



Universidad  
de La Laguna  
Facultad de Derecho



# **SATISFACCIÓN LABORAL EN MUJERES Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN VITAL.**

**Autora: ELENA AFONSO ADAN.**

**Tutor: JUAN MARTÍNEZ TORVISCO**

**Grado en Relaciones Laborales por la Universidad de La Laguna**

**Área de conocimiento: PSICOLOGÍA SOCIAL**

**Curso académico: 2017/2018**

**Convocatoria: Julio**

## Resumen

El presente trabajo estudia la satisfacción laboral y vital, mediante el análisis de ítems que se ha realizado en un total de cincuenta individuos (todas ellas mujeres) y que se dedican a diversos sectores laborales, así como la evolución histórica desde finales del siglo XIX hasta principios del siglo XX, de la inserción de la mujer en el trabajo.

En cuanto a la satisfacción vital su objetivo es evaluar los aspectos cognitivos del bienestar, mientras que la escala de satisfacción laboral analiza la percepción del individuo en un clima social (relación entre compañeros y superiores) y profesional, (cómo de satisfecho se encuentra en las tareas a realizar dentro de su trabajo, si está conforme con los equipos y herramientas que caracterizan su trabajo, así como distintos aspectos que conforman todo el clima laboral y las expectativas de crecimiento dentro del sector al que se dedican).

**Palabras clave:** Satisfacción vital, satisfacción laboral, mujer.

## Abstract

The present work is a study about the vital and job satisfaction, with the analysis which evaluate 50 individues, (all women) in differents labor sectors, as the historic evolution from final XIX century to the beginning of XX, in the laboral world.

Referring to the vital satisfacción the objective is evaluate the cognitive aspects of wellness, meanwhile the scale of job satisfaction analyze the perception of the individual in a social climate (relationship between coworkers and superiors) and profesional, (how pleased are in the chores which are realized in the wok, if they are according with the equipment and tols that characterize the work, as the different aspects from the working environment and the expectives of growth within the sector which they are dedicated)

**Keywords:** Vital satisfaction, job satisfaction, women.

# ÍNDICE

<b>1. Marco teórico.....</b>	<b>3</b>
<b>1.1 Introducción.....</b>	<b>3</b>
<b>1.2 Evolución de las Relaciones Laborales y Recursos Humanos.....</b>	<b>5</b>
<b>1.3 Evolución de la mujer en el trabajo. ....</b>	<b>8</b>
<b>1.4 Satisfacción Laboral.....</b>	<b>13</b>
<b>1.5 Satisfacción Vital.....</b>	<b>16</b>
<b>2. Método.....</b>	<b>19</b>
<b>3. Resultados .....</b>	<b>21</b>
<b>4. Conclusiones.....</b>	<b>29</b>
<b>5. Referencias Bibliográficas.....</b>	<b>31</b>

## 1. MARCO TEÓRICO.

### 1.1.- Introducción

En el ámbito laboral se estudian diversas relaciones entre variables, la variable que se ha estudiado es la satisfacción en mujeres, analizando la satisfacción laboral (cuestionario de Meliá y Peiró de 1989) y vital (modelo de satisfacción vital de Diener, Emmons, Larsen & Griffin de 1985).

La Satisfacción se puede estudiar desde diferentes ópticas, en este trabajo estudiamos la satisfacción laboral factor importante en el desempeño de las tareas y a nivel personal, ya que existen diversos factores influyentes tales como el salario, el ámbito físico, la supervisión, la motivación intrínseca, y los factores de toma decisiones.

Para una satisfacción mayor en el trabajador serán importantes una serie de componentes: En primer lugar, mediante el contrato laboral individual (sin el cual en teoría no habría una relación entre trabajador y empresario) da mayor seguridad al individuo, las relaciones sociales en el trabajo, tanto entre compañeros como entre altos mandos, las relaciones laborales colectivas (incluyendo sindicatos, comités de empresa, ect) y por último la normativa laboral, la cual contempla la regulación de las actividades laborales, y una protección tanto para el empresario como para el trabajador.

Asimismo, estudiaremos la satisfacción vital, con un cuestionario de 5 ítems donde analizaremos lo satisfecha y feliz que se encuentra la mujer en su vida personal, todo ello desde la perspectiva de la mujer trabajadora, analizando a un total de 50 sujetos anónimamente pertenecientes a distintos sectores (Hostelería, administración, sanidad...).

## 1.2 Evolución de las Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

Podemos analizar a lo largo de la historia las relaciones laborales en tres fases distintas:

- Mundo Antiguo: Donde la relación jefe–trabajador se basaba en el arcaico amo–esclavo. Se comercializa con el esfuerzo y la vida del individuo más desfavorecido que no está en la posición de poder.
- Época Feudal: Relación Señor- Siervo. La servidumbre se ve obligada a darle al Señor el excedente de producto (entendemos por excedente aquel que sobra después del autoabastecimiento), mediante la coacción.
- Capitalismo: Capitalista-Proletariado. El proletario se beneficia de un sueldo, mientras que el capitalista se apropia del trabajo a través de las relaciones de mercado.

Las relaciones laborales han variado a lo largo de los años, durante el siglo XX se propuso el nuevo término “Relaciones Industriales”, este término surgió también como mediador entre las empresas y los individuos que formaban parte de ella.

La Industrialización fue un hito histórico que liberó al ser humano como ser independiente y le otorgó un pensamiento de existencialismo con capacidad de reflexión y necesidad de encontrar su sitio en la sociedad.

Junto con este nuevo pensamiento por parte de los empresarios, comenzaron los primeros pasos para denominar los Recursos Humanos, una especialidad que surgió con la industrialización debido a la complejidad y crecimiento de las empresas y sus tareas. Mediante esta nueva técnica se intentaba aminorar el conflicto existente entre los objetivos organizacionales y los individuales, que hasta esta época se consideraban incompatibles.

Durante la década de los años 50 las relaciones industriales pasaron a denominarse “administración de personal”, que incorporó además de la mediación, el hacer cumplir la legislación laboral existente hasta ese momento. Sin embargo durante la siguiente década, la legislación llegó a quedarse obsoleta en el ámbito laboral, por ello durante los años 70, se decidió cambiar el nombre de la definición a Administración de Recursos Humanos, debido a la globalización económica y la creciente competitividad del mercado. Se partía de la idea que las organizaciones que tenían éxito a partir de ese momento eran aquellas que administraban con las personas y no a las personas (ya que administrarlas implicaría ver al sujeto como un ente pasivo y no activo).

Administrar con las personas implicaría tratarlas como individuos activos y proactivos, con inteligencia, creatividad y capacidad de decisión. Todo ello conllevaría que los sujetos realzarían sus habilidades y competencias, y no sólo sus capacidades manuales, físicas o artesanales. Las personas no son recursos que la organización consume y utilice, y que producen costos, al contrario, las personas constituyen un poderoso activo que impulsa la creatividad organizacional, de la misma manera que lo hacen el mercado o la tecnología. De manera que parece más adecuado hablar de administración de personas para resaltar la administración con las personas, como socios; y no de las personas, como recursos.

A continuación, presentamos un cuadro que explica la evolución histórica de las relaciones humanas.

*Tabla 1. Las tres etapas de las organizaciones en el transcurso del siglo XX.*

	<b>Industrialización clásica</b>	<b>Industrialización Neoclásica</b>	<b>Era de la información</b>
<b>Periodo</b>	1900-1950	1950-1990	1990- Actualidad
<b>Estructura organizacional</b>	Funcional, piramidal, burocrática, rígida e inflexible	Matricial y mixta. Énfasis en departamentalización en productos y servicios	Fluida y flexible, totalmente descentralizada. Énfasis en las redes de equipos multifuncionales
<b>Cultura organizacional</b>	Teoría X. Orientada al pasado, tradiciones y valores. Mantenimiento del estatus quo.	Transición. Orientada al presente y lo actual. Énfasis en la adaptación al ambiente	Teoría Y. Orientada al futuro. Énfasis en el cambio y en la innovación. Valora el conocimiento y la creatividad.
<b>Ambiente organizacional</b>	Estático, previsible, pocos cambios y graduales. Pocos desafíos ambientales.	Intensificación de los cambios. Los cambios se dan con mayor rapidez.	Cambiante, imprevisible, turbulento.
<b>Modo de tratar a las personas</b>	Personas como factores de producción inertes y estáticos, sujetos a reglas y reglamentos rígidos que los controlan	Personas como recursos organizacionales que necesitan ser administradas.	Personas como seres humanos proactivos dotados de inteligencia, habilidades que deben ser motivados e impulsados.
<b>Visión de las personas</b>	Personas como proveedoras de la mano de obra	Personas como recursos de la organización	Personas como proveedores de conocimiento y competencias
<b>Denominación</b>	Relaciones Industriales	Administración de Recursos Humanos	Gestión del talento humano.

### 1.3. Evolución histórica de la mujer en el trabajo.

Para atisbar los primeros resquicios que nombran a la mujer en una ley en España, tendríamos que remontarnos a los estudios universitarios, en la Real Orden de 11 de junio de 1888 la cual dispone que las mujeres necesitarán de una consulta con el Superior del centro para que se resuelva la solicitud de matrícula según el caso y las circunstancias de la alumna.

Dentro código civil recogido en el año 1889, que niega a la mujer el derecho al divorcio y al voto, se promulgan distintas leyes para evitar la incorporación de la mujer en el mundo laboral, alegando la importancia de la maternidad, y sacrificio hacia la familia. Nombrando distintos artículos podemos esclarecer:

- Artículo 57. El marido deberá proteger a su esposa y esta deberá obedecer
- Artículo 58. Las mujeres deberán tener su residencia donde el marido decida.
- Artículos del 59-62. El marido será el administrador de todos los bienes comunes, así como el representante de la mujer, que necesita el permiso para participar en actos públicos, juicios, compras-ventas o cualquier tipo de contrato.



Durante la primera década del siglo XIX se publica la Real Orden de 8 de marzo de 1910, derogando la anterior orden de enseñanzas universitarias antes citada, y dando por igualitario el trato a la hora de la inscripción tanto de alumnos como de alumnas, omitiendo el trato discriminatorio por razón de sexo. Fue uno de los primeros avances. Como dato curioso cabe destacar que entre 1882 y 1910 (implantación de la Real Orden del 8 de marzo) sólo 36 mujeres finalizaron sus correspondientes licenciaturas universitarias en España, y únicamente 8 consiguieron defender su tesis y obtener el título de doctorado.

Con la proclamación de la Segunda República de 1931, existen una serie de progresos con respecto a los derechos de la mujer recogidos en artículos tales como:

- Artículo 25. Se declara que no existirá privilegio jurídico por razón de sexo o clase social.
- Artículo 36. Se reconoce el derecho al voto en mujeres mayores de 23 años.
- Artículo 40. Se valorarán méritos y capacidad tanto de hombres como mujeres para el acceso al cargo público con algunas excepciones para mujeres, de carácter físico (trabajos especialmente duros o insalubres).
- Artículo 53. Sin razón de sexo o estado civil, cualquier ciudadano podría presentarse al cargo como diputado.

Además, en la Constitución de 1931, la mujer tiene derecho al divorcio y a realizar cualquier tipo de contrato sin necesidad del permiso de su marido. Aunque fue un avance para la época, a la mujer se le seguía negando el poder ascender dentro del mundo laboral, negándole un puesto como directiva, siempre subordinada al patriarcado tanto social como económicamente, ya que los salarios siempre eran más bajos en el mundo laboral femenino. En 1932, se implantaron una serie de normativas,

en las que se estipulaba la prohibición del trabajo femenino ante el desempleo del masculino.

En cuanto al entorno político y social, en el año 1934 cabe destacar la creación de una revista denominada “Mujeres Libres” publicada en Barcelona, en la que sus tres fundadoras Amparo Poch, Lucía Sánchez Saornil y Mercedes Comaposada, abogaban por los derechos de la mujer obrera y trabajadora de clase media, tanto en su educación como en la capacitación profesional, llegando a obtener más de veinte mil integrantes en 1938. La revista, tachada de anarquista por muchos, llegó a su fin cuando el frente de la guerra civil llegó a Barcelona.

Durante los primeros meses en que se desencadenó la Guerra Civil Española (1936), la figura de la mujer fue tomando relevancia en la propaganda republicana, anarquista comunista y socialista, pues eran las mujeres las que salían en aquellos panfletos, y uno de los símbolos de la revolución y la resistencia antifascista fue la figura de la miliciana, que defendían los valores de una mujer activa, resolutiva, emprendedora y dedicada a la lucha contra el fascismo.

*Foto 1. Portada de la Vanguardia (milicianas de la república)*



A raíz de todos estos acontecimientos durante finales de la década de los años treinta, se alzó un mayor rechazo a la incorporación de la mujer en el mundo laboral, ya que los hombres más conservadores veían vacilar su patriarcado impuesto, ya que las mujeres no sólo tenían la misión de casarse y procrear sino ambiciones más allá, algo inaceptable para los más tradicionalistas.

En la década de los años 40, con el franquismo en vigor, a la mujer española se la remite a una serie de manuales de formación, que optan por un estereotipo femenino típico del siglo pasado, conservador y sublevado, debido a la depresión de la posguerra, el país se veía inmerso en una crisis tanto económica como de natalidad entre otros aspectos.

No es hasta 1961 que se establece la Ley 56/1961, 22 de julio, sobre derechos políticos profesionales y de trabajo de la mujer, promulgando la no discriminación por razón de sexo, algunos artículos destacables son:

- Artículo 1. Se le reconocerá a la mujer los mismos derechos que a los hombres para el ejercicio de actividades políticas, profesionales y de trabajo, con las limitaciones establecidas en esta ley.
- Artículo 3. La mujer puede participar en oposiciones, concursos y cualesquiera otros sistemas para optar por una plaza en las administraciones públicas, asimismo tendrá acceso a todos los grados de la enseñanza.

#### Excepciones artículo 3.

- a) Las Armas y Cuerpos de los Ejércitos de Tierra, Mar y Aire, salvo que por disposición especial expresa se conceda a la mujer el acceso a servicios especiales de los mismos.
- b) Los Institutos armados y Cuerpos, servicios o carreras que impliquen normalmente utilización de armas para el desempeño de sus funciones.
- c) La Administración de Justicia en los cargos de Magistrados, Jueces y Fiscales, salvo en las jurisdicciones tutelar de menores y laboral.
- d) El personal titulado de la Marina Mercante, excepto las funciones sanitarias.

En esta Ley se difunden distintos puntos como por ejemplo, en su artículo cuarto, que reconoce el principio de igualdad salarial en los trabajos de igual valor que desempeñen ambos sexos, asimismo en su artículo 5, la autorización marital antes impuesta en leyes para el ejercicio de los distintos derechos sufre un cambio, ya que deberá constar de forma expresa, y si fuese denegado, la oposición del marido no será eficaz cuando se declare judicialmente de mala fe o con abuso de derecho.

Tras la muerte de Francisco Franco en 1975 y el establecimiento de la Constitución Española de 1978, obtenemos la consagración del artículo 14, la igualdad que tanto se ansiaba. Dentro de la transición democrática de España, podemos distinguir tres etapas dentro del movimiento de la lucha de las mujeres.

En 1977 se celebran elecciones, las primeras democráticas, en las cuales se le da la importancia al voto de la mujer, y se desempeñan distintas campañas para la captación de los votos de estas. En esta etapa se pueden diferenciar dos movimientos feministas. Uno que aboga por que la mujer no puede ser libre debido al modelo capitalista existente y salvaguarda el socialismo, y otra corriente más radical que defiende que la culpa del encerramiento femenino es por el patriarcado impuesto, sin embargo este último movimiento no obtuvo el suficiente apoyo en la época.

La segunda etapa, a principios de la década de los ochenta, es cuando comienza la disgregación de los distintos grupos feministas, debido a las crisis anteriores que habían acontecido, y a las distintas reformas que se realizaron en el código civil, así como en la Constitución, puesto que para las distintas organizaciones se vio como una reestructuración, y no como un nuevo principio. Las distintas corrientes se extinguen, y dan lugar a una nueva denominada el feminismo de la diferencia, que es independiente y se basa en el pensamiento, las cuales rechazaban las lógicas patriarcales, y descartaban el poder y la igualdad, lo que puso en pie a muchas feministas que defendían la igualdad entre hombres y mujeres, volviendo al feminismo socialista, que obtendría una nueva nomenclatura, denominándose Feminismo de la Igualdad, afianzándose a finales de la década de los ochenta y durante los noventa.

Actualmente en España, podemos decir que las brechas salariales entre los distintos géneros no son acusables, hasta la etapa de la maternidad, durante la cual, a la mujer se le hace mucho más complicado encontrar trabajo junto con la promoción interna en

una empresa. Esto se debe a que, en España a pesar de ser un estado democrático, aún quedan resquicios de una España antigua, donde el marido es el que trabaja y la mujer la que se queda cuidando del hogar familiar, esta situación ha hecho que muchas mujeres rechacen la maternidad, para apostar por su futuro y carrera profesional.

#### **1.4. La satisfacción Laboral**

Para explicar el amplio término que implica la satisfacción laboral comenzaremos por analizar las distintas connotaciones a lo largo de la historia.

El primer estudio que podemos encontrar corresponde a la teoría de Hoppock (1935), que analizó la relación entre el individuo que trabaja y su actividad laboral.

Para Locke (1976), la satisfacción laboral implica una respuesta positiva hacia el trabajo, donde se permite al individuo resaltar sus cualidades, mientras que la insatisfacción laboral es una respuesta negativa ante este, resultado de una frustración y negación de los valores del individuo. Todo ello contempla que en el momento en que uno de los valores positivos falle, la satisfacción laboral se ve comprometida.

Por otro lado, Robbins (1998), define la satisfacción laboral como el conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo. El sujeto que esté satisfecho tiene actitudes positivas hacia el trabajo, y el que esté insatisfecho muestra actitudes negativas.

Caben destacar también los estudios de Elton Mayo (1924-1927), que arrojaron luz sobre los recursos humanos, reconociendo la importancia de estos en las empresas, y que el trabajador no solo trabaja para ganar un salario, sino también como método de realización personal.

#### **Teorías.**

Existen distintas teorías para analizar la satisfacción laboral entre ellas destacamos:

1.- En la teoría de Harpaz, los métodos más utilizados para analizar la satisfacción laboral son los directos (aquellos donde no se trata de ocultar lo que se está midiendo) y los indirectos (aquellos que intentan ocultar lo que se intenta estudiar, sin que el individuo sea consciente de ello). Uno de los métodos directos que destacaremos son los cuestionarios, este método ha sido el más utilizado.

2.- Teoría de Herzberg. Desarrolla la teoría de la motivación-mantenimiento de la satisfacción en el trabajo, analizando distintos factores dentro del trabajo, que motivan al trabajador, ejemplo:

- La política organizacional
- La supervisión técnica
- Las relaciones interpersonales con supervisores, compañeros y con subordinados
- La retribución
- La seguridad en el trabajo
- La vida personal
- Las condiciones laborales y el estatus.

Además, Herzberg (1959), defiende la teoría de los dos factores, en la cual nos encontramos con factores extrínsecos e intrínsecos. Los factores extrínsecos hacen nombre a las condiciones de trabajo (salario, entorno y políticas de empresa) estos factores solo determinan la evitación de la insatisfacción, mientras que los factores intrínsecos (contenido, logros o responsabilidades) se aseguran la satisfacción.

Por ello se acuñó el término de factor de motivación, siendo este el que cubre las necesidades psicológicas y sociales del trabajador, que asegura que es el auténtico conductor de la satisfacción laboral.

3.- En la teoría de Mason, se estudian las distintas aproximaciones entre el estudio del género y la satisfacción laboral. Desde una perspectiva de la socialización, se mantiene que las mujeres se sienten más satisfechas con puestos en los que pueda ayudar y apoyar a otros de forma cooperativa. Dando a entender que las mujeres por naturaleza son “comunales”, es decir tienen ese instinto de ayudar por naturaleza, y que los hombres por otro lado tienen conductas de “agencia”, debido a ese deseo de dominar.

4.- Teoría de Blum y Naylor (1988). Según esta teoría se asume que la satisfacción del trabajo viene dada por el salario, la estabilidad que este produce, el supervisor, compañeros de trabajo, ascensos, condiciones y de la vida en general.

5.- Teoría de Victor Vroom (1964), de las expectativas. Victor Vroom declara que las expectativas son vitales para la determinación de la satisfacción laboral. Se afirma que el hombre al tener distintas expectativas, selecciona aquellos comportamientos que le lleven a la persecución de ellas, proporcionando así una mayor satisfacción.

Dentro de esta teoría podemos distinguir tres conceptos.

- Expectativa: Probabilidad subjetiva de que un sujeto realice un esfuerzo determinado para lograr un nivel de ejecución de acuerdo con el esfuerzo.
- Valencia: El valor subjetivo de lo que se le ofrezca como recompensa determina el esfuerzo de alcanzar la meta.
- Instrumentalidad: Determina que si hay un buen resultado, será beneficioso para que el trabajador persiga otras metas.

Como resumen, la teoría de Vroom especifica que la satisfacción de un trabajador es mayor cuando el trabajo le sea fácil al sujeto y obtenga las metas y resultados esperados.



### 1.5. Satisfacción Vital.

Los primeros estudios con respecto a la satisfacción vital se realizaron en EE.UU durante la década de los años setenta, ya que se intentaba analizar la salud mental de los individuos mediante distintas encuestas realizadas gracias a los estudios publicados de Gurin (1960) y Bradburn (1969).

Podemos definir la satisfacción vital, como lo satisfecho que se encuentra un individuo en su vida personal, teniendo en cuenta distintos aspectos, sociales y laborales, que según Shin y Johnson, se definen como el juicio que una persona hace de su calidad de vida, de acuerdo a los criterios que el individuo quiera hacer.

Mientras que Diener (1994), lo relativiza como la representación que una persona evalúa de su vida como totalidad.

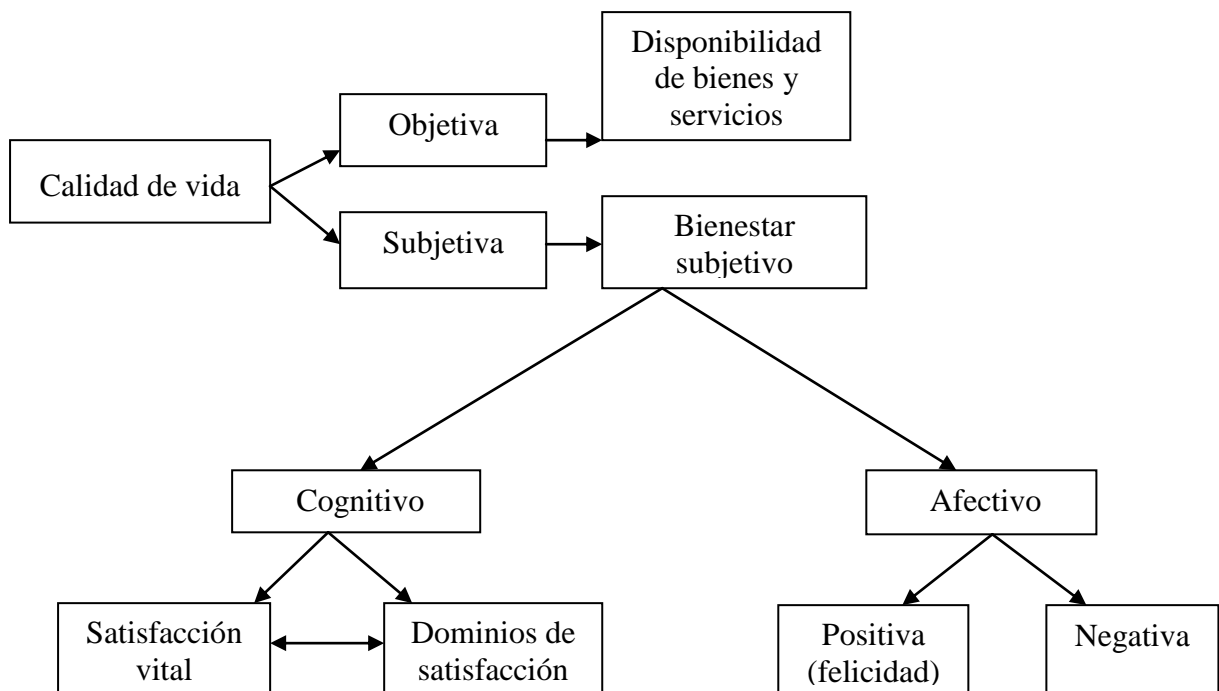
Bilbao afirmaba que el concepto de satisfacción vital se utiliza indistintamente con el bienestar subjetivo y felicidad. Cummins, Eckersley, Pallant y Davern analizaron este concepto considerando el bienestar personal y el bienestar nacional.

Otra definición, sería la de Ardila (2003), "Un estado de Satisfacción general, derivado de la realización de las potencialidades de la persona. Posee aspectos subjetivos y objetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico, psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud percibida. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico, social y con la comunidad, y salud objetivamente percibida".

La dimensión objetiva que se le otorga a la Satisfacción vital, se refiere a la disponibilidad que tenga el individuo de bienes materiales y servicios, sin necesidad

de preocuparse, mientras que la subjetiva plantea algo más intangible como el bienestar de esa persona en el momento concreto de su vida, es decir la felicidad como concepto abstracto que sienta el individuo, la que a su vez estaría conformado por los distintos aspectos cognitivos y afectivos tal y como relata la teoría de Diener (1994). A continuación, se muestra un esquema a cerca de la satisfacción vital, sintetizando los aspectos subjetivos y objetivos, desarrollados anteriormente.

*Figura 1. Relación entre los conceptos de calidad de vida, bienestar subjetivo, satisfacción vital y felicidad.*



## **Objetivo e hipótesis**

El objetivo que persigue este trabajo es realizar una comparación entre la satisfacción laboral y vital de mujeres, de distintas edades y dedicadas a distintos sectores laborales y comprobar si esta posible relación de variables es significativa o se debe al puro azar.

Entre las hipótesis queremos verificar: 1) existirá relación entre las variables. 2) A mayor vital, mayor será la satisfacción laboral.

## **2. MÉTODO**

### **Participantes**

Para realizar el presente análisis, entrevistamos a un total de 50 mujeres de distintas edades y que se dediquen a toda clase de ámbitos laborales. Según los resultados podremos decir que la media edad, estará concentrada en nuestra muestra con un intervalo de mujeres de entre 35 y 40 años, con un 82% del porcentaje total, todas ellas residentes en la isla de Tenerife, y pertenecientes a distintos sectores tales como hostelería, educación, sanidad, administración, ect.

### **Instrumento.**

Para realizar el estudio hemos utilizado dos cuestionarios distintos. Por un lado, el cuestionario de satisfacción laboral de Meliá y Peiró (1989). En su versión 20/23, este cuestionario consta de 23 ítems con 5 dimensiones.

1. Satisfacción con la supervisión
2. Satisfacción con el ambiente físico del trabajo
3. Satisfacción con las prestaciones recibidas
4. Satisfacción intrínseca del trabajo
5. Satisfacción con la participación dentro del entorno laboral

Para conocer la consistencia interna del cuestionario realizamos un alfa de Cronbach que arroja como resultado ,957. Lo que significa que la fiabilidad de la escala es muy alta.

El otro cuestionario que utilizaremos será el de satisfacción con la vida, utilizando el modelo de Diener, Emmons, Larsen & Griffin (1985), que según Pavot, Colvin & Sandvik (1991) se puede realizar tanto en adultos como en jóvenes. Este cuestionario tiene una media de realización de 2 minutos, ya que sólo cuenta con 5 ítems.

Para conocer la consistencia interna del cuestionario realizamos también un alfa de Cronbach que arroja como resultado ,888. Lo que significa que la fiabilidad de la escala es muy alta.

Ambos cuestionarios podrían responderse con un total de 7 respuestas distintas, siendo estas (Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ligeramente en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, ligeramente satisfecho, satisfecho y muy satisfecho)

### **Procedimiento.**

Los datos fueron recogidos utilizando la herramienta de Google documentos, ya que la encuesta fue pasada a este instrumento para poder hacer más fácil su divulgación, mediante whatsapp, facebook y correo electrónico, para un acceso más rápido y que así pudiese llegar a más participantes, todo anónimamente y asegurando que en la participación fuesen todo mujeres, para que no se viesan comprometidos en ningún momento los resultados.

El cuestionario se basaba en un total de 28 preguntas. 23 ítems correspondientes a la satisfacción laboral y 5 a la satisfacción con la vida. Tardando una media de entre 5 y 7 minutos en responder.

### **Análisis de datos.**

El análisis estadístico de los datos se ha ejecutado mediante el programa SPSS Paquete estadístico SSPS v. 15. Para el análisis de la satisfacción laboral, utilizaremos el cuestionario de Meliá y Peiró (1989) y para la variable de satisfacción vital, hemos utilizado el Modelo Diener, Emmons, Larsen & Griffin (1985).

### **3.- RESULTADOS.**

En el análisis de género, el 100 por cien de los participantes eran mujeres.

En la siguiente tabla realizaremos la correlación de Pearson (se define como un índice que puede utilizarse para medir el grado de relación de dos variables siempre y cuando

sean cuantitativas), entre las dos medias (tanto de satisfacción vital como de satisfacción laboral)

**Tabla 2. Correlación de Pearson entre SL y SV**

	MEDIA SV	MEDIA SL
<b>MEDIA SV Correlación de Pearson</b>	<b>1</b>	<b>.407**</b>
<b>Sig. (bilateral)</b>		<b>.003</b>
<b>N</b>	<b>50</b>	<b>50</b>

Dado el resultado, podemos afirmar que existe una correlación positiva, es decir, que a mayor satisfacción vital mayor satisfacción laboral. O dicho de otro modo aquellas mujeres más vitales son las más satisfechas.

Para saber si las personas con más satisfacción vital son las que en el futuro van a ser más felices en su trabajo realizamos un análisis de regresión lineal simple, donde la variable dependiente es la satisfacción laboral. En la tabla 3 aparecen los datos de tal regresión. Se utilizó la media de las variables para hacer el análisis.

**Tabla 3. Regresión lineal simple de la satisfacción vital**

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error tip de la estimación	Durbin-Watson
<b>1</b>	<b>,407<sup>a</sup></b>	<b>,165</b>	<b>,148</b>	<b>1,17636</b>	<b>2,148</b>

a. Variables predictoras: (constante), MEDIA SATISFACCION VITAL

### ANOVA

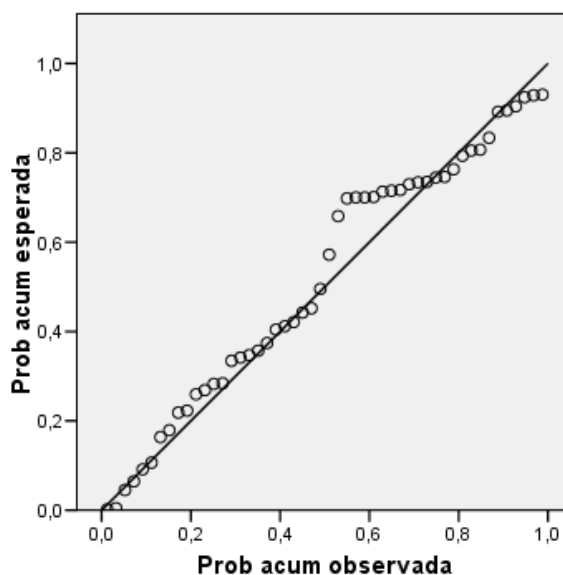
Modelo	Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	13,158	1	13,158	9,508	,003 <sup>a</sup>
residual	66,424	48	1,384		
Total	79,581	49			

- a. Variables predictoras: (constante), MEDIA SATISFACCION VITAL
- b. Variable dependiente: MEDIA SATISFACCION LABORAL

Con el gráfico que se muestra a continuación se explicará la regresión lineal entre las variables, siendo estas: La variable dependiente la media de satisfacción laboral y la variable predictora la media de satisfacción vital.

*Figura 2. Gráfico de regresión lineal*

Variable dependiente: MEDIASL



Tal y como se muestra en el gráfico podemos determinar que la satisfacción laboral, siendo esta una variable dependiente, está altamente relacionada con la satisfacción vital, pudiendo afirmar que las mujeres con más satisfacción vital son las que van a ser más felices en su trabajo.

### **SATISFACCION LABORAL**

Para conocer la distribución de los factores de la escala Meliá y Peiró (1989) realizamos un análisis factorial exploratorio. A continuación, se ofrecen los valores de esfericidad y el test de Kaiser, Meyer y Olkin.

En la tabla 4 podemos observar el test KMO (Kaiser, Meyer y Olkin) que relaciona los coeficientes de correlación, cuanto más cerca de 1 el resultado, mayor será la relación. En cuanto a la prueba de esfericidad de Bartlett, ésta evalúa si se puede realizar el análisis factorial, es decir si el modelo es significativo.

***Tabla 4. KMO y prueba de Bartlett.***

<b>KMO Y PRUEBA DE BARTLETT</b>		
<b>Medida de prueba de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin</b>		<b>,856</b>
<b>Prueba de esfericidad de Bartlett</b>	<b>Chi cuadrado</b>	<b>1047,137</b>
	<b>Sig</b>	<b>,000</b>



El resultado para la medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin es una relación alta ya que su resultado es de 0,856.

Dado que la prueba de Bartlett resulta con un Sig. 0,000, podremos proceder con el análisis factorial.

En la tabla número 5 podemos observar cómo los 23 ítems de los que disponíamos para el modelo de satisfacción Laboral, se han dividido en 5 componentes distintos, creando una matriz de componentes rotados, analizando las distintas componentes (supervisión, ámbito físico, motivación intrínseca, salario y la participación dentro del entorno laboral).

*Tabla 5. Matriz de componentes rotados.*

COMPONENTES					
	Supervisión	Participación dentro del entorno laboral	Entorno físico	Intrínseca Del trabajo	Prestaciones recibidas
SL 14	,849				
SL 16	,799				
SL 18	,790				
SL 17	,776				
SL 13	,773				
SL 15	,756				
SL 20		,754			
SL 23		,675			
SL 5		,649			
SL 19		,598			
SL 21		,579			
SL 12		,566			
SL 22		,535			

SL 10			,862		
SL 9			,848		
SL 7			769		
SL 8			,749		
SL 6			,663		
SL 3				,865	
SL 2				,862	
SL4					,727
SL1					782
SL 11					,648

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

Podemos deducir de la rotación que ha convergido en 6 interacciones.

El primer componente analizado es el de supervisión, compuesto por los ítems S14 que es la supervisión que ejercen sobre el puesto de trabajo, SL 16 la forma en que juzgan la tarea los superiores, SL 18 el apoyo recibido por superiores, SL17 la igualdad y justicia de trato, SL13 las relaciones personales con el supervisor, SL15 la frecuencia con la que es supervisado

En el Segundo componente nos encontramos con la participación dentro del entorno laboral conformada por SL5 las metas, objetivos y tasas de producción, SL12 promoción dentro de la empresa, SL19 capacidad autónoma de toma de decisiones, SL20 participación en las decisiones relativas a la empresa, SL21 participación en la toma de decisiones grupales, SL22 la medida en que la empresa cumple con las disposiciones legales, SL23 la forma de negociación en aspectos laborales.

El tercer componente consta de los ítems relativos al entorno físico del trabajo determinados por SL6 limpieza higiene y seguridad en el entorno laboral, SL7 el entorno físico, SL8 iluminación, SL9 la ventilación, SL 10 la temperatura.

El cuarto componente corresponde a la motivación intrínseca del trabajo, correspondiente a los ítems SL2 que determina las oportunidades que ofrece el trabajo para destacar y SL3 que son las oportunidades que ofrecen las tareas de realizar las cosas que le gusten al usuario.

Y por último el factor a analizar sería el salario, establecido por los ítems SL1 la satisfacción del trabajo por sí mismo, SL11 la formación que este ofrece, SL4 la conformidad con el salario.

### **SATISFACCION VITAL**

Para conocer la distribución de los factores del modelo de Diener, Emmons, Larsen & Griffin (1985), realizamos un análisis factorial exploratorio. A continuación, se ofrece los valores de esfericidad de Bartlett y el test KMO (Kaiser, Meyer y Olkin).

*Tabla 6. KMO y prueba de Bartlett*

<b>KMO Y PRUEBA DE BARTLETT</b>		
<b>Medida de prueba de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin</b>		<b>,844</b>
<b>Prueba de esfericidad de Bartlett</b>	<b>Chi cuadrado</b>	<b>144,129</b>
	<b>Sig</b>	<b>,000</b>

Los resultados obtenidos de la medida de prueba de adecuación muestral de Kaiser-Meyer y Olkin (KMO), nos da un resultado de 0,844, lo que nos muestra que el resultado es positivo para el estudio que realizamos, así como la prueba de esfericidad de Bartlett que nos da ,000

En la tabla número 7, se realiza un análisis factorial de los 5 ítems correspondiente al modelo de satisfacción vital de Diener, Emmons, Larsen & Griffin (1985).

*Tabla 7. Autovalores iniciales*

Componente	Total	% varianza	% acumulado
1	3,508	70,165	70,165
2	,589	11,788	81,953
3	,439	8,778	90,731
4	,259	5,905	96,636
5	,168	3,364	100,000

*Tabla 8. Sumas de extraccion de cargas al cuadrado*

Componente	Total	% varianza	% acumulado
1	3,508	70,165	70,165

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

A través del análisis de extracción realizado, podemos determinar que se ha extraído un único componente de la muestra de satisfacción vital, el cual está compuesto con un 70,165% de la varianza total. Al haber únicamente un componente este no puede ser rotado.

#### 4.- CONCLUSIONES.

A raíz de los datos obtenidos mediante el presente estudio podemos afirmar que existe una relación entre la satisfacción vital y la satisfacción laboral en las mujeres españolas, dados los resultados obtenidos en las pruebas de correlación de Pearson, junto con la regresión lineal. Es por ello que nuestra hipótesis queda determinada, es decir que, a mayor satisfacción vital, mayor satisfacción laboral, siendo así que las mujeres que son felices, se sienten mejor en su entorno laboral. Destacar también que ambas pruebas de alfa de Cronbach, nos han dado resultados bastantes significativos.

Nuestros resultados también contemplan mujeres de todas las edades lo que implica que algunas de ellas han vivido la incorporación de la mujer al mundo del trabajo desde la época franquista, transición donde lucha de la mujer a lo largo de la historia para su incorporación al mundo laboral, lo que indica que les ha proporcionado a nivel personal y profesional, que todas ellas se sientan más realizadas.

Asimismo, ya que nuestra media de intervalo corresponde a mujeres de entre 35 y 40 años, podemos afirmar que estas, son mujeres nacidas durante la etapa de la transición en España, lo que implica que la generación que se crió a partir de finales de la década de los 70, pudo disfrutar libremente de estudiar o realizar el trabajo que quisiesen.

Hoy en día podemos decir que las mujeres en su mayoría están incorporadas al mundo laboral, siempre que ese sea su deseo, pero no podemos olvidar que todavía faltan muchas batallas que librar, tales como una igualdad salarial en muchos sectores (aunque cada vez menos) o que el índice de trabajo femenino se iguale en profesiones estipuladas por la sociedad para hombres.

Desde mi punto de vista, en muchas empresas debería implantarse una política de igualdad, actualmente está abierta la disputa sobre un disfrute igualitario de la baja por paternidad que se equipare a la de maternidad, algo que ayudaría a la mujer a la hora de hacerse cargo del ambiente familiar, equiparando las tareas entre hombre y mujer.



La igualdad es un debate que sigue abierto en pleno siglo XXI, solo espero que cuando acabe ya no sea un debate, sino una realidad.

Para concluir me gustaría citar una frase de Nelson Mandela “*Ser libre no es solo deshacerse de las cadenas propias, sino vivir de una forma que respete y mejore la libertad de los demás*”.

## 5.- BIBLIOGRAFÍA.

- Martín Artiles, Antonio. (2009) Capítulo 3, *Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales*. Madrid. Delta.
- Rodríguez. V. A, Zarco, J. González. M, (2009). *Psicología del trabajo*. España. Pirámide.
- Rodríguez Fernández, Andrés, (1998) *Introducción a la psicología del trabajo y de las organizaciones*. España. Pirámide, Anaya S.A.
- Idalberto Chiavenato, (2007) p. 28, *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. México. Mcgraw Hill. Interamericana.
- Arita, B., Romano, S., García, N., & Félix, M. (2005). *Indicadores objetivos y subjetivos de la calidad de vida. Enseñanza e Investigación en Psicología*. México. Enseñanza e investigación en Psicología, Vol. 10, num 1, pp. 93 - 102
- Vidal Garrido (2015), *las relaciones humanas a través de la historia*. Recuperado de: <http://www.humanas.es/las-relaciones-laborales-a-traves-de-la-historia/>
- Jacqueline Cruz y Barbara Zecchi (2004), *Mujer en la España actual, ¿evolución o involución?* España. Barcelona. Icaria
- Patricia Cuenca Gómez (2008), *Mujer y Constitución: Los derechos de la mujer antes y después de la constitución española de 1978*. Revista de Filosofía, Derecho y política, nº8, julio 2008. Universitas.

- Torres, Rafael (2006). *Viva la república*. Madrid. La esfera de los libros.
- Núñez Pérez, María Gloria (1989), *Trabajadoras en la Segunda República – un estudio sobre la actividad económica extra doméstica (1931-1936)*. Madrid. Ministerio de trabajo y seguridad social.
- Nash, Mary (1999), *Rojas: las mujeres republicanas en la guerra civil*. Madrid. Taurus.
- *Real Orden de 8 de marzo de 1910*, Gaceta de Madrid de 9 de marzo.
- Peña, Daniel (2010) *Cien años con mujeres en la universidad*. España. Periódico El País.
- Andrés Granel, Helena (2006) *Mujeres libres: emancipación femenina y revolución social*. España. Revista de estudios libertarios.
- Ackelsberg , Martha A. (2002), *Mujeres Libres: El anarquismo y la lucha por la emancipación de las mujeres*. España. La Llevir – Virus.
- Nielfa Cristóbal, Gloria (2003), *Mujeres y hombres en la España franquista: sociedad, economía, política y cultura*. Madrid. Complutense.
- Ley 56/1961, de 22 de julio, sobre derechos políticos profesionales y de trabajo de la mujer.



- Mónica Robles-García, Trinidad Dierssen-Sotos, Eva Martínez-Ochoa, Pedro Herrera-Carral, Ana Rosa Díaz-Mendi, Javier Llorca-Díaz, (2005) *Variables relacionadas con la satisfacción laboral: un estudio transversal a partir del modelo EFQM*.  
Recuperado de: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0213-91112005000200006](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0213-91112005000200006)
- García Viamontes, Diosveni (2010), *Satisfacción laboral. Una aproximación teórica*. Recuperado de: <http://www.eumed.net/rev/cccss/09/dgv.htm>
- María Clotilde Ayala Pisco, (2009). *Satisfacción laboral y productividad*. Revista de Psicología – Año III, nº 5, Septiembre.
- Asenjo Fenoy. A., De Dios Chacón, M. & Banqueri López, M. (2012) *Cualificación y satisfacción laboral*. Revista electrónica de investigación Docencia Creativa. Volumen 1. Páginas 12-20.
- Ruut Veenhoven, (1994), *El estudio de la satisfacción con la vida*. Vol. 3, págs. 87-116
- Revista colomb. Psicología, Volumen 25, Número 1, p. 15-32, 2016. ISSN electrónico 2344-8644. ISSN impreso 0121-5469.