



Universidad
de La Laguna
Facultad de Derecho



LA SATISFACCIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS LABORAL

Autor: LUIS NAVARRO RODRÍGUEZ

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 Septiembre**

ABSTRACT

The objective of this investigation has been analyzing the relationship between job satisfaction and job stress. The Sample has been composed by 50 people (men/women) belonging to different Jobs.

The results show that there is a relation between job satisfaction and job stress. Specifying that when job stress increases, job satisfaction decreases.

Key words: Work satisfaction and job stress.

RESUMEN

El objetivo de esta investigación ha sido analizar la relación entre la satisfacción laboral y el estrés laboral. La muestra está compuesta por cincuenta personas (hombres y mujeres) que pertenecen a diferentes sectores de trabajo.

Los resultados muestran que existe relación entre la satisfacción laboral y el estrés laboral. Específicamente, cuando aumenta el estrés laboral, disminuye la satisfacción laboral.

Palabras clave: Satisfacción laboral y estrés laboral.

Índice

1. Introducción.....	4
2. Satisfacción laboral.....	4
3. Estrés laboral.....	11
4. Método.....	15
5. Resultados.....	16
6. Discusión y conclusiones.....	24
7. Referencias bibliográficas.....	25

Introducción.

Tradicionalmente, los empresarios sólo valoraban a sus trabajadores por los resultados que obtuvieran en la producción y por su coste. De esta manera, no se tenía en cuenta aspectos relativos a la satisfacción de los trabajadores, al igual que tampoco experimentaban el sentirse valorados por el trabajo realizado en la empresa.

En la actualidad, la globalización económica y de los mercados, así como los avances tecnológicos han provocado transformaciones en las relaciones laborales. En este sentido, se ha demostrado que los recursos humanos constituyen una de las principales funciones de la empresa.

Muchos trabajos se realizan en condiciones en las que los trabajadores tienden a experimentar un malestar psicológico, como el estrés laboral, llegando incluso, a generar problemas para la salud, y repercutiendo finalmente en la organización. Es por ello que, las organizaciones tienen que contar con mecanismos y estrategias que permitan recuperarse a los trabajadores de los esfuerzos realizados en el trabajo. Por lo tanto, las variables estrés laboral y satisfacción laboral son objeto de análisis en este trabajo.

SATISFACCION LABORAL

El concepto satisfacción laboral presenta innumerables definiciones, sin que exista una definición consensuada de dicho concepto. Se pueden diferenciar dos tipos de definiciones, las que consideran que la satisfacción laboral esta vinculada a un estado emocional, sentimientos o respuestas afectivas y otras definiciones que se extienden más allá de lo emocional hasta las conductas laborales.

Dentro del primer grupo de definiciones que relacionan la satisfacción laboral a un estado emocional se encuentran autores como Crites (1969), el cual define la satisfacción laboral como un estado afectivo, en el sentido de agrado o desagrado, que muestra hacia el trabajo la persona. Para Smith, Kendall y Hulling (1969) se trataría de unos sentimientos referidos a aspectos específicos del entorno laboral. Locke (1976) por su parte la define como estado emocional positivo resultante de la percepción y de las experiencias laborales subjetivas de la persona. Price y Muller (1986) dicen que la satisfacción laboral es una orientación afectiva hacia el empleo.

Por último, Muchinsky (1993) la define como una respuesta emocional o una respuesta afectiva hacia el trabajo y Newstros y Davis (1993) explican que es un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con las que los empleados observan su trabajo.

Por otro lado, en cuanto al segundo grupo de definiciones de satisfacción laboral, se encuentran aquellas que van mas allá de las emociones, hacia la conducta laboral. Porter (1962), define la satisfacción laboral como la diferencia que existe entre la recompensa que el trabajador percibe como adecuada y la recompensa que se recibe. Beer (1964) se refiere a la satisfacción laboral como la actitud que los trabajadores tienen hacia aspectos determinados del trabajo como la compañía, el trabajo mismo, los compañeros y otros objetos psicológicos del contexto de trabajo. Para Blum (1976) la satisfacción laboral es la consecuencia de las distintas actitudes que tiene el trabajador hacia su trabajo y los factores relacionados con éste, y hacia la vida en general. Por último, Peiró (1984) la explica como una actitud general que es el resultado de muchas actitudes concretas relacionadas con diversos aspectos del trabajo y de la organización.

TEORÍAS SOBRE SATISFACCION LABORAL

En cuanto a las teorías de satisfacción laboral existen dos orientaciones, por un lado, teoría o modelo de contenido, y por otro lado, teoría o modelo de proceso.

Las teorías de contenido se refieren a los objetivos, necesidades, aspectos que conducen o limitan la satisfacción laboral, mientras que las teorías de proceso se centran en realizar un análisis explicativo de los procesos que impulsan, dirigen y sostienen la actitud de satisfacción laboral sin preocuparse tanto de explicar cuales sean las variables concretas que determinan la conducta, como pueden ser: las características personales, sistemas de administración, relaciones de grupo, características objetivas del trabajo etc.

Dentro de las teorías de contenido se encuentra la teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow (1954-1975). Maslow fundamentaba que las necesidades sociales no eran las únicas necesidades responsables de la satisfacción laboral sino que también serían otras necesidades organizadas y estructuradas jerárquicamente, partiendo desde las necesidades más básicas a la necesidad más elevada que es la autorrealización.

Maslow estructuraba estas necesidades en cinco niveles en función de su importancia:

- I. Necesidades fisiológicas: estas necesidades son aquellas que son básicas para sobrevivir, tales como: alimentos, líquidos, refugio, sexo y demás exigencias corporales.
- II. Necesidades de seguridad: este tipo hace referencias a aquellas necesidades que se refieren a la protección contra amenazas y alcanzar una estabilidad en la vida.
- III. Necesidades de amor y el sentido de pertenencia: aquellas necesidades sociales inherentes del ser humano como son el afecto, cariño, sensación de pertenecer, aceptación y amistad.
- IV. Necesidades de estima: necesidad de reconocimiento propio, autoconfianza, capacidad de ser útil y necesario en el mundo (logros, autonomía, estatus, prestigio).
- V. Necesidad de autorrealización: necesidad de crecimiento, llegar a desarrollar el máximo potencial que hay en cada uno. “ *El deseo a ser todo aquello en que uno es capaz de convertirse*” (Maslow, 1973).

Se puede concluir que la teoría de Maslow establece que cuando la necesidad de orden inferior se encuentra satisfecha hace que pierda la motivación por cubrir esa necesidad dando paso a la siguiente necesidad que actuará como nuevo motivador.

Dentro de las teorías o modelo de contenido se encuentra también la teoría bifactorial de Herzberg, Mausner y Snyderman (1959). Se le denomina como teoría dual o teoría de higiene y motivación, esta teoría esta considerada como uno de los modelos de satisfacción laboral de mayor impacto en el ámbito de la motivación laboral. Esta teoría engloba tanto aspectos sociales del ámbito laboral y relacional como también su contenido. Este enfoque estudia variables como son el salario, relaciones sociales, jerarquías, tecnologías, etc.

El objetivo que persigue la teoría bifactorial eran, por un lado, establecer que elementos influyen en la satisfacción o insatisfacción laboral y por otro lado analizar como afectan tanto la satisfacción como la insatisfacción al rendimiento en el trabajo.

Herzberg, Mausner y Snyderman (1959) observaron que la satisfacción estaba relacionada con aspectos intrínsecos del trabajo, como pueden ser los ascensos, reconocimiento, logros, etc. Sin embargo otros aspectos extrínsecos del trabajo, como pueden ser el estilo de dirección, normas de la empresa, condiciones de trabajo, están relacionados con la insatisfacción.

Cuando estos autores se refieren a necesidades de higiene hacen alusión a aquellas relacionadas con las condiciones físicas y psicosociales del trabajo, mientras que cuando hacen alusión a las necesidades de motivación, se refieren al contenido y tipo de trabajo.

Tabla 1. *Descripción de los factores según Herzberg*

FACTORES HIGIENICOS	FACTORES MOTIVADORES
❖ Normas y procedimientos.	❖ Logro.

<ul style="list-style-type: none"> ❖ Salario, sueldo. ❖ Supervisión. ❖ Relación con el jefe. ❖ Condiciones físicas. ❖ Tiempo libre. ❖ Seguridad en el empleo. ❖ Relación con los compañeros. ❖ Relación con subordinados. ❖ Políticas de empresa. ❖ Vida privada. ❖ Estatus. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Reconocimiento. ❖ Gusto por el trabajo. ❖ Trabajo en si mismo. ❖ Responsabilidad. ❖ Ascensos. ❖ Crecimiento personal.
---	--

Por otro lado, dentro de las teorías o modelos basadas en el proceso, se encuentra la teoría de las expectativas de Vroom (1964). Vroom establece en su teoría que las expectativas son determinantes en la satisfacción laboral, partiendo de que la satisfacción de la conducta tanto laboral como humana dependen de que un determinado comportamiento lleve al individuo a unos resultados previamente esperados y el valor que estos representan para el sujeto.

Vroom dice que el ser humano al tener expectativas en relación a unos resultados selecciona aquellos comportamientos que le lleven a la consecución de sus expectativas, proporcionándole esta la máxima satisfacción.

El autor basa su teoría en tres conceptos:

-Expectativa: Es la percepción subjetiva de que con cierto nivel de esfuerzo, se alcanzará un determinado resultado.

-Valencia: El autor la define como un valor subjetivo que los individuos le dan a las recompensas y expresará la fuerza de atracción individual hacia un resultado.

-Instrumentalidad: Es la percepción que tiene el trabajador de que ciertos resultados le llevarán a la obtención de otros resultados.

Vroom concentra su teoría en una fórmula que suma los productos de las valencias de todos los resultados y su percepción de la instrumentalidad de cada resultado para conseguir los otros resultados.

En definitiva la satisfacción de un trabajador será mayor cuando le sea más fácil desempeñar su trabajo y obtenga los resultados esperados.

Dentro de la teoría de proceso se encuentra la teoría de la equidad de Adams (1963-1965). Esta teoría de satisfacción laboral destaca que la principal fuente de satisfacción o insatisfacción es la comparación social realizada por las personas, por tanto, para Adams, el individuo estará satisfecho, si cuando se compara con el resto percibe equidad, en caso contrario, si percibe inequidad o injusticia estará insatisfecho.

Se discute que sean variables determinadas las que repercuten en la motivación, creyendo que la valoración que hace una persona comparando su trabajo y sus resultados con los de otras personas parecidas sea lo que influye en la satisfacción y motivación.

Adams, postula que el sentimiento de inequidad en la persona que lo percibe crea una tensión, que le conduce a tener comportamientos y actitudes que desembocan en restablecer la equidad. Entonces, una persona no mostrará ningún interés en cambiar si percibe equidad, mientras que en el caso contrario la persona tratará de cambiar si percibe inequidad con respecto a la situación de otra persona.

Por último, en las teorías de proceso se encuentra la teoría de Locke (1968). Locke en su teoría presentó un modelo de la finalidad y posteriormente amplió la misma incorporando el resultado y análisis de los valores. En su teoría de la finalidad expresa

que la autorrealización y éxito en su trabajo pueden constituir un fin en sí mismo, por lo que pueden considerarse una fuente independiente de satisfacción y motivación. Esta teoría comienza bajo la premisa de que la motivación en el trabajo es una actividad consciente, ya que el individuo siempre intenta lograr algo en función de unos objetivos conscientes, es decir, cuanto mayores sean los objetivos mayor sensación de satisfacción se dará al alcanzarlos.

Locke hace alusión a unos ingredientes básicos, los cuales son:

- ❖ Metas o intenciones, que determinan la motivación de manera inmediata en el esfuerzo del trabajador.
- ❖ El cambio de valor de los incentivos, ya que estos cambios inciden de forma directa en las metas del sujeto.
- ❖ El nivel de ejecución alcanzado, siempre que iguale el nivel de ejecución de las metas, es lo que determinará el nivel de satisfacción o insatisfacción.

Las conclusiones obtenidas de esta teoría fueron:

- ❖ Cuanto más altas sean las metas, mayor deberá ser el nivel de ejecución.
- ❖ El objetivo o los objetivos han de estar bien definidos.
- ❖ La intención del sujeto determina la elección de la conducta en la realización de la tarea.
- ❖ Las metas, al tener un papel mediador provoca que los estímulos externos sean eficaces sobre el nivel de ejecución.
- ❖ Los incentivos externos tienen efecto directo sobre el nivel de ejecución a través de su impacto en las intenciones y fines del sujeto.

Por otro lado, Locke (1969, 1976 y 1984) en su teoría de los valores, parte del planteamiento de que la satisfacción laboral depende de unos valores laborales significativos para la persona, que se consiguen en el propio trabajo, esos valores tienen que ser acordes con las necesidades del trabajador. Por tanto, ha de existir una relación

entre los valores de la persona, la percepción de poder alcanzar los valores laborales que proporciona el propio trabajo y las necesidades de la persona.

En la teoría de valor la satisfacción laboral es una consecuencia del ajuste entre los resultados del trabajo y los deseos propios del individuo, es decir, que cuanto haya un mayor ajuste, la satisfacción laboral será mayor.

ESTRÉS LABORAL

Para iniciar el estudio del estrés laboral, es preciso conocer la definición. El concepto de estrés laboral también presenta diversas definiciones. Para el autor Stonner (1994) el estrés laboral es la tensión que se produce cuando un individuo considera que una situación o exigencia laboral podría estar por arriba de sus capacidades y recursos, para enfrentarla.

Por otro lado, Kreitner y Kinicki (2003) se refieren al estrés laboral, como una respuesta adaptativa, en las que influyen los procesos psicológicos del individuo, siendo el resultado de un suceso externo, en el que se plantean diferentes tipos de exigencias a una persona.

En cuanto a los modelos del estrés laboral, la gran mayoría se ha centrado en investigar el desajuste entre la persona y las demandas de trabajo. Ese desajuste ocurre cuando las demandas de trabajo no cumplidas suponen una amenaza para el trabajador, y éste no tiene el control o los recursos para afrontarla.

Dentro de los modelos de estrés laboral basados en el ajuste se puede destacar:

- ❖ Modelo demandas-control (Karasek, 1979).
- ❖ Modelo vitamínico (Warr, 1987,2007).
- ❖ Modelo esfuerzo-recompensa (Siegrist, 1996)

El modelo demandas-control (Karasek, 1979) establece que el estrés aparece cuando las demandas de trabajo son altas y a la vez la capacidad de control de la misma es baja.

Por lo tanto, la fuente de estrés se localiza en el desajuste entre las demandas y el control. Karasek diferencia cuatro tipos de situaciones laborales en función de la combinación de niveles altos o bajos de las demandas y del control:

- En un trabajo en el que existe un nivel de control bajo y el nivel de las demandas alto, será un trabajo estresante debido a que el trabajador ante la falta de control no puede responder a esas demandas.
- Por otro lado, cuando existe un trabajo con un nivel de demandas alto y también el nivel de control es alto, existe un nivel elevado de actividad pero niveles relativamente bajos de estrés.
- En el caso en el que los niveles de demanda y control son bajos, será considerado como un trabajo pasivo.
- Por último, un trabajo con nivel de control alto pero el nivel de demanda es bajo, será un trabajo con poco estrés.

El modelo vitamínico planteado por Warr (1987,2007) está centrado en la intensidad de las características que presenta el trabajo y los posibles efectos que pueden tener para el trabajador.

El autor hace una comparación para explicar su modelo, en el que igual que ciertos estímulos pueden afectar a la salud mental, existen niveles de vitaminas que pueden ser perjudiciales a la salud física. Por tanto, escasos niveles de vitaminas perjudican negativamente la salud física, de igual forma que niveles muy bajos de autonomía, compensaciones económicas, etc., afectan a la salud mental. También, hay vitaminas que en niveles altos pueden afectar a la salud igual que hay características del trabajo que en exceso puede ser también negativas.

Warr distingue varios tipos de fuentes de estrés:

1. La falta de control.
2. La falta de oportunidad para usar sus habilidades.
3. La incertidumbre ambiental.
4. La falta de seguridad.
5. Posición social poco valorada.
6. Falta de seguridad física.
7. La falta de variedad.

En definitiva, la clave de esta teoría, es que el bienestar está conectado con el ajuste entre la cantidad presente de las características laborales y las que necesita la persona, teniendo presente que la cantidad que requiere cada uno y el umbral admitido puede ser distinto en función de la persona dependiendo de algunas características personales y ambientales.

El modelo de esfuerzo-recompensas formulado por Siegrist (1996), asume que el esfuerzo en el trabajo es parte de un contrato fundamentado en la reciprocidad donde las recompensas se suministran en términos de reconocimiento, salario y oportunidades de desarrollar una carrera profesional.

El sentimiento de no ser valorado de forma correcta, ser tratado injustamente, o incluso, observar que hay amenazas en el desarrollo la carrera profesional , provocará emociones negativas, que producirán un inestabilidad laboral. A largo plazo, el desequilibrio entre un gran esfuerzo y una baja recompensa tendrá como resultado una continua reacción de tensión.

El desequilibrio mencionado ocurre cuando:

1. El contrato de trabajo no esta definido de forma correcta.

2. El trabajador acepta el desequilibrio por tener expectativas de que habrá una mejora en sus condiciones de trabajo.
3. Existencia de un excesivo compromiso con el trabajo, producto de percepciones inadecuadas de las exigencias.

El modelo de Siegrist (1996) va más allá de tener en cuenta variables estructurales del ambiente de trabajo como en el modelo formulado por Karasek, sino que introduce también variables personales.

Los objetivos que persigue este trabajo es comprobar si existe relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral, y también si la satisfacción laboral es un buen predictor del estrés laboral.

En cuanto a la hipótesis que se plantea, es que a un mayor estrés laboral la satisfacción laboral será menor.

Método.

Participantes.

La muestra está formada por 50 personas de los cuales, 18 son hombres (36%) y 32 son mujeres (64%). Con una media de edad de 33,2 años, que va desde una edad mínima de 20 años a una edad máxima de 59 años. La desviación típica de la edad de la muestra es de 11,012.

Instrumento.

La información de este estudio ha sido recabada por medio de dos cuestionarios. El primero de ellos es el que determina la satisfacción laboral, y para esto hemos empleado el cuestionario de satisfacción en las organizaciones laborales (S20/23) de Meliá y Peiró

(1989). Este cuestionario está formado por 23 ítems donde se analizan cinco dimensiones, que son: satisfacción con la supervisión, satisfacción con el ambiente físico de trabajo, satisfacción con las prestaciones recibidas, satisfacción intrínseca del trabajo y satisfacción con la participación. Al analizar el índice de fiabilidad de esta escala, ha dado como resultado que su alfa de Cronbach es de .95, por lo que este cuestionario tiene una alta fiabilidad, ya que se aproxima bastante a 1.

El segundo cuestionario que se ha utilizado mide el estrés laboral, es el cuestionario del modelo demanda-control (DC) de Karasek (1979). Consta de 29 ítems donde se analizan tres dimensiones del estrés laboral, que son: el control (dimensión decisional), las exigencias del trabajo y el apoyo social. El alfa de Cronbach es de .89.

Procedimiento.

Los datos fueron recogidos entre los meses de abril y mayo de 2016. Los instrumentos empleados fueron suministrados por medios telemáticos. Al entregar los cuestionarios se informó cuales eran las intenciones del estudio, la importancia de contestar con sinceridad y el anonimato del mismo. La duración media para responder a ambas escalas fue de 20 minutos.

Análisis de datos.

El análisis estadístico de los datos se ha realizado mediante el programa informático SPSS versión 15.0 para Windows, en español. Para analizar la variable satisfacción laboral, se ha utilizado el Cuestionario General de Satisfacción en Organizaciones Laborales (S20/23) de 1989 y para medir la segunda variable, el estrés laboral, se ha utilizado el cuestionario del modelo demanda-control (DC) de 1979.

Se realizó un Análisis Correlacional entre las distintas puntuaciones obtenidas, relacionándolo con otras variables. Además, se ha verificado la estructura factorial de la media de las dos variables.

Resultados

Como ya se comentó, la muestra está constituida por 50 personas (hombres y mujeres), con una media de 33,2 años y una desviación típica de 11,012. Del total de la muestra, el 36% son hombres y el 64% son mujeres.

Tabla 1.- Género y edad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Hombre	18	36,0	36,0	36,0
Mujer	32	64,0	64,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Edad

N	Válidos	50
	Perdidos	0
Media		33,20
Desv. típ.		11,012

A continuación se realizó un análisis de correlación para conocer si existe vinculación entre las escaladas utilizadas. La tabla 2 señala que el resultado de la correlación, es altamente significativo.

Tabla 2.- Correlaciones

		MEDIASTRESS	MEDIASL
MEDIASTRES S	Correlación de Pearson	1	-,709**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
MEDIASL	Correlación de Pearson	-,709**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

****.** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Al hacer la correlación de Pearson entre la media estrés laboral y la media de satisfacción laboral, ésta es negativa e inversa, es decir, conforme aumenta una variable disminuye la otra (cuando aumenta el estrés laboral disminuye la satisfacción laboral).

Seguidamente se realizó otra correlación para conocer la vinculación entre la variable satisfacción laboral, con cada una de las dimensiones de la variable estrés laboral.

Tabla 3.- Correlaciones

		MEDIAS L	STRSSAP OYOSOCIAL	STRSSDESICIONES	STRSSEXIGENCIAS TRABAJO
MEDIASL	Correlación de Pearson	1	-,796(**)	-,727(**)	+,075
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,607
	N	50	50	50	50
STRSSAPOYOSOCIAL	Correlación de Pearson	-,796(**)	1	,651(**)	-,072
	Sig. (bilateral)	,000		,000	,620
	N	50	50	50	50
STRSSDESICIONES	Correlación de Pearson	-,727(**)	,651(**)	1	,186

	Sig. (bilateral)	,000	,000		,195
	N	50	50	50	50
STRSEXIGENC	Correlación	+,075	-,072	,186	1
IASTRABAJO	de Pearson				
	Sig. (bilateral)	,607	,620	,195	
	N	50	50	50	50

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Al hacer diversas correlaciones de Pearson se encuentra que las tres son altas y significativas. La dimensión apoyo social tiene una alta relación con la satisfacción laboral, esta relación es negativa e inversa (-.796), es decir, conforme aumenta una variable disminuye la otra. La dimensión toma de decisiones también correlaciona con la satisfacción laboral, esta correlación es negativa e inversa (-.727). Por último, la dimensión exigencias del trabajo correlaciona con la satisfacción laboral, esta correlación es positiva (0.75), es decir, al aumentar una variable aumenta la otra.

También se quiso conocer en que medida la satisfacción laboral era explicada por el estrés laboral. Para ello, se realizó un análisis de regresión lineal simple. Como señala la tabla 4, la satisfacción laboral es un buen predictor del estrés laboral.

Tabla 4.-Análisis de regresión simple.

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,709(a)	,503	,493	,21361

a Variables predictoras: (Constante), MEDIASL

ANOVA(b)

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	2,218	1	2,218	48,603	,000(a)
	Residual	2,190	48	,046		
	Total	4,408	49			

a Variables predictoras: (Constante), MEDIASL

b Variable dependiente: MEDIASTRESS

Del mismo modo quisimos conocer si la estructura factorial de las dos variables se reproducía en nuestro estudio, para ello, se ha llevado a cabo un análisis factorial exploratorio.

Tabla 5.- KMO y prueba de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,865
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	950,019
	gl	253
	Sig.	,000

La prueba KMO (Kaiser- Meyer- Olkin) determina que existe una buena adecuación de la muestra (0,865), ocurriendo lo mismo con el índice de esfericidad de Barlett (sig.000).

Después de haber realizado el análisis factorial explotario con el método de componentes principales y rotación varimax se obtuvieron cinco componentes que explican un 75,785% de la varianza total. El primer componente explica el 49.844 de la varianza total.

Tabla 6.- Análisis de componentes principales.

Componente	Autovalores iniciales		
	Total	% de la varianza	% acumulado
1	11,464	49,844	49,844
2	2,529	10,997	60,841
3	1,482	6,445	67,286
4	1,064	4,628	71,914
5	,890	3,871	75,785

Tabla 7.- Matriz de componentes principales (rotados)

	Componente				
	Participación	Ambiente	Prestaciones	Satisfacción intrínseca del trabajo	Supervisión
SL17	,888				
SL18	,874				
SL16	,865				
SL13	,848				
SL14	,821				
SL15	,774				
SL19	,744				
SL23	,679				
SL22	,582				
SL20	,517				
SL7		,866			
SL8		,862			
SL9		,793			
SL10		,744			
SL11			,831		
SL12			,682		
SL21			,582		
SL2			,556		
SL1				,728	
SL3				,633	
SL6				,570	
SL5					,733
SL4					,667

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

a La rotación ha convergido en 7 iteraciones.

Como se puede observar en la tabla 7, tras la obtención de los componentes rotados, se recogen los cinco componentes que se encuentran en la escala original. El primer componente es participación y está formado por los ítems SL17 (igualdad y justicia de trato), SL18 (apoyo recibido de los superiores), SL16 (forma en que los supervisores juzgan la tarea), SL13 (relaciones personales con sus superiores), SL14 (supervisión ejercida sobre el trabajador), SL15 (La proximidad y frecuencia con que es supervisado), SL19 (la capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo), SL23 (la forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales), SL22 (grado en que la empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales) y SL20 (participación en las decisiones de departamento o sección). Sin

embargo, los ítems SL22 y SL20 no presentan una comunalidad tan alta como los elementos anteriores. El segundo componentes es el ambiente y está compuesto por los ítems SL7 (el entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo), SL8 (la iluminación del lugar de trabajo), SL9 (ventilación del lugar de trabajo) y SL10 (temperatura del local de trabajo) todos ellos con una alta comunalidad. El tercer componente se refiere a las prestaciones, y está compuesto por los ítems SL11 (las oportunidades de formación que le ofrece la empresa), SL12 (Las oportunidades de promoción que tiene la empresa), SL21 (participación en las decisiones de grupo relativas a la empresa) y SL2 (las oportunidades que ofrece el trabajo de realizar cosas en las que destaca el trabajador), aunque los ítems SL21 y SL2 presentan una baja comunalidad. El siguiente factor es la satisfacción intrínseca en el trabajo y está formado por los ítems SL1 (satisfacción que produce el trabajo por sí mismo), SL3 (las oportunidades que ofrece el trabajo de realizar cosas que gustan al trabajador) y SL6 (limpieza, higiene, y salubridad del lugar de trabajo), teniendo éste ultimo una baja comunalidad con respecto a los anteriores. Y por último el componente supervisión que está formado por los ítems SL5 (los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar) y SL4 (salario recibido).

Del mismo modo, se procedió a realizar el mismo análisis que con la variable satisfacción laboral, pero esta vez con la variable estrés laboral.

La prueba KMO (Kaiser-Meyer- Olkin) indica que la muestra se adecua perfectamente (0,555) y lo mismo ocurre con el índice de esfericidad de Barlett (sig.000).

Tabla 8.-KMO y prueba de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,555
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	1049,451
	gl	406
	Sig.	,000

--	--

Una vez realizado el AFE (análisis factorial exploratorio) con el método de componentes principales y rotación varimax se obtuvieron tres componentes que explican un 54,62 de la varianza total. El primer componente explica el 33,47 de la varianza total.

Tabla 9.- Análisis de componentes principales

Componente	Autovalores iniciales		
	Total	% de la varianza	% acumulado
1	9,707	33,471	33,471
2	3,929	13,547	47,018
3	2,206	7,607	54,625

Tabla 10.- Matriz de componentes principales (rotados)

	Componente		
	Apoyo social	Control (dimensión decisional)	Exigencias del trabajo
STRESS22	,829		
STRESS19	,817		
STRESS28	,811		
STRESS20	,764		
STRESS23	,754		
STRESS29	,745		
STRESS5	,743		
STRESS14	,715		
STRESS13	,699		
STRESS27	,675		
STRESS26	,663		
STRESS21	,641		
STRESS6	,614		
STRESS7	,555		
STRESS12	,542		
STRESS25	,518		
STRESS3		,805	
STRESS1		,726	
STRESS2		,686	

STRESS24		,639	
STRESS4		,609	
STRESS9		,556	
STRESS17		,482	
STRESS11			,726
STRESS10			,705
STRESS15			,634
STRESS16			,579
STRESS8			,472
STRESS18			

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

a La rotación ha convergido en 7 iteraciones.

Como determina la tabla 10 se recogen tres componentes principales. Dentro del componente apoyo social se encuentran los ítems STRESS22 (mi jefe facilita la realización del trabajo), STRESS19 (mi jefe se preocupa por el bienestar de los trabajadores que están bajo su supervisión), STRESS28 (las personas con las que trabajo se apoyan mutuamente para trabajar juntas), STRESS20 (mi jefe presta atención a lo que digo), STRESS23 (mi jefe consigue que la gente trabaje unida), STRESS29 (las personas con las que trabajo facilitan la realización del trabajo), STRESS5 (tengo libertad de decidir como hacer mi trabajo), STRESS14 (no recibo pedidos contradictorios de los demás), STRESS13 (dispongo de suficiente tiempo para hacer mi trabajo), STRESS27 (las personas con las que trabajo son amistosas), STRESS26 (las personas con las que trabajo se interesan por mi) , STRESS21 (mi jefe tiene una actitud hostil o conflictiva hacia mi), STRESS6 (mi trabajo me permite tomar decisiones en forma autónoma), STRESS7 (en el trabajo tengo la oportunidad de hacer cosas diferentes), STRESS12 (en mi trabajo no se me pide hacer una cantidad excesiva), STRESS25 (las personas con las que trabajo tienen actitudes hostiles hacia mi), de ellos, los tres últimos no presentan una comunalidad demasiado alta. El componente control (dimensión decisonal) está formado por los ítems STRESS3 (en mi trabajo debo ser creativo), STRESS1 (mi trabajo requiere que aprenda cosas nuevas), STRESS2 (mi trabajo necesita un nivel elevado de calificación), STRESS24 (las personas con las que trabajo están calificadas para las tareas que realizan), , STRESS4 (mi trabajo consiste en hacer siempre lo mismo), STRESS9 (en el trabajo tengo la posibilidad de desarrollar mis habilidades personales) Y STRESS17 (mi trabajo es muy dinámico), de este

componente los ítems STRESS9 y STRESS17 no presentan una comunalidad muy alta. Por último, el componente exigencias del trabajo lo componen los ítems STRESS11 (mi trabajo exige un gran esfuerzo mental), STRESS10 (mi trabajo exige hacerlo rápidamente), STRESS15 (mi trabajo me obliga a concentrarme durante largos períodos de tiempo), STRESS16 (mi tarea es interrumpida a menudo y debo finalizarla más tarde), STRESS8 (tengo influencia sobre como ocurren las cosas en mi trabajo), en cuanto a este componente, los ítems STRESS16 y STRESS8 no presentan una comunalidad muy alta. Cabe destacar que el ítem STRESS18 no tienen comunalidad representativa con ningún componente por lo que quedaría al margen.

Discusión y conclusiones

Finalmente, dados los resultados obtenidos se puede observar que existe relación entre la satisfacción laboral y el estrés laboral, confirmando así la hipótesis del estudio, cuanto mayor sea el estrés laboral, la satisfacción laboral será menor.

Una vez comprobada la hipótesis, se analizó de que forma correlacionaba la satisfacción laboral con cada una de las tres dimensiones del estrés laboral, dando como resultado que existe una relación alta y significativa de la satisfacción laboral con las tres dimensiones del estrés laboral.

También se quiso conocer en que medida la satisfacción laboral es un buen predictor del estrés laboral, para ello se realizó un análisis de regresión simple, obteniendo como resultado, que la satisfacción laboral es un buen predictor del estrés laboral.

En lo referido a la fiabilidad de las escalas que se han utilizado, ambas tienen una alta fiabilidad.

Por otra parte, se realizó un análisis factorial exploratorio de las escalas utilizadas para saber el número de componentes que formaban parte de cada variable,

concluyendo que son tres los componentes que forman parte del estrés laboral (control, exigencias del trabajo y apoyo social) y cinco componentes los que constituyen la satisfacción laboral (participación, ambiente, prestaciones, satisfacción intrínseca del trabajo y supervisión).

Para el futuro, dados los resultados obtenidos, sería interesante realizar el mismo estudio, pero ésta vez, analizando sectores de actividad concretos, y conocer así, como es la relación entre la satisfacción laboral y el estrés laboral, dependiendo del sector de actividad.

Referencias bibliográficas.

- Artazcoz, L., Escribá, V. y Cortés, I. (2006). El estrés en una sociedad instalada en el cambio. *Gac Sanit*, 20(1), 71-78.
- Atalaya, P. (2001). El estrés laboral y su influencia en el trabajo. *Industrial data*, 4(2), 25-36.
- Bakker. B. y Rodríguez, A. (2012). Psicología de la salud ocupacional positiva. *Psicothema*, 24(1), 62-65.
- Buendia, J. y Ramos, F. (2001). *Empleo, estrés y salud*. Madrid: Pirámide.
- Cuevas, M. y García, T. (2012). Análisis crítico de tres perspectivas psicológicas de estrés en el trabajo. *Trabajo y sociedad*. 19, 87-102.
- Chiang. M, Martín. J.M y Núñez. A, (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid: Biblioteca Comillas.

- Gargallo, A. (2008). *La satisfacción laboral y sus determinantes en las cooperativas*. España: Universidad de Zaragoza. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2774951>
- González, N. (2008). Prevalencia del estrés en la satisfacción laboral de los docentes universitarios. *Revista electrónica de humanidades, educación y comunicación social*. Recuperado de: <http://publicaciones.urbe.edu/index.php/REDHECS/article/viewArticle/450>
- Llana, F. (2008). *Ergonomía y psicología aplicada: Manual para la formación de especialistas*. Valladolid: Lex Nova.
- Meliá, J. L., Peiró, J. M. (1989). *The measurement of job satisfaction in organizational settings: The S20/23 Job Satisfaction Questionnaire*. *Psicologemas*, 5, 59-74.
- Moreno, R. & Garrosa, E. *Salud laboral: Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*. Madrid: Pirámide.
- Peiró, J. y Rodríguez, I. (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. *Papeles del Psicólogo*, 29(1), 68-82.
- Peiró, M. (2001). *El estrés laboral: Una perspectiva individual y colectiva*. España: Universidad de Valencia. Recuperado de: http://www.oect.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Rev_IN_SHT/2001/13/seccionTecTextCompl2.pdf
- Salgado, F., Remeseiro, C. e Iglesias, M. (1996). Clima organizacional y satisfacción laboral en una pyme. *Psicothema*, 8(2), 329-335.

Webgrafía.

- www.app4stats.com.