



## **Relación entre Satisfacción Laboral y Apego al Lugar de Trabajo, influenciadas por la Antigüedad en el Puesto de Trabajo**

**Alumno:** Iván Melián Albelo

**Tutor:** Ernesto Jesús Suárez Rodríguez

Trabajo de Fin de Grado de Psicología

Departamento de Psicología Cognitiva, Social y Organizacional

Facultad de Ciencias de la Salud. Sección de Psicología y Logopedia

Universidad de la Laguna

Curso académico 2017 - 2018



## **Resumen**

Es de gran relevancia el estudio de las diferentes variables que afectan a los trabajadores en el ámbito laboral. Desde esta investigación, se pretende averiguar la influencia de la Antigüedad en el Puesto en la relación entre Satisfacción Laboral y Apego al Lugar de Trabajo. La muestra total es de 124 participantes, con variabilidad en el rango de edad y en la Antigüedad en el Puesto (esta última es relevante en el estudio). Los resultados indican que la Antigüedad en el Puesto no tiene influencia en la relación entre Satisfacción Laboral y Apego al Lugar de Trabajo, a pesar de que éstas tienen subcomponentes que influyen entre ellas. Por tanto, en los trabajadores, la Satisfacción y el Apego son pilares importantes en su desempeño, aunque la Antigüedad no modifique la percepción de la persona en su entorno laboral.

*Palabras clave:* Satisfacción, Apego, Antigüedad en el Puesto

## **Abstract**

The study of the different variables that affect workers in the workplace is of great importance. From this investigation, it is tried to find out the influence of the Job Longevity in the relationship between Job Satisfaction and Workplace Attachment. The total sample is of 124 participants, with variability in the age range and in the Job Longevity (the latter is relevant in the study). The results indicate that Job longevity has not influence on the relationship between Job Satisfaction and Workplace Attachment, even though they have subcomponents that have related each other. Therefore, in the workers, Job Satisfaction and Workplace Attachment are important pillars in their performance, although the Job Longevity does not modify the perception of the person in his work environment.

*Key words:* Satisfaction, Attachment, Job longevity



## Introducción

Estudiar acerca del entorno laboral de los trabajadores, así como las características y aspectos influyentes del mismo, es relevante en las intervenciones psicosociales, especialmente para el *Ámbito Laboral*.

Esta investigación se centra en dos aspectos fundamentales que afectan al individuo, como son la *Satisfacción Laboral* y el *Apego al Lugar de Trabajo*, y un tercer factor que actúa de manera indirecta: la *Antigüedad en el Puesto de Trabajo*.

La *Satisfacción Laboral* es un aspecto para tener en cuenta por los psicólogos de las organizaciones, tanto en la investigación como en el trabajo profesional. Según Aldag y Brief (1978, citado en Meliá y Peiró, 1989), este interés se debe a la influencia de la satisfacción en variables de rendimiento, absentismo o cambio de empresas.

Quinn y Gonzales (1979, citado en Meliá y Peiró, 1989) desarrollan un interés más centrado en calidad de vida, argumentando que la satisfacción es como una dimensión propia constituyendo un objetivo en las intervenciones organizacionales.

Gamero (2003, citado en Alonso, 2008) propone que, desde el punto de vista de la *Psicología del Trabajo*, el trabajo proporciona salud física y mental, entretenimiento, prestigio, contactos sociales y una fuente de realización personal. Robbins (1996, citado en Caballero Rodríguez, 2002), comenta que, además, resulta de vital importancia observar los efectos nocivos que produce la insatisfacción laboral, la cual se define por actitudes negativas hacia el puesto de trabajo.

Muñoz Adánez (1990, citado en Caballero Rodríguez, 2002) define este término de la siguiente manera:

El sentimiento de desagrado o negativo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que no le interesa, en un ambiente en el que está a disgusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que no le resulta atractiva y por el que recibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas no acordes con sus expectativas.  
(p.3-4).



Quintero, Biela, Barrera y Campo (2007) afirman que la insatisfacción laboral tiene una relación trascendental con trastornos mentales comunes. Quintero et al. (2007) añaden que las personas que no están de acuerdo con la labor desempeñada en su puesto de trabajo muestran síntomas de ansiedad y depresión, lo que produce ausencias prolongadas a su trabajo, y mayores visitas médicas.

Virtanen, Kimimaki, Elovainio, Batear y Ferrie (2003), aluden en su artículo absentismo excesivo, aunque exponen la falta de estudios longitudinales que avalen la relación entre el puesto de trabajo (fijo o temporal) y efectos negativos en la salud y satisfacción. Sin embargo, Virtanen et al. (2003) consideran la ausencia al trabajo como factor relevante que aporta características distintas a las personas dependiendo de la temporalidad del puesto como, por ejemplo, que las personas con trabajo fijo acuden al puesto a pesar de tener algún tipo de enfermedad.

Una vez nombrado el término de Satisfacción Laboral, se debe profundizar en los subcomponentes de interés para el desarrollo de este estudio. Meliá y Peiró (1989) señalan la Satisfacción con la Supervisión, la Satisfacción con el Ambiente Físico de Trabajo, y la Satisfacción con las Prestaciones Recibidas. Además, Veenhoven (1994) añade la Satisfacción con la Vida como otro subcomponente más de este factor estudiado.

Respecto a la Satisfacción con la Supervisión, es un subcomponente que comprende las relaciones personales con los supervisores, forma de juzgar la tarea por los supervisores, supervisión recibida, frecuencia y proximidad de esta, el apoyo recibido de los superiores y la igualdad y justicia de trato recibida dentro de la empresa. Los aspectos descritos con anterioridad pueden ser observados dentro de la organización a través de conductas realizadas por los trabajadores, las cuales reflejan la satisfacción o insatisfacción experimentada.

En segundo lugar, la Satisfacción con el Ambiente Físico de Trabajo, que se relaciona con aspectos relativos al entorno físico y el espacio donde realiza su trabajo, la limpieza, higiene y salubridad, y la temperatura del lugar de trabajo. También se incluyen los objetivos, metas y tasas de producción.

Por último, la Satisfacción con las Prestaciones Recibidas está enfocada al grado en que la empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales, así como el modo en que se



lleva a cabo la negociación sobre aspectos laborales en la propia organización. De igual forma, resulta relevante el sueldo, la formación, y la promoción interna en la organización que puede ser ofertada por las empresas. Esto produce un desarrollo personal en el empleado, lo que potencia la motivación a realizar su labor en la organización, pudiendo aumentar su satisfacción laboral.

Asimismo, la Satisfacción con la Vida, es parte de un ámbito de estudio más amplio, conocido como Calidad de Vida. Dentro de este sector, la Satisfacción con la vida, junto con salud física y mental, forman parte de los indicadores de calidad de vida “*Realizada*”. En los inicios de la medición de este subcomponente, su evaluación se realizaba de forma objetiva y externa, visión que ha cambiado tras observar su inadecuación, debido a que la satisfacción se observa parcialmente en la conducta (Veenhoven, 1994).

Veenhoven (1994) añade, que los datos sobre Satisfacción con la Vida muestran la validación empírica de ideas acerca de una buena vida y una evaluación general de la misma, así como de una buena sociedad.

Después de tratar los aspectos relevantes de este término, se ha empleado el cuestionario S10/12 de Meliá y Peiró (1989) para la evaluación de la Satisfacción en esta investigación. En su trabajo dieron a conocer este cuestionario de Satisfacción Laboral como la versión más simple de un conjunto de cuestionarios de medida de este constructo, creados y validados por estos autores. Esta adaptación ofrece una medida clara y asequible económicamente, con el propósito de conseguir una puntuación global de la Satisfacción Laboral, con un nivel de fiabilidad y validez al alcance de cuestionarios que poseen un mayor número de ítems. Aportan, además, la descripción de tres factores importantes: Satisfacción con la Supervisión, con el Ambiente Físico y con las Prestaciones Recibidas. En los estudios realizados por Meliá y Peiró (1989) obtuvieron un índice de fiabilidad muy satisfactorio ( $\alpha=.88$ ) para esta escala de Satisfacción Laboral, por lo que se aprecia de forma óptima su utilización en esta evaluación.

Por otro lado, y para corroborar el uso de la escala de Satisfacción con la Vida (SWLS) de Diener, se ha observado la investigación llevada a cabo por Padrós, Gutiérrez y Medina (2015), para estudiar las propiedades psicométricas de la escala en cuestión. Para ello, la



aplicaron a dos grupos de participantes (población estudiantil y población general), donde obtuvieron resultados de ajuste de la escala excelentes a un modelo unifactorial (como la versión de Diener). Los datos muestran que esta escala presenta validez y fiabilidad más que satisfactorias, oscilando entre los valores de alfa de Cronbach .89 y .79.

Resaltar la importancia para este estudio de la relación entre la Satisfacción y Apego al Lugar, como se muestra en Amérigo y Aragonés (1997), donde los autores exponen una investigación que manifiesta la mayor predicción hacia la satisfacción residencial en vivienda pública, por parte de factores psicosociales como la cercanía hacia los ciudadanos y el nivel de apego al lugar, por encima de características materiales, como las construcciones de las viviendas.

Se han llevado a cabo estudios sobre los efectos psicológicos que producen los cataclismos en las personas. Caia, Ventimiglia y Maass (2010) inciden en que perder el hogar durante los terremotos produce los mayores niveles de estrés, junto con el duelo y las lesiones. Estos autores indagan en cómo influye el tipo de hogar temporal prestado a personas que han sufrido una catástrofe natural. Consecuentemente, se apegaron más a la vivienda que mostraba características similares a la casa que poseían antes del desastre, que a los contenedores que había en disposición. Además, Caia et al. (2010) confirmaron que el apego y la satisfacción mostrada post-catástrofe mediaba en el nivel de estrés sufrido por estas personas.

La Psicología Ambiental marca los inicios del Apego al Lugar, debido al interés surgido por el estudio de las respuestas de los individuos hacia los distintos ambientes que les rodean (Hidalgo, 2000, p.58).

La teoría del Apego, basada en el trabajo de John Bowlby (1982, citado en Harms, 2011), explica que los individuos poseen un deseo de buscar cercanía y proximidad con las personas de su entorno en extrema necesidad o en presencia de sentimiento de angustia, para poder mejorar la supervivencia. El punto de mira inicial de esta teoría fue la observación de niños socialmente inadaptados o delincuentes.

Al estudiar el Apego al Lugar, el primer obstáculo ha sido encontrar un enfoque que generalice las definiciones de los autores que lo han descrito. Hidalgo y Hernández (2001)



mencionan que resulta muy confuso la terminología y definición conceptual del término de Apego al Lugar, debido a las diversas teorías que contribuyen a definirlo.

A lo largo de la historia se han ido desarrollando distintas situaciones experimentales para evaluar los diferentes tipos de apego presentes en las personas. Ainsworth y Bell (1970) diseñaron la Situación del Extraño para observar qué equilibrio existía entre conductas de apego y exploración, y los niveles estresores a los que se les sometía. Obtuvieron claras diferencias, que le llevaron a concluir tres patrones o tipos de apego: Seguro, Inseguro-Evitativo e Inseguro-Ambivalente (Hidalgo y Hernández, 2001).

Sin embargo, para este estudio, se emplean los diferentes tipos de apego de Martínez y Santelices (2005), que diferencian tres subcomponentes, partiendo de la definición general de Apego al Lugar.

Para comenzar, en el Apego al Lugar de Trabajo Seguro, la persona tiende a tener una visión positiva de sí mismo y de sus relaciones, reportando mayor satisfacción con el puesto de trabajo y sus relaciones interpersonales. Además, son personas que tienen alta seguridad frente a las expectativas de los demás, con mayor disponibilidad a la intimidad, y ofrecen su apoyo con facilidad.

Por otro lado, el Apego al Lugar de Trabajo Evitativo se caracteriza porque las personas que muestran este tipo de apego no les gusta que se produzcan aperturas emocionales con los demás y son menos propensos a depender de apoyo social. Por tanto, tienden a mostrar poca confortabilidad con las relaciones cercanas, ya sea en el ámbito laboral o de pareja, valorizando excesivamente su autonomía.

Como último subcomponente, el Apego al Lugar de Trabajo Ansioso se describe como ese apego mostrado por las personas informan de mayor ansiedad respecto a si su entorno laboral está disponible y si responderá a sus demandas. Además, se muestran inseguros, ansiosos, lábiles y muestran excesivo apego en las relaciones afectivas, laborales y sentimentales.

Para poder observar el Apego al Lugar de Trabajo en la investigación, se ha empleado el artículo realizado por Scrima (2014), donde muestra la importancia que este tiene, así como su influencia en la satisfacción en el puesto de trabajo, bienestar y su desempeño como



trabajador. Se encontró una medida válida para la evaluación del apego al puesto de trabajo que ocupan. Para ello, este autor empleó la comparación de la Escala de Apego al Lugar de Trabajo (WAS), con otros cuestionarios como la Escala del Apego Adulto al puesto de trabajo, AAW (Neustadt, Chamorro-Premuzic y Furnham, 2006) y la Escala de Compromiso Afectivo, ACS (Allen y Meyer, 1990). Halló que los resultados obtenidos acerca de la escala WAS, tras su cumplimentación, estaban relacionadas con las escalas seleccionadas para la comparación, pero actuando de manera independiente. Además, se obtuvieron índices de consistencia interna y fiabilidad bastante altos ( $\alpha=.84$ ).

Al querer investigar la influencia de la Antigüedad en el Puesto en la relación entre Satisfacción Laboral y Apego al Lugar de Trabajo, es necesario referirse a la definición de Davis y Newstrom, en el año 2000 (como se citó en Ríos, Téllez y Ferrer, 2009), sobre Compromiso Organizacional: “grado en el que un colaborador se identifica con la organización y desea seguir participando activamente en ella” (p.107). Además, afirman que el compromiso será mayor cuanto mayor sea la Antigüedad en el Puesto de trabajo.

Por otro lado, Meyer y Allen (como se citó en Ríos, Téllez y Ferrer, 2009) emplean tres dimensiones de este Compromiso Organizacional. En la perspectiva de intercambio, estos autores señalan que, si las personas sienten la posibilidad de conseguir otro puesto de trabajo en una nueva empresa con condiciones semejantes, influirá en el grado de Apego hacia su organización, mostrando más compromiso cuanto mayor antigüedad.

En relación con la Satisfacción Laboral, Brush, Moch y Pooyan (1987, citado en Anaya y Suárez, 2006) defendían que, cuanto más tiempo pasen en su puesto, los empleados se sienten más satisfechos por su trabajo, pudiendo deberse al salario y a las expectativas de futuro laboral. Además, Oshagbemi (1998, citado en Anaya y Suárez, 2006) incide en que, en profesores universitarios, satisfacción y antigüedad están relacionadas positivamente en docencia, pero de manera negativa en lo referido a la investigación.

Por tanto, es interesante abordar la Antigüedad en el Puesto para este estudio. Se define como la cantidad de meses trabajados en el puesto desempeñado dentro de la Organización. Esta variable ha sido ámbito de estudio por diversos autores. Katz (1980, 1982, 1997) observó la relación entre los cambios en el comportamiento de los empleados a lo largo de su



permanencia en la organización con las necesidades de crecimiento, rentabilidad e innovación de las empresas. En concreto, propuso 3 etapas, que denomina socialización, innovación y estabilización.

Niessen, Swarowsky y Leiz (2010) estudiaron a los empleados de tres organizaciones, mediante un test-retest realizado en un cambio organizativo de relevancia en las mismas, para demostrar que el cambio organizacional había influido en la relación entre edad y rendimiento, de manera negativa. Además, se encontraba regulada por la experiencia que tenían los trabajadores en su puesto, estando asociada al rendimiento de manera positiva.

La experiencia complicaba la adaptación a nuevos sucesos o modificaciones realizadas en el trabajo, pero justificado por la dificultad de los trabajadores en borrar el conocimiento de actividades ya realizadas (Niessen et al., 2010).

Carson (1997, citado en Traut, Larsen y Feimer, 2000) habla de que las personas a las que se les presta menos atención organizativa son aquellos trabajadores con mayor tiempo en el puesto de trabajo, puesto que las empresas se centran en reclutamiento y selección, y las acciones formativas para los nuevos miembros. Este autor comenta que los asalariados con mayor antigüedad permanecen por la dificultad de encontrar trabajos con características similares, llegando a entorpecer, en cierto modo, los posibles cambios de la empresa.

Por otro lado, Iqbal (2011, citado en Fernández, Bande y Valmaseda, 2012) encuentra relación entre la antigüedad en el puesto y una serie de dimensiones de clima organizacional, entre las cuales estarían: espontaneidad, libertad o independencia de comportamiento, puntos de vista, etc.

Tras la importancia observada de las variables del estudio, a lo largo de los diferentes artículos expuestos con anterioridad, y una vez definidos los conceptos de interés, es necesario esclarecer el objetivo y fin último de la investigación. Por ello, se pretende observar la influencia de la Antigüedad en el Puesto de Trabajo en la relación existente entre la Satisfacción Laboral y el Apego al Lugar de Trabajo.



## Método

### Participantes

Para esta investigación se ha pedido la colaboración a un total de 124 personas, del sector de hostelería, ámbito clínico, y del sector administrativo. De esta población, un 41% son hombres y un 59% mujeres, aproximadamente. Las edades están comprendidas entre los 19 y los 69 años, siendo la media de, aproximadamente, 38 años, y la moda de 47 años.

En cuanto al nivel de estudios, aproximadamente el 44% de los participantes posee niveles de estudio universitario, ya sea nivel medio o superior; el 30% tiene Formación Profesional, tanto de primer como de segundo grado; y, el resto de las personas, poseen estudios primarios o Bachillerato.

En relación con el tipo de contrato, un 52% de los participantes tienen un contrato fijo, un 19% de ellos tiene contratos temporales (ya sea de 6 meses, 1 año o 3 años), un 7% son autónomos y, el resto, no poseen ningún tipo de contrato firmado, o sus contratos son de sustitución o de otro tipo de contrato no especificado en el cuestionario (señalado en el mismo como “otros”).

Referido a la antigüedad en el puesto laboral actual, la muestra es ampliamente heterogénea (Muestra compuesta por grupos que se diferencian en las características de sus participantes), ya que oscila entre 2 y 550 meses ( $\approx$  46 años). El tiempo más repetido entre las personas de la muestra es una duración de 12 meses en el puesto laboral actual, dato observable en el estadístico Moda (valor con mayor frecuencia en la distribución de datos recopilada).

### Instrumento

Para la investigación planteada, se emplea un cuestionario de Evaluación de Características del Trabajo, perteneciente a un estudio sobre “La percepción de las características del trabajo y su influencia en el bienestar y la satisfacción personal” (coordinado por Gladys Rolo-González y Ernesto Suárez-Rodríguez, del Departamento de Psicología Cognitiva, Social y Organizacional de la Universidad de La Laguna). Tiene como objetivo evaluar la percepción de las personas sobre aquellas características de la actividad laboral influenciadas en la satisfacción y bienestar personal que ellos mismos sienten. Para su cumplimentación, es necesario que los participantes respondan todas las cuestiones,



garantizándoles anonimato y la confidencialidad de sus respuestas, pudiendo retirarse de la investigación en cualquier instante, al ser voluntaria su participación.

Esta escala se divide en diferentes secciones, evaluadas por diferentes subtests. Para esta investigación, las secciones utilizadas se presentan a continuación:

ψ *Sección 1: Puesto de trabajo, situación laboral y datos demográficos.*

En esta sección, se pide la cumplimentación de los datos laborales de la persona (como los meses ocupando su puesto de trabajo actual, su tipo de contrato laboral o su categoría jerárquica, entre otros) y de los datos personales del trabajador o trabajadora (como el sexo, la edad, o nivel de estudios, por ejemplo).

ψ *Sección 3: Calidad de relaciones en el lugar de trabajo (Scrima et al., 2014; AAWS) (Estilos de apego seguro, evitativo y ansioso)*

Para la presente investigación se empleó la escala AAWS. Esta sección sobre Apego Adulto al Lugar de Trabajo se ha realizado mediante una escala Likert, donde 1 es “totalmente en desacuerdo” y 5 es “totalmente de acuerdo” (pasando por “en desacuerdo”, “indiferente” o “de acuerdo”). Se busca evaluar la calidad de las relaciones en el puesto de trabajo. Con esto, se pretende ubicar al participante en su entorno laboral, analizando la visión que tiene de sus compañeros/as de trabajo, así como la sintonía que tiene con ellos/as. Además, conocer la percepción subjetiva que posee sobre la opinión y valoración que tienen sus compañeros/as sobre él.

ψ *Sección 4: Satisfacción o insatisfacción producidas por los aspectos de su trabajo (Supervisión, Ambiente físico y Prestaciones recibidas) (Meliá y Peiró, 1988; S10/12)*

En esta sección se ha utilizado una escala Likert con los valores “muy insatisfecho”, “bastante insatisfecho”, “algo insatisfecho”, “indiferente”, “algo satisfecho”, “bastante satisfecho” y “muy satisfecho”, con el fin de conocer el grado de satisfacción o insatisfacción en relación con su puesto de trabajo, ya sea su entorno físico (temperatura, limpieza, organización), como los aspectos más sociales o de supervisión por parte de los superiores.



ψ *Sección 5: Satisfacción con la vida (Diener et al, 1985; SWLS)*

La sección de la investigación actual, centrada en la satisfacción propia con la vida, emplea una escala Likert de 1 a 7, donde el valor 1 es “totalmente en desacuerdo”, pasando por puntuaciones intermedias, como “en desacuerdo”, “ligeramente en desacuerdo”, “indiferente”, “ligeramente de acuerdo”, o “de acuerdo”, hasta el valor 7, “totalmente de acuerdo”. En esta sección se pretende conocer cómo el participante valora su propia vida, si ha alcanzado las metas que se ha planteado o si, por el contrario, cambiaría las acciones que ha desempeñado, así como las consecuencias sufridas a lo largo de su vida.

### **Procedimiento**

A la hora de efectuar la cumplimentación de los cuestionarios, se aprovechó las fechas de Semana Santa para realizar la recogida de datos, así como la semana posterior a esta festividad. La recogida fue elaborada por 4 alumnos/as de Psicología Laboral, para facilitar este proceso y conseguir una muestra mayor.

La recogida se efectuó directamente en los puestos de trabajo con relación a los sectores seleccionados previamente en una reunión. Por esto, la recogida nos permitiría obtener información ajena al propio cuestionario, ya que debían realizarlo (siempre de forma voluntaria, pudiendo abandonar en cualquier instante) en su entorno laboral y en su puesto.

Para facilitar la realización del cuestionario, se proporcionaron las instrucciones de forma escrita en el propio papel, describiendo cómo llevar a cabo cada una de las secciones; y de forma oral, de manera resumida, explicando aquellos aspectos importantes para que el participante accediese a la realización de la prueba (como la voluntariedad, el anonimato y el uso exclusivo que se le daría a las respuestas). Para llevar a cabo este cuestionario, los participantes empleaban 10-15 minutos como máximo para su realización completa.

## **Resultados**

### **Fiabilidades de Satisfacción Laboral y de Apego al Lugar de Trabajo**

En la Tabla 1 se observan las fiabilidades de los subcomponentes de las variables objeto de estudio, así como la consistencia interna general de Satisfacción Laboral y de Apego al Lugar de Trabajo.



Tabla 1  
*Matriz de Fiabilidades de las Variables  
objeto de estudio*

VARIABLES	Alfa de Cronbach
Apego Seguro	.37
Apego Evitativo	.67
Apego Ansioso	.61
Satisf. Supervisión	.94
Satisf. Ambiente Físico	.71
Satisf. Prest. Recibidas	.85
Satisf. con la Vida	.87
Apego Lugar Trabajo	.74
Satisf. Laboral	.90

Límite mínimo alfa de Cronbach  $\alpha=.7$

Se puede apreciar cómo los subcomponentes de Apego al Lugar de Trabajo no muestran resultados fiables para alfa de Cronbach (límite de fiabilidad  $\alpha=.70$ ). Sin embargo, Apego Evitativo y Ansioso rondan, con .67 y .61 respectivamente, dicho margen mínimo. Debido a la puntuación alfa tan baja de Apego Seguro, se decide descartar de esta investigación por su falta de relevancia. En contraposición con estos resultados, el Apego al Lugar de Trabajo muestra un alfa superior a .70, considerándose suficiente para garantizar la fiabilidad de la escala que se ha utilizado para el estudio.

Las consistencias internas que muestran los subcomponentes de Satisfacción Laboral superan el mínimo marcado para valorarse como fiables, aunque Satisfacción con el Ambiente Físico ronde el valor  $\alpha=.70$ . Satisfacción con Prestaciones Recibidas y Satisfacción con la Vida muestran alfas más que deseables (.85 y .87 respectivamente), mientras que Satisfacción con la Supervisión tiene la fiabilidad más alta de todos los subcomponentes, con un  $\alpha=.94$ . Además, como es de esperar, el resultado de alfa de Satisfacción Laboral es de  $\alpha=.90$  en este caso, por lo que queda garantizada que la escala empleada para evaluar esta variable es óptima.

### **Relación entre Satisfacción Laboral, Apego al Lugar de Trabajo, con influencia en ambas de la Antigüedad en el Puesto**

Para poder hallar las correlaciones de nuestras variables, y ver la influencia de estas, se ha procedido a dividir la muestra total de la investigación en dos grupos, abarcando las puntuaciones extremas de la variable “Antigüedad en el Puesto”. El grupo 1, conformado por



los 43 trabajadores, de la muestra total, que han permanecido 18 meses o menos en su puesto actual de trabajo; y, por otro lado, el grupo 2, conformado por los 41 trabajadores que han ocupado su puesto de trabajo más de 80 meses ( $\approx 7$  años).

El análisis de las correlaciones (Tabla 2) muestra las puntuaciones obtenidas al analizar la relación entre las variables Apego al lugar de Trabajo y Satisfacción Laboral, así como de sus subcomponentes, en el grupo 1 ( $\leq 18$  meses).

Tabla 2  
*Matriz de Correlaciones entre las puntuaciones obtenidas en las Variables Apego y Satisfacción Laboral (y sus subcomponentes) del grupo 1.*

Variables	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Ap. Evitativo	—	.52***	.74***	-.38*	-.31*	-.38*	-.13	-.37*
2. Ap. Ansioso		—	.78***	-.22	-.27	-.10	-.20	-.27
3. Ap. Lugar Trabajo			—	-.13	-.15	-.01	-.15	-.16
4. S. Supervisión				—	.59***	.50***	.47**	.86***
5. S. Amb. Físico					—	.30	.52***	.79***
6. S. Prest. Recibidas						—	.07	.50***
7. Satisf. Vida							—	.78***
8. Satisf. Laboral								—

*Grupo 1 =  $\leq 18$  meses, \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$*

Al observar los resultados de la Tabla 2, se extrae que la escala de Apego al Lugar empleada en esta investigación evalúa el vínculo negativo de este factor, apreciándose en la significación positiva que muestran las correlaciones de Apego al Lugar de Trabajo con Apego Evitativo ( $r = .74$ ) y Apego Ansioso ( $r = .78$ ). Por otro lado, el Apego al Lugar de Trabajo no posee correlaciones significativas con Satisfacción Laboral ni con ninguno de sus subcomponentes.

Por otro lado, en base a los resultados que se muestran en la Tabla 2 de las correlaciones acerca de Satisfacción Laboral, se verifica la no significación con las variables de apego, a salvedad del Apego Evitativo, cuya correlación ha resultado ser significativa de manera negativa ( $r = -.37$ ). Además, y como era de esperar, Satisfacción Laboral correlaciona significativamente y de manera positiva con sus subcomponentes (Supervisión,  $r = .86$ ; Ambiente Físico,  $r = .79$ ; Prestaciones Recibidas,  $r = .50$ ; y con la Vida,  $r = .78$ ).

A continuación, en el análisis de las correlaciones de la Tabla 3, se muestran las puntuaciones obtenidas al analizar la relación entre las variables Apego al lugar de Trabajo y Satisfacción Laboral, así como de sus subcomponentes, en el grupo 2 ( $> 80$  meses).



Tabla 3  
*Matriz de Correlaciones entre las puntuaciones obtenidas en las Variables Apego y Satisfacción Laboral (y sus subcomponentes) del grupo 2.*

Variables	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Ap. Evitativo	—	.54***	.75***	-.33*	-.23	-.29	-.08	-.34*
2. Ap. Ansioso		—	.87***	-.18	.02	-.20	-.20	-.21
3. Ap. Lugar Trabajo			—	-.11	.07	-.18	-.20	-.16
4. S. Supervisión				—	.62***	.59***	-.03	.87***
5. S. Amb. Físico					—	.48**	-.10	.71***
6. S. Prest. Recibidas						—	.16	.75***
7. Satisf. Vida							—	.37*
8. Satisf. Laboral								—

Grupo 2 => 80 meses, \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$

Tras analizar los resultados obtenidos en la Tabla 3, se observa que Apego al Lugar de Trabajo repite el patrón de vínculo negativo (como ocurre en la Tabla 2), siendo las correlaciones con Apego Evitativo y Apego Ansioso más elevadas ( $r = .75$  y  $r = .87$ , respectivamente). Asimismo, no correlaciona con Satisfacción General ni con ningún subcomponente de esta variable.

Observando las correlaciones basadas en Satisfacción Laboral, se aprecia el mismo esquema que en la Tabla 2, cuyas correlaciones con Apego se centran, únicamente y de manera negativa, con Apego Evitativo. Además, correlaciona positivamente y de manera clara con sus subcomponentes (Supervisión,  $r = .87$ ; Ambiente Físico,  $r = .71$ ; Prestaciones Recibidas,  $r = .75$ ; y con la Vida,  $r = .37$ ).

### Tamaño del Efecto

En la Tabla 4 se observa los datos obtenidos sobre el Tamaño del Efecto que posee la investigación.

r	r <sup>2</sup>	d
.0015	0	-.0031

*Tamaño del Efecto para  
n = 84 participantes*

r	r <sup>2</sup>	d
.0001	0	-.0002

*Tamaño del Efecto ficticio  
para n = 20000 participantes*

Este Tamaño del Efecto es muy pequeño, lo que demuestra que los resultados no significativos de las Correlaciones previas no se deben al tamaño muestral empleado para esta investigación (es por ello por lo que se utilizan los resultados de la Tabla 5 con una muestra ficticia de 20000 participantes, como demostración de que dicho Tamaño del Efecto no varía).



## Contraste T de dos grupos independientes

Se han llevado a cabo seis contrastes T de grupos independientes, teniendo en cuenta como variable independiente (VI) el grupo de Antigüedad, y como variable dependiente (VD) cada uno de los seis subcomponentes de nuestros factores, Apego al Lugar y Satisfacción Laboral, con el fin de observar, la diferencia que hay entre los grupos muestrales, para poder valorar si se cumple o no nuestra hipótesis.

El primer contraste se realiza cogiendo como VD el Apego Evitativo, en el cual se obtiene, en la prueba de Levene  $F(1,82) = .88 p > .05$ . Este resultado nos indica que las varianzas para ambas condiciones son iguales, por lo que debemos valorar el contraste t y los efectos asumiendo varianzas homogéneas. Se logra así  $t(82) = 1.09 p = .28, r^2 = .01, 1-\beta = .19$ .

El segundo contraste se lleva a cabo con VD Apego Ansioso, cuyos resultados son los siguientes: en la prueba de Levene se consigue  $F(1,82) = 1.23 p > .05$ . Nuevamente, las varianzas son iguales, por lo que se procede a valorar el contraste t y los efectos mediante varianzas homogéneas, consiguiendo  $t(82) = .003 p = .99, r^2 = 0, 1-\beta = .025$ .

El contraste número tres tiene como VD Satisfacción con la Supervisión, en el que se obtiene en la prueba de Levene  $F(1,82) = .38 p > .05$ . Las varianzas, al ser iguales, nos puntualiza que debemos valorar el contraste t y los efectos con varianzas homogéneas. Se obtienen los resultados:  $t(82) = -.93 p = .36, r^2 = .01, 1-\beta = .15$ .

El cuarto contraste T realizado con VD Satisfacción con Ambiente Físico indica un valor en la prueba de Levene  $F(1,82) = .34 p > .05$ . De nuevo, se debe estimar el contraste t y sus efectos con varianzas homogéneas, cuyos resultados fueron:  $t(82) = -1.07 p = .29, r^2 = .01, 1-\beta = .18$ .

El siguiente contraste se llevó a cabo con VD Satisfacción con las Prestaciones Recibidas, cuyo valor en la prueba de Levene fue  $F(1,82) = .09 p > .05$ . Al observar este valor, se acota el análisis a varianzas homogéneas, donde se tienen los resultados  $t(82) = -.17 p = .86, r^2 = 0, 1-\beta = .04$

Por último, se realiza un contraste T con VD Satisfacción con la Vida, en el que se puede observar el resultado en la prueba de Levene  $F(1,82) = 5.77 p > .01$ . Incidiendo en la



valoración del contraste t y sus efectos mediante varianzas homogéneas, los resultados son:  
 $t(82) = -2.95$   $p = .004$ ,  $r^2 = .09$ ,  $1-\beta = .83$ .

### Discusión

Los datos obtenidos en los análisis estadísticos señalan que la Antigüedad en el Puesto no tiene influencia en la relación entre Satisfacción Laboral y Apego al Lugar de Trabajo. Esto se aleja de lo comentado por Brush, Moch y Pooyan (1987, citado en Anaya y Suárez, 2006) que, como se comentó en la introducción, expresaban que a más tiempo esté la persona en su puesto, se sentirá más satisfecho por su trabajo.

Es importante tener en cuenta que la fiabilidad obtenida se ha adecuado y es suficiente para llevar a cabo los análisis estadísticos que se han comentado a lo largo de la investigación, suprimiendo el subcomponente Apego Seguro, por mostrar una fiabilidad ínfima. Continuando con la Fiabilidad, se detecta que es más elevada y relevante en Satisfacción ( $\alpha = .90$ ), teniendo en sus subcomponentes puntuaciones de alfa de Cronbach más altas (Ver Tabla 1).

Se observa que la no significación (y no aceptación de la hipótesis), no se debe a un tamaño muestral inadecuado, puesto que el Tamaño del Efecto del estudio planteado es bajo ( $d = -.0031$ ) y es insensible a las modificaciones en la muestra (se demuestra con la Tabla 5, donde se usa una  $n = 20000$  y el Tamaño del Efecto es  $d = -.0002$ ).

Sin embargo, se puede puntualizar resultados interesantes obtenidos a lo largo de los análisis llevados a cabo.

Al analizar los resultados de las correlaciones (Tablas 2 y 3), en Satisfacción con la Vida se puede advertir cómo hay una diferencia significativa entre ambos grupos (grupo de baja antigüedad y de alta antigüedad). Llama la atención cómo a medida que la antigüedad en el puesto es mayor, la satisfacción con la vida se reduce. Se llevó a cabo una nueva correlación, añadiendo la variable “Edad”, para comprobar si tenía algún tipo de relación con este resultado previo; no obstante, se descubrió que la Edad no tiene influencia significativa en que las personas tengan más o menos Satisfacción con la Vida, dentro de un mismo grupo (dos personas con poca antigüedad en su puesto, uno con el doble de edad que el otro, por



ejemplo). Debido a esto, se decidió no incluir la tabla de esta correlación, al no mostrar relevancia suficiente para el estudio.

### Bibliografía

- Aldag, R. J., Brief, A. P. (1978). Examination of alternative model of job satisfaction. *Human relations*, 31, 91-98. Consultado en:  
[https://www.researchgate.net/profile/Ramon\\_Aldag/publication/277076175\\_Examination\\_of\\_Alternative\\_Models\\_of\\_Job\\_Satisfaction/links/55609fb808ae9963a119f801.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Ramon_Aldag/publication/277076175_Examination_of_Alternative_Models_of_Job_Satisfaction/links/55609fb808ae9963a119f801.pdf)
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18. Consultado en:  
<https://www.researchgate.net/file.PostFileLoader.html?id=56f9cc985b4952105156b3c0&asKey=AS:344771819261952@1459211416328>
- Amérigo, M. & Aragonés, J. (1997). A Theoretical and Methodological Approach to the Study of Residential Satisfaction. *Journal of Environmental Psychology*, 17, 47-57. Consultado en:  
[https://www.researchgate.net/publication/236144341\\_A\\_Theoretical\\_and\\_Methodological\\_Approach\\_to\\_the\\_Study\\_of\\_Residential\\_Satisfaction](https://www.researchgate.net/publication/236144341_A_Theoretical_and_Methodological_Approach_to_the_Study_of_Residential_Satisfaction)
- Anaya, D. & Suárez, J. M. (2006). La Satisfacción Laboral de los profesores en función de la etapa educativa, del género y de la antigüedad profesional. *Revista de Investigación Educativa*, 24(2), 541-556. Consultado en: <http://revistas.um.es/rie/article/view/97181>
- Bowlby, J. (1982). *Attachment and loss: Vol 1. Attachment (2nd Ed.)*. New York: Basic Books. Consultado en: <https://www.abebe.org.br/files/John-Bowlby-Attachment-Second-Edition-Attachment-and-Loss-Series-Vol-1-1983.pdf>
- Brush, D. H., Moch, M. K. y Pooyan, A. (1987). Individual demographic differences and job satisfaction. *Journal of Occupational Behaviour*, 8, 139-155. Consultado en: [https://www.jstor-org.accedys2.bbt.ull.es/stable/3000367?seq=1#page\\_scan\\_tab\\_contents](https://www.jstor-org.accedys2.bbt.ull.es/stable/3000367?seq=1#page_scan_tab_contents)
- Caballero Rodríguez, K. (2002). El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza. *Revista De Currículum Y Formación Del Profesorado*, (1-2). Consultado en: <https://recyt.fecyt.es//index.php/profesorado/article/view/41972>
- Caia, G., Ventimiglia, F., & Maass, A. (2010). Container vs. dacha: The psychological effects of temporary housing characteristics on earthquake survivors. *Journal Of Environmental Psychology*, 30, 60-66. Consultado en: <https://www-sciencedirect-com.accedys2.bbt.ull.es/science/article/pii/S0272494409000619>



- Carson, K. D. (1997). Career Entrenchment; A Quiet March Toward Occupational Death. *Academy of Management Executive*, 62-76
- Fernández Ferrín, P., Bande Vilela, B., & Valmaseda Andia, O. (2012). Antigüedad en el puesto, comunicación y rendimiento en el desarrollo de nuevos productos. *Revista Europea De Dirección Y Economía En La Empresa*, (21), 231-239. Consultado en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1019683812000042>
- Gamero, C. (2003). *Análisis Económico de la Satisfacción Laboral*. Tesis Doctoral. Málaga.
- Harms, P. (2011). Adult attachment styles in the workplace. *Human Resource Management Review*, (21), 285-296. Consultado en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1053482210000562>
- Hidalgo, M. (2000). Estilos de apego al lugar. *Medio Ambiente Y Comportamiento Humano*, (1), 57-73. Consultado en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2110799>
- Hidalgo, M., & Hernández, B. (2001). PLACE ATTACHMENT: CONCEPTUAL AND EMPIRICAL QUESTIONS. *Journal Of Environmental Psychology*, (21), 273-281. Consultado en: <http://www.idealibrary.com>
- Iqbal, A. (2011). The influence of personal factors on the perceived organizational climate: Evidence from the Pakistani industrial organizations. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 2, 511-527.
- Martín, P. (2008). Estudio comparativo de la satisfacción laboral en el personal de administración. *Revista De Psicología Del Trabajo Y De Las Organizaciones*, (1), 25-40. Consultado en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231316494002>
- Martínez, Claudio, & Santelices, María Pía. (2005). Evaluación del Apego en el Adulto: Una Revisión. *Psyche (Santiago)*, 14(1), 181-191. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-22282005000100014>
- Meliá, J., & Peiró, J. (1989). El Cuestionario de Satisfacción S10/12: Estructura factorial, fiabilidad y validez [The S10/12 Job Satisfaction Questionnaire: Factorial structure, reliability and validity]. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 4 (11), 179-187.
- Muñoz, A. *Satisfacción e insatisfacción en el trabajo*. Tesis doctoral inédita, Facultad de Psicología, Universidad Complutense de Madrid, 1990.
- Neustadt, E. A., Chamorro-Premuzic, T., & Furnham, A. (2006). The relationship between personality traits, self-esteem, and attachment at work. *Journal of Individual Differences*, 27(4), 208-217. Consultado en:



- <http://search.ebscohost.com.accedys2.bbt.ull.es/login.aspx?direct=true&db=pdh&AN=2007-01585-004&lang=es&site=ehost-live>
- Niessen, C., Swarowsky, C. & Leiz, M. (2010). Age and adaptation to changes in the workplace. *Journal of Managerial Psychology*, 25, 356–383.
- Oliva Delgado, A. (2004). Estado actual de la Teoría del Apego. *Revista de Psiquiatría y Psicología del Niño y del adolescente*, 4 (1); 65-81
- Oshagbemi, T. (1998). The impact of age on the job satisfaction of university teachers. *Research in Education*, 14(3), 387-409.
- Padrós, F., Gutiérrez, C. Y. & Medina, M. A. (2015). Propiedades psicométricas de la Escala de Satisfacción con la Vida (SWLS) de Diener en población de Michoacán (México). *Avances en Psicología Latinoamericana*, 33(2), 221-230. doi: [dx.doi.org/10.12804/apl33.02.2015.04](https://doi.org/10.12804/apl33.02.2015.04)
- Quinn, R. P. & Gonzales, T. A. (1979). *A consumer's guide to job satisfaction measures*. In T. Abrahamson, C. K. Tittle and Cohen (Eds) *Handbook of vocational Education Evaluation*. Sage Publications. London.
- Quintero, I. L., Biela, R., Barrera, A. & Campo, A. A. (2007). Análisis factorial exploratorio de la escala de satisfacción laboral en empleados de un hospital psiquiátrico de Bucaramanga, Colombia. *Rev. Fac. Med. Univ. Nac. Colomb.*, 55, 24-30.
- Ríos Manríquez, M., & Téllez Ramírez, M., & Ferrer Guerra, J. (2010). El empowerment como predictor del compromiso organizacional en las Pymes. *Contaduría y Administración*, (231), 103-125. Consultado en: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0186-10422010000200006&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0186-10422010000200006&script=sci_arttext)
- Robbins, S.P. y Coulter, M. *Administración*. México: Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A., 1996
- Scrima, F. (2015). The convergent-discriminant validity of the Workplace Attachment Scale (WAS). *Journal of Environmental Psychology*, (43), 24-29. Consultado en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0272494415300062>
- Traut, D., Larsen, R., & Feimer, D. (2000). Hanging on or fading out? *Public Personnel Management*, 29(3), 343-351. Consultado en: <http://search.ebscohost.com.accedys2.bbt.ull.es/login.aspx?direct=true&db=ccm&AN=106047245&lang=es&site=ehost-live>



- Veenhoven, R. (1994). El estudio de la satisfacción con la vida. *Intervención Psicosocial*, 87-116. Consultado en:  
[https://www.researchgate.net/publication/254803596\\_El\\_estudio\\_de\\_la\\_satisfaccion\\_con\\_la\\_vida](https://www.researchgate.net/publication/254803596_El_estudio_de_la_satisfaccion_con_la_vida)
- Virtanen, M., Kivimaki, M., Elovainio, M., Vahtera, J. & Ferrie, J. E. (2003). From insecure to secure employment: changes in work, health, health related behaviours, and sickness absence. *Occup Environ Med*, 60, 948-953