de Levene determina que $p = 0,597$, y por lo tanto se acepta la H_0 concluyendo que las varianzas son iguales.

En cuanto a la prueba T para la igualdad de medias, como $p = 0,018$ se puede concluir que las medias son diferentes.

Al realizar la prueba no paramétrica de Kolmogorov- Smirnov para ambos centros educativos, se determina que la variable CVL muestra una distribución normal.

Tabla 12. Prueba de Kolmogorov-Smirnov para Asociación, con media de CVL.

		MEDIACVL
N		25
Parámetros normales(a,b)	Media	5,4640
	Desviación típica	1,13977
Diferencias más extremas	Absoluta	,248
	Positiva	,121
	Negativa	-,248
Z de Kolmogorov-Smirnov		1,242
Sig. asintót. (bilateral)		,091

a La distribución de contraste es la Normal.

b Se han calculado a partir de los datos.

Tabla 13. Prueba de Kolmogorov-Smirnov para dentro docente con media de CVL.

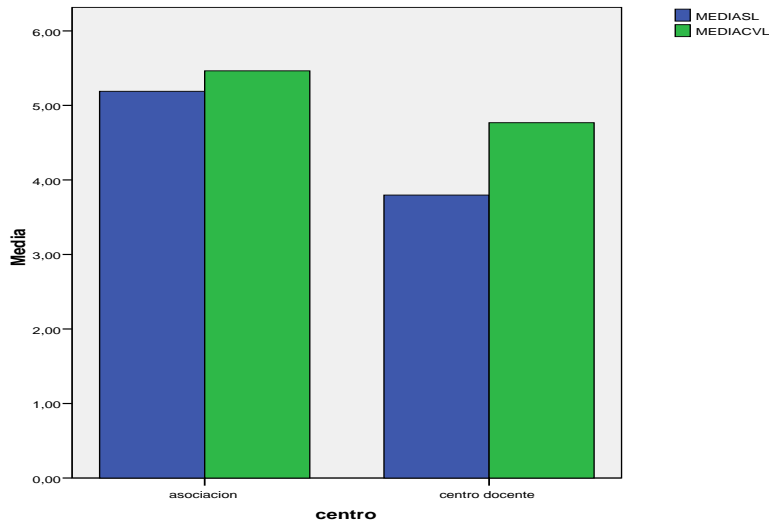
		MEDIACVL
N		25
Parámetros normales(a,b)	Media	4,7680
	Desviación típica	,85378
Diferencias más extremas	Absoluta	,106
	Positiva	,106
	Negativa	-,093
Z de Kolmogorov-Smirnov		,532
Sig. asintót. (bilateral)		,940

a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

Para concluir el contraste de la hipótesis se hace una comparación entre la media de satisfacción laboral y la de calidad de vida laboral (figura 5) en la que se puede apreciar que ambas medias son claramente superiores en el ámbito educativo de asociación, por lo que se puede afirmar que, en general, los docentes que trabajan con personas con autismo poseen una mayor satisfacción laboral y una mayor calidad de vida que los docentes de centros universitarios, de manera que la hipótesis principal de éste trabajo se cumple.

Figura 5. Comparación de medias SL y CVL por ámbito educativo.

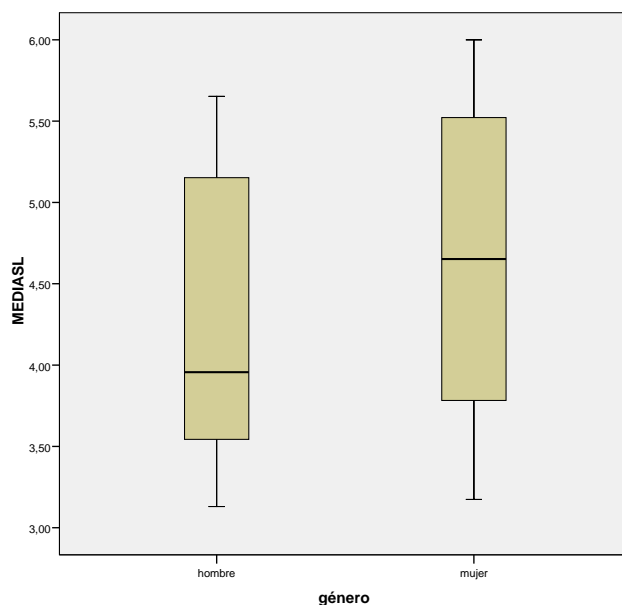


Finalmente resulta interesante comparar el ámbito educativo (asociación y centro docente aniversario) con el género de los docentes. Es por ello que, como si de una hipótesis se tratase se ha realizado una comparación de la distribución de las medias de satisfacción laboral y calidad de vida laboral de cada grupo educativo.

En primer lugar se analiza si hay diferencias de género en cuanto a la satisfacción laboral. Al tratarse de la asociación entre una variable nominal (genero) y una variable cuantitativa (satisfacción laboral) el proceso es analizar y comparar las medias de la distribución de satisfacción en cada uno de los géneros.

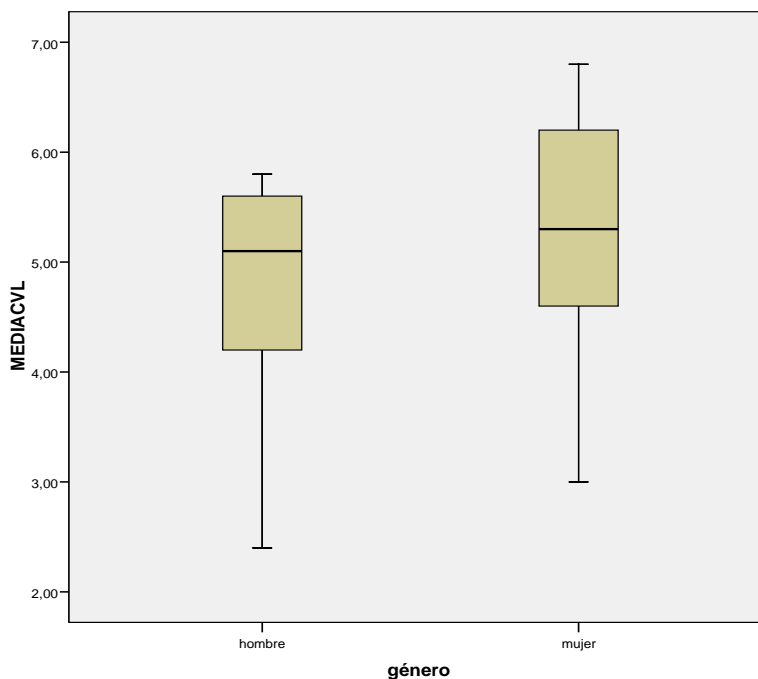
El resultado obtenido, es que aunque a simple vista en la variable de satisfacción, parece que hay diferencias, el estudio arrojó que no existen diferencias significativas (Figura 6)

Figura 6. Diagrama de cajas de la Media de SL por género



Sin embargo en la variable de calidad de vida laboral si se encontraron diferencias relevantes en cuanto al género. Para comparar la distribución de la media de CVL de cada grupo se utiliza un diagrama de cajas (Figura 7) el cual muestra que las medias de las mujeres son algo superiores a las de los hombres, aunque la mediana (representada por la línea horizontal más oscura que aparece en el interior de cada caja) de ambos grupos es bastante similar.

Figura 7. Diagrama de cajas de la Media de CVL por género.



Para un análisis más exhaustivo se ha realizado la prueba T de Student para muestras independientes, determinando que se asumen varianzas iguales en ambos grupos, en cambio en la prueba T, para la igualdad de medias, se determina que las medias son diferentes. Por lo que se puede decir que es mayor el número de mujeres que consideran que tienen una buena calidad de vida laboral, que el de hombres. Se ignoran las causas que dan lugar a estas diferencias, aunque no está de más mencionarlas ya que pueden servir para futuras investigaciones.

Estadísticos de grupo

	género	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
MEDIACVL	hombre	20	4,7400	,98857	,22105
	mujer	30	5,3667	1,04133	,19012

Prueba de muestras independientes

	Prueba de Levene para la igualdad de varianzas		Prueba T para la igualdad de medias						
	F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Error típ. de la diferencia	95% Intervalo de confianza para la diferencia	
								Superior	Inferior
MEDIACVL	,016	,899	-2,127	48	,039	-,62667	,29467	-1,21914	-,03419
Se han asumido varianzas iguales No se han asumido varianzas iguales			-2,149	42,331	,037	-,62667	,29156	-1,21493	-,03841

Para completar este estudio es necesario comprobar la normalidad de cada grupo (hombres y mujeres), para ello se realizan pruebas no paramétricas, cuyo resultados son distribuciones normales.

Tabla 14. Prueba de Kolmogorov-Smirnov de la variable “hombres” con media de CVL.

		MEDIACVL
N		20
	Media	4,7400
Parámetros normales(a,b)	Desviación típica	,98857
Diferencias más extremas	Absoluta	,204
	Positiva	,142
	Negativa	-,204
Z de Kolmogorov-Smirnov		,911
Sig. asintót. (bilateral)		,378

a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

Tabla 15 .Prueba de Kolmogorov-Smirnov de la variable “mujeres” con media de CVL.

		MEDIACVL
N		30
Parámetros normales(a,b)	Media	5,3667
	Desviación típica	1,04133
Diferencias más extremas	Absoluta	,128
	Positiva	,084
	Negativa	-,128
Z de Kolmogorov-Smirnov		,704
Sig. asintót. (bilateral)		,705

a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

Discusión y conclusiones.

Los datos obtenidos en este estudio han revelado que existe relación entre la Satisfacción laboral y la Calidad de vida laboral, aunque dicha relación no sea extremadamente elevada, se trata de un 11% de correlación lineal entre ambas, lo que significa que la satisfacción que puede tener un profesional estará influenciada en parte por la calidad de vida laboral que tenga esa persona. Si bien es cierto, según I. Granados (p.223, 2011) que “Tratar y entender la calidad de vida laboral bajo una aproximación psicosocial significa, de entrada, tener en cuenta los procesos psicosociales básicos que se originan en el entorno de trabajo, considerando la interdependencia entre los aspectos psicológicos y sociales a partir de los que se construye y configura la realidad laboral”. Por ello hay que tener en cuenta las circunstancias y aspectos del entorno laboral del que se extrajo la muestra. Se puede afirmar por tanto que efectivamente la calidad de vida laboral es un predictor de la satisfacción laboral, de manera que cuanto mayor sea la calidad laboral de un/ trabajador/a mayor será su satisfacción en el trabajo, aunque en pequeña proporción.

Por otro lado, para conocer el número de componentes que formaban parte de cada variable se realizó un análisis factorial exploratorio (AFE) de las escalas utilizadas para ambas variables, y se concluyó en que son cinco los componentes que forman parte de la

satisfacción laboral(, satisfacción con el ambiente físico del trabajo, satisfacción con la participación, satisfacción intrínseca del trabajo y satisfacción con la prestación recibida.) , mientras que el análisis de componentes de la escala de calidad de vida , determinó que sus cinco ítems quedan agrupados en un solo componente (la percepción de calidad de vida en el trabajo).

Otro dato relevante y que confirma la hipótesis de la que se partía en este estudio, es que los docentes que trabajan con personas con autismo presentan mayores niveles de satisfacción y de calidad de vida laboral que los docentes de centros universitarios. Este hecho puede ser debido a la satisfacción que produce en los docentes que trabajan con personas con autismo, no solo la impartición de enseñanza y valores a los/as alumnos, sino también la sensación de que gracias a la atención temprana y educación que prestan, las personas con autismo consiguen ciertos progresos y autonomía, mejorando así su calidad de vida en general. Sin embargo los/as docentes universitarios/as presentan un menor grado de satisfacción y calidad de vida laboral, lo que no quiere decir que estén insatisfechos en su trabajo. Si bien es cierto que al buscar investigaciones y estudios relacionados con la satisfacción laboral en docentes universitario, la gran mayoría de ellos se centran en el estrés, carga laboral y emocional y burnout que estos sufren, hecho que constata que en general los docentes universitarios tienen un nivel de satisfacción más baja que los docentes que trabajan con personas con autismo.

En términos generales la satisfacción laboral los docentes universitarios encuentran la satisfacción laboral en otros factores distintos a los docentes que trabajan con personas con autismo, factores como: la dirección, el puesto en sí y las relaciones interpersonales, mostrando insatisfacción con las oportunidades de promoción que les genera el trabajo y en mayor medida con el salario recibido.

Otro dato que revela este estudio de menor relevancia pero que despierta interés, es el hecho de que las mujeres, tanto docentes universitarias como las que trabajan con personas con autismo poseen mayor calidad de vida laboral que los hombres, pero, sin embargo en el

nivel de satisfacción laboral no apreciaron diferencias. Este hecho puede ser debido a la tardía incorporación de la mujer al mercado laboral en el siglo XIX (industrialización), y al contexto histórico en el que nos encontramos, ya que las mujeres cada vez tienen menos hijos y por tanto consumen más tiempo trabajando, disfrutando de las ventajas que trabajar produce. Esto en conjunto con las condiciones y aspectos del trabajo específico hace que la mujer encuentre una mayor calidad de vida laboral que el hombre.

A la hora de realizar el estudio, el mayor inconveniente que ha surgido ha sido por parte de los/ docentes/as universitarios/as ya que la gran mayoría de ellos han sido profesores de la investigadora y esto ha generado cierta reticencia a expresar con libertad sus opiniones, pero una vez se les ha explicado el objetivo analítico del trabajo y el anonimato de los cuestionarios, no ha producido ningún impedimento.

En futuras investigaciones, dado los resultados obtenidos, se deberían estudiar qué circunstancias y aspectos determinan que los/as docentes que trabajan con personas con autismo estén más satisfechos y posean una mayor calidad de vida laboral que los docentes universitarios. Además se deben estudiar las causas de que las mujeres presenten mayor índice de calidad de vida laboral que los hombres en el ámbito educativo.

Referencias bibliográficas y Webgrafía.

- Werther. W , Davis. K, y Guzmán. M, (2014). Administración de recursos humanos. Gestión del capital humano.(séptima ed.) México: McGraw Hill.
- J. P y Vega. M. F, (199'). Satisfacción laboral: escala general de satisfacción. Ministerio de trabajo y asuntos sociales España. Bilbao.

- Chiang. M, Martín. J.M y Núñez. A, (2010). Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Biblioteca Comillas.Madrid.
- Rodríguez. V. A, Zarco, J. González. M, (2009). Psicología del trabajo. Ediciones pirámide. Madrid.
- Torres. S. A, E, Tomás. A, (2002) Universidad de Oviedo calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología social. Facultad de Psicología. Oviedo.
- Peiró. G. P, Bravo.J.M (1996). Calidad de vida laboral. Tratado de psicología del trabajo. Universidad de Salamanca
- Quezada. M.T.M, Mondaca.B.A.L, (2013). Calidad de vida profesional de trabajadores de una escuela de estudiantes con discapacidades múltiples. Salud de los trabajadores. Universidad de la Rioja.
- Valenzuela.H, Reygadas.L,Cruces.F, (2015). Mi trabajo es mi vida.la incrustación de los mundos de la vida y del trabajo en empresas españolas-revista española. Centro de investigaciones sociológicas (CIS). Madrid.
- Bonilla.U.P,Sancho.C.C, (2009) Calidad de vida, sentido de coherencia y satisfacción laboral en profesores(as) de colegios técnicos en la Dirección Regional de Heredia. Revista Electrónica Educare. Costa Rica.
- Vega.M.M.C y Martínez .K.A.K, (2005). Proyecto de investigación 051716-3/R Universidad del Bio-Bio, Concepción Chile.

- Gomez. M.S, Galvis-Aponte. L. A, Royuelo. V,(2015) . Calidad de vida laboral en Colombia: un índice multidimensional difuso. Banco de la República. Cartagena.
- López, I. S. García. M, Gutiérrez. A, (2007) Burn out en profesionales de centros específicos: Binomio; calidad de vida-calidad educativa. Pauta. Madrid.
- I.C y Martínez. S.T, (2016) .La satisfacción laboral y profesional de los profesores.Revista lasallista de investigación. Bioética e investigacion. Colombo.
- Mariano. A. C, (2007). Como realizar paso a paso un contraste de hipótesis con SPSS para Windows y alternativamente con EPIINFO y EPIDAT: (II) Asociación entre una variable cuantitativa y una categórica (comparación de medias entre dos o más grupos independientes). Docuweb fabis. Sevilla
- Castro A.S, Quesada F.Q, Cabezas, F.S,(2010). Diagnostico de la calidad de vida laboral percibida por los trabajadores de cuatro servicios clínicos del complejo asistencial “DR. Víctor Ríos Ruiz” de Los Ángeles (CAVRR). Horizontes empresariales. Chile.
- Granados. I. P, (2011).Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. Revista de investigación psicológica. Facultad de Psicología. Perú.

Webgrafía.

- www.app4stats.com.

- <http://www.monografias.com/trabajos11/docima/docima.shtml#ixzz4D9YK5H7z>
- [http://dle.rae.es/\(2016\)](http://dle.rae.es/(2016))
- <http://www.apanate.org/wp-content/uploads/2015/01/Estrategia-personas-TEA-y-sus-familias.pdf>.PP 1-27
- http://www.daisakuikedada.org/es/propuestas-para-el-ambito-educativo.html#_edn1
- <http://www.revistaeducan.es/2014/02/cual-es-el-objeto-de-la-educacion.html>.ISSN 2341-1015
- www.who.int/occupational_health/WHO_health_assembly_sp_web.pdf.
- <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/cu/2012/rvm.html>
- www.eumed.net/rev/ccss/09/dgv.htm.
- www.redalyc.org/articulo.oa.Universitas.Psychologica.



Universidad
de La Laguna
Facultad de Derecho

