



Universidad  
de La Laguna  
Facultad de Derecho



Grado en: Relaciones Laborales  
Facultad de Derecho  
Universidad de La Laguna  
Curso 2016/ 2017  
Convocatoria: Junio

# **LA SATISFACCIÓN LABORAL Y LA CONCILIACIÓN ENTRE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL**

## **JOB SATISFACTION AND CONCILIATION OF WORK AND FAMILY LIFE**

Realizado por el alumno/a Andrea Eugenio Tarajano

Tutorizado por el Profesor/a Don Juan Martinez Torvisco

Departamento: Psicología

Área de conocimiento: Psicología Social

## ABSTRACT

This research, which has 60 subjects, examines the relationship between the different dimensions of job satisfaction and the reconciliation of work and family life. The subjects of the survey are 28 men and 32 women, they are between 24 and 64 years old.

It was made using the “Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23” in the case of Job Satisfaction, and the “Cuestionario de Interacción Trabajo-familia (2009)” was used to measuring the conciliation between work and family life.

The results have been significant, confirming many of the hypotheses that we had made.

There is both positive or negative correlation between the Job Satisfaction and the Reconciliation of family and work life.

There are direct correlations if we relate the Job Satisfaction variable to positive work-family and family-work interactions, and there are indirect correlations if we relate Satisfaction to negative work-family and family-work interactions.

In our sample, the difference by sex does not reflect clear differences between them.

**RESUMEN**

Esta investigación, que ha contado con 60 sujetos, examina la relación entre las diferentes dimensiones de la satisfacción laboral y la conciliación de la vida laboral y familiar. De los 60 sujetos, 28 son hombres y 32 mujeres de entre 24 y 64 años. Se ha realizado utilizando el Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23 en el caso de la Satisfacción Laboral; y para medir la Conciliación entre la vida familiar y laboral se ha usado el Cuestionario de Interacción Trabajo-familia (2009).

Los resultados han sido significativos, confirmándose algunas de las hipótesis que habíamos realizado.

Hay que destacar que hay correlación tanto positiva como negativa entre la Satisfacción Laboral y la Conciliación de la vida familiar y laboral. Las correlaciones directas se dan cuando relacionamos la variable Satisfacción con las interacciones positivas trabajo-familia y familia-trabajo, mientras que las relaciones inversas se dan con la correlación SL e interacciones negativas trabajo-familia y familia-trabajo.

En nuestra muestra, la diferencia por sexos no refleja claras diferencias entre sí.

**PALABRAS CLAVE:** interacción trabajo familia, satisfacción laboral, conciliación vida.

## ÍNDICE:

### Marco teórico

|  |    |
|--|----|
| • Introducción.....  | 5  |
| • Satisfacción laboral                                       |    |
| - Definiciones de Satisfacción Laboral.....                  | 6  |
| - Teorías de la motivación .....                             | 8  |
| - Factores que afectan a la satisfacción laboral.....        | 15 |
| • Conciliación de la vida familiar y laboral                 |    |
| - Definiciones de CVFL.....                                  | 17 |
| - Teorías de conciliación.....                               | 17 |
| - Medidas de conciliación de la vida laboral y familiar..... | 20 |
| • Objetivo e hipótesis.....                                  | 26 |
| • Método   |    |
| - Participantes.....   | 26 |
| - Diseño.....  | 27 |
| - Instrumentos.....  | 28 |
| - Procedimientos.....  | 29 |
| • Resultados.....  | 29 |
| • Discusión y conclusiones.....                              | 46 |
| • Bibliografía.....  | 51 |
| • Anexo.....   | 55 |

## **1. MARCO TEÓRICO:**

### **1.3. INTRODUCCIÓN**

Cada vez más, es importante para las empresas conocer el punto de vista del trabajador para de esa manera intentar mejorar en diversos puntos organizacionales como en la productividad, reparto de tareas o formación.

El obtener información también ayudara a saber como de satisfechos se sienten los empleados en sus respectivos puestos y si sus condiciones laborales las consideran justas, lo que afectará, además, en su calidad de vida.

Por esto, he considerado relevante escoger como segunda variable la Conciliación de la vida laboral y familiar ya que es una estrategia que se basa en compatibilizar la jornada laboral con el plano familiar. En definitiva, lo que busca la conciliación es la mejora de la calidad de vida.

Poco a poco, los cambios sociales, políticos y culturales han ido cambiado la idea que, a día de hoy, tenemos de la Conciliación de la vida Familiar y Laboral. Uno de estos cambios, y de los más importantes, ha sido la incorporación de la mujer al mercado laboral. Debido a esto la mujer comenzó a tener una “doble jornada” una en el trabajo, y la otra en casa. Frente a esta situación las empresas han utilizado políticas de conciliación familia-trabajo, aunque muchas veces están no son suficientes para evitar los efectos negativos de la falta de conciliación.

En conclusión, se puede decir que en la actualidad la satisfacción laboral debe formar parte de los objetivos organizacionales y creo que podría ser interesante ponerla en relación con la variable Conciliación de la vida familia y laboral y ver si los efectos negativos o positivos de esta variable afectan a la CVFL o viceversa.

### 1.3. SATISFACCIÓN LABORAL

En la actualidad, la satisfacción en el trabajo es uno de los temas más relevantes en la Psicología, sobretodo en la Psicología Laboral, que ha ayudado al desarrollo de la humanidad.

En el entorno laboral, cada vez más, la satisfacción que adquiere el empleado en su puesto de trabajo se considera necesaria para desarrollar la actividad organizacional, así como la creciente importancia de buenas relaciones interpersonales entre subordinados y superiores. Para conseguir estos objetivos se requiere que la entidad combine tanto las nuevas tecnologías como la mano de obra.

En este epígrafe, se inicia definiendo el término Satisfacción en el trabajo según distintos autores. “Satisfacción laboral” es un término muy amplio y son muchas las definiciones al respecto.

Los estudios de Hawthorne elaborados por Elton Mayo (1924-1927), supusieron el surgimiento de la Teoría de las Relaciones Humanas. Este teoría planteó la importancia de conocer aspectos como la satisfacción, la motivación o las relaciones interpersonales entre los sujetos. Mayo esclarecía que unos trabajadores motivados y satisfechos hacían que una empresa lograra buenos resultados. Así mismo, reconoció que el trabajador no sólo trabaja para conseguir un salario, sino también para satisfacer sus necesidades psicosociales, por lo que se comenzó a relacionar a trabajadores satisfechos con una mayor productividad.

A partir de sus estudios, la denominación de la mano de obra cambia al concepto de recursos humanos y poco a poco se comenzó a considerar a los trabajadores como el un elemento estratégico en la organización empresarial.

Robbins (1996) junto a Weinert(1985) definen la satisfacción como “la actitud general de un individuo hacia su trabajo. Una persona con un alto nivel de satisfacción en el

puesto tiene actitudes positivas hacia el mismo; una persona que está insatisfecha con su puesto tiene actitudes negativas hacia él”.

Hay autores que la definen como “un estado emocional o una respuesta afectiva” (Locke, 1976; Weinert 1985; Price y Muller, 1986; Davis y Newstrom, 1999). En cambio otros determinan que es “una actitud generalizada en relación al trabajo” (Beer, 1964 y Bravo et al., 1996).

Locke (1976), definió la satisfacción laboral como un "estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto".

Mientras que Newstrom y Davis (1993) la definen como “Un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con las que los empleados ven su trabajo”.

Desde otro punto de vista, otros autores piensan que es mejor si se aplica una visión más amplia. Consideran la satisfacción laboral como “una actitud o un conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su experiencia y su situación de trabajo”(Bravo, Peiró y Rodríguez, 1996). Esta definición guarda relación con la establecida por Misener, Haddock y Gleaton (1996) que habla sobre las facetas que especifican que conforma la satisfacción. Estos autores ven dicho término desde una visión multidimensional, ya que no relacionan la satisfacción con las emociones sino con una conducta general hacia el trabajo.

Otro autor, piensa que “ la satisfacción en el trabajo es el resultado de diversas actitudes que poseen los empleados; esas actitudes tienen relación con el trabajo y se refieren a factores específicos tales como los salarios, la supervisión, la constancia del empleo, las condiciones de trabajo, las oportunidades de ascenso, el reconocimiento de la capacidad, la evaluación justa del trabajo, las relaciones sociales en el empleo, la resolución rápida de los motivos de queja, el tratamiento justo por los patrones y otros conceptos similares” (Blum, 1990).

En cambio, Topa, Lisboa, Palaci y Alonso (2004) la definen como “un conjunto amplio de actitudes y reacciones emocionales positivas que el individuo tiene hacia su trabajo, construidas a partir de la comparación entre los resultados esperados y los que ha obtenido efectivamente de tal trabajo”.

### 1.2.1 Teorías de la motivación:

La satisfacción está relacionada claramente con la motivación de los empleados (como lo demuestran los numerosos estudios que han correlacionado estas dos variables). Dichos términos constituyen un tema relevante en las empresas que intentan lograr ventajas competitivas con respecto a las demás entidades. En definitiva, constituyen dos ámbitos sin los cuales las instituciones no podrían conseguir una buena productividad y un buen ambiente laboral.

Existen muchas teorías sobre la motivación en el ámbito laboral, y se clasifican en dos grandes grupos: teorías de contenido y teorías de procesos.

- **Teorías de contenido:** esta teoría tiene que ver con lo que motiva a los individuos.  
*Jerarquía de las necesidades de Maslow.*
- *Teoría bifactorial de Herzberg.*
- *Teoría de la existencia, relación y progreso de Alderfer.*
- *Teoría de las tres necesidades de McClelland.*
  
- ❖ **Teorías de procesos:** esta teoría tiene que ver con la forma en la que los individuos se motivan.
  - *Teoría de las expectativas de Vroom y Porter Lawler*
  - *Teoría de la equidad de Adams.*
  - *Teoría de la modificación de la conducta de Skinner*

## TEORÍAS DE CONTENIDO

### JERARQUÍA DE LAS NECESIDADES DE MASLOW(1954):

Según Maslow las necesidades humanas se ordenan en una jerarquía. Éste establece que existen necesidades fisiológicas, que ocupan el nivel más bajo en la pirámide. Antes de satisfacer otras necesidades las personas deben ocuparse de éstas. No se puede acceder a cubrir otras necesidades si las fisiológicas no están atendidas.

Por tanto, según el individuo satisface sus necesidades más básicas, se impulsan necesidades más elevadas. Las necesidades, según Maslow, son las siguientes:

*Necesidades básicas o fisiológicas:* Son las necesidades más básicas y las que se encuentran en la base de la pirámide. Tienen que ver con la alimentación, sueño, respirar, beber agua, etc. Son necesidades esenciales en las personas y forma parte de su naturaleza.

*Necesidades de seguridad:* tiene que ver con las inseguridades de las personas en la vida y los miedos a determinadas situaciones. Engloba el ámbito económico como puede ser la promoción, sueldo e incentivos; y el ámbito de la salud.

*Necesidades sociales:* guardan relación con la socialización y la forma en la que se comunican los individuos con los demás. Es decir, tienen que ver con sentirse parte a una grupo o equipo: familia, amigos compañeros de trabajo.

*Necesidades de estima o reconocimiento:* dentro de estas necesidades se encuentran

individuos que necesitan el reconocimiento de otros. En este tipo de necesidades las personas buscan ser el centro de atención de un grupo. Otorga a las personas un cierto poder o estatus

*Necesidades de autorrealización:* este nivel se logra alcanzar cuando los demás escalones de la pirámide están cubiertos. La autorrealización para un individuo es alcanzar una meta y el éxito en su vida. Un ejemplo, es una persona independiente o la autorregulación, es decir, tener la capacidad de elegir lo que hace y como lo hace.

#### TEORÍA BIFACTORIAL HERZBERG(1959):

Herzberg en su teoría bifactorial no sólo se centra en el individuo y su trabajo, sino también en el entorno. Su estudio consistió en preguntar sobre elementos que producían satisfacción/insatisfacción y el resultado fue la división de dos factores:

*Factores Higiénicos:* tienen que ver con los valores externos. Es decir, tienen que ver con el ambiente externo de trabajo. Los trabajadores no pueden controlar directamente estos factores, ya que son aspectos relacionados con el sueldo, condiciones laborales, relaciones entre jefes y subordinados.

Estos aspectos de los que hemos hablado evitan la insatisfacción y no aportan satisfacción.

*Factores Motivacionales:* están relacionadas directamente con el cargo y las tareas desempeñadas, y dependen por tanto del individuo. Hay estudios que establecen que este tipo de factores son más poderosos. Los factores motivacionales guardan relación con el éxito, logro y crecimiento y autorrealización de la persona. En este caso, si no se consiguen estos objetivos la persona sentirá insatisfacción, mientras que si la

persona asciende en su vida personal o profesional sentirá satisfacción.

En definitiva, se puede esclarecer que, según este autor, la satisfacción la proporciona los elementos de motivación (que no provocan insatisfacción) y la insatisfacción la genera los factores de higiene (no provocan satisfacción en si misma).

#### TEORÍA DE LA EXISTENCIA, RELACIÓN Y PROGRESO DE ALDERFER(1972):

Clayton Adelfer, modificó las ideas de la teoría de las necesidades de Maslow, lo que dio lugar a la teoría ERG existencia, relación y crecimiento.

La idea de Alderfer era que las necesidades humanas se ven influenciadas por la motivación. Este autor, divide las necesidades en tres categorías:

*Existencia:* son las necesidades básicas de las personas como la alimentación, el sueldo, sueño, trabajo.

*Relación:* son las necesidades de socialización que requiere la interacción con otros, ya sea, familia, amigos o compañeros de trabajo.

*Crecimiento:* son las necesidades relacionadas con el desarrollo personal y el cumplimiento de metas y objetivos del individuo.

Este cuestiona el modelo de Maslow. La diferencias es que para él existía un movimiento que llama satisfacción progresiva (movimiento creciente) y otro frustración regresiva (movimiento decreciente).

Por tanto se diferencia de la teoría de Maslow, en que en la Teoría de ERG no existe un orden rígido en la estructura de necesidades. La idea es que si una persona no

logra satisfacer unas necesidades, retrocede para satisfacer necesidades menores o inferiores.

#### TEORÍA DE LAS TRES NECESIDADES DE MCCLELLAND (1961):

Comenzó con las investigaciones de McClelland llevando a cabo la utilización el Test de Apercepción Temática (TAT). Este sostiene que la mayoría de las necesidades son aprendidas desde la cultura, y dividió las necesidades en tres grupos o categorías: las necesidades de poder, las necesidades de afiliación y las necesidades de logro. McClelland establecía que las personas tenían necesidades diferentes entre sí, ya que algunas tenían necesidades más relacionadas con la afiliación, y otras con el logro o poder:

*Motivación de logro:* Las personas se imponen metas u objetivos muy altos, y ponen mucho empeño en alcanzarlos, es decir, quieren ser personas de éxito. En cambio, no son personas propensas a afiliarse con otros ya que se orientan mucho al trabajo, realizándolo con un buen desempeño.

Está relacionado con las personas que buscan la autorrealización, también les gusta la competitividad, dominar y realizar trabajos complicados y difíciles así como obtener los mejores resultados.

*Motivación de poder:* es el deseo de tener reconocimiento por parte de otras personas o grupos. Se orientan más en realizar tareas con influencia social que en su labor principal. Son personas con capacidades de liderazgo.

*Motivación de afiliación:* lo más importante es formar parte de un grupo. También son personas que desean mantener relaciones interpersonales positivas con los demás. Quieren sentirse aceptados, les gusta ser populares entre los compañeros y tienen

espíritu de grupo.

## TEORIA DE PROCESOS

### TEORÍA DE LAS EXPECTATIVAS DE VROOM (1964):

Esta teoría o modelo fue elaborado por Vroom. Se divide en tres factores que son: Valencia, Expectativa y Medios.

*Valencia:* tiene que ver con el valor dado a los resultados, como son vistos por los individuos

*Expectativa:* es la relación entre el esfuerzo y desempeño realizado. Se refiere a la creencia personal de que realizando una conducta determinada se obtendrá un determinado rendimiento.

*Medios o instrumentalidad :* es el valor que posee una persona sobre la obtención de una recompensa. *Se refiere a la intensidad en la que una persona cree que logrando un determinado resultado le llevará a obtener más resultados*

El modelo de Vroom se basa en como la motivación es determinante en las elecciones entre las diferentes alternativas y hace que la probabilidad de los logros de objetivos aumente.

Ve a las personas como sujetos conscientes, por tanto, estos deciden como comportarse.

### TEORÍA DE LA EQUIDAD DE ADAMS (1963-1965):

Según Adams, “La teoría de la Equidad sostiene que la motivación, desempeño y satisfacción de un empleado depende de su evaluación subjetiva de las relaciones entre su razón de esfuerzo – recompensa y la razón de esfuerzo – recompensa de otros en situaciones parecidas”.

La teoría de la equidad surge de la comparación social y se centra en observar el grado de igualdad en relación entre las recompensas de un sujeto y los demás. Es decir, comparan sus resultados con los resultados de otros. Dicha teoría presupone que las personas comparan sus esfuerzos con otras personas que se encuentran en situaciones parecidas.

Si los “resultados” de una persona son iguales a la de otros individuos, la situación se considera de equidad. Mientras que cuando existen desigualdades, la persona se encontrara ante una situación injusta (Reducción de esfuerzo, absentismo, impuntualidad...).

### TEORÍA DE LA MODIFICACIÓN DE LA CONDUCTA DE SKINNER (1974-1977):

Skinner opina que “la psicología debe ser el estudio del comportamiento observable de los individuos en interacción con el medio que les rodea”.

Skinner realizo un experimento primero con animales y luego se aplico a las personas. Comprobó que centrándose en la buena conducta los animales aprendían eficazmente y más rápido. La clave estaba en no sancionar los malos

comportamientos, ya que los resultados eran peores.

Según éste “Por medio de la crítica nunca provocamos cambios duraderos, y con frecuencia creamos resentimiento”.

### *1.2.2 Factores que afectan a la Satisfacción Laboral:*

Existen factores que pueden aumentar la satisfacción laboral como es contratar a las personas adecuadas para cada puesto. Las organizaciones muchas veces contratan al personal sin analizar el puesto, las habilidades y aptitudes de la persona, debido a que algunas personas aceptan cualquier tipo de empleo, por la necesidad de tener trabajo. Por lo tanto, se puede esclarecer que no se ha llevado a cabo un reclutamiento y selección de personal eficaz. Hay que tener en cuenta que las empresas para obtener una buena estrategia debe incorporar estas dos fases del proceso de selección, ya que tener un personal apto es fundamental. Cuando hablamos de un personal “apto” hablamos de personas con unas aptitudes y habilidades compatibles al puesto que se ofrece. Por tanto, el objetivo es colocar a las personas adecuadas en los puestos de trabajo adecuados.

También es importante crear lazos interpersonales entre subordinados, y de éstos con el/los jefes. Esto favorece la satisfacción en el ambiente de trabajo, ya que la mayoría de trabajos son de actividad grupal, por consiguiente requiere un nivel aceptable de comunicación y cooperación entre los miembros de un grupo. Es a partir de unas adecuadas relaciones interpersonales que puede crearse una mejor interacción de grupo y mejorar como institución.

Otra característica que aumenta la satisfacción en general es contar con un sistema de incentivos. Este sistema de incentivos está basado en recompensas que las empresas dan a los trabajadores teniendo en cuenta el rendimiento y sus logros. Es una manera de recompensar las buenas acciones, por ejemplo, aquellos trabajadores que superan las expectativas organizacionales realizando las tareas correctas y aplicando los

conocimientos y habilidades adecuadas a la situación. Cuando hablamos de “recompensas” hablamos de salarios, ascensos, estabilidad, vacaciones y transferencia a otras posiciones.

Por otro lado, también existen otros factores que contribuyen a que los empleados no se sientan satisfechos en su entorno laboral. El salario es la principal razón de insatisfacción, y por ello, para que exista motivación un trabajador debe obtener un salario que considere justo a la tarea o tareas que realice.

Aunque según un estudio realizado por la Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo de la Universidad de Valladolid han contrastado que “variables como el salario y las horas de trabajo, que habitualmente son considerados como buenos predictores de calidad del empleo, carecen de capacidad explicativa”. Como se refleja, el salario no es la única fuente de motivación e satisfacción en el seno de la empresa.

Otros factores que afectan de manera negativa a la satisfacción son la mala relación entre compañeros de trabajo o éstos con los superiores; situaciones en las que no se da posibilidad de promoción a los empleados; también las malas condiciones y ambiente laboral. La inseguridad de la persona y las circunstancias personales de ésta, de la misma manera, influyen negativamente, proporcionando insatisfacción en muchos casos. Igualmente ocurre en aquellas personas que no puedan dedicar suficiente tiempo a los requerimientos familiares, como es el caso de trabajadores con hijos pequeños o con otras cargas familiares.

En conclusión, se puede decir que en la actualidad la satisfacción laboral se ha considerado un elemento importante para el logro de los objetivos organizacionales.

### 1.3. CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL:

En los últimos tiempos, el mundo se ha globalizado y se ha convertido en un mercado más competitivo donde las empresas intentan tener unos trabajadores más formados, preparados y adecuados al puesto que sus competidores. Dicha mano de obra para desempeñar su tarea o tareas correctamente necesita estar motivada y eso puede influir en la productividad y desempeño en el trabajo.

En este epígrafe, se hablara sobre la conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores y se abreviará como: CVLF.

Este término es difícil de definir de una manera exacta, aunque algunos autores han aportado ideas que han ayudado a definir lo que hoy en día significa la CVLF.

La RAE hace referencia a este concepto de manera muy simple “Hacer compatibles dos o más cosas. Conciliar la vida laboral y la vida familiar”.

Según Feldstead et al., (2002) la conciliación de la vida es “la habilidad de los individuos, con independencia de su edad o género, de encontrar un ritmo de vida que les permita combinar su trabajo con otras responsabilidades, actividades o aspiraciones”.

El enfoque de Martí y Gómez (2004) hace referencia al “satisfactorio rendimiento en ambos ámbitos, es decir, que se puedan conservar las relaciones familiares que se consideren deseables, pero al mismo se obtenga un buen desarrollo laboral”.

#### *1.3.1 Teorías sobre la Conciliación:*

Estos dos ámbitos, familia/trabajo

Podemos decir que tanto la familia como el trabajo son dos de los ámbitos más importantes de la existencia de una persona y exigen mucha dedicación. Sobre estos conflictos trabajo/familia o familia/trabajo existen algunas teorías.

Son de interés la teoría del rol, la teoría de la compensación y la teoría del conflicto.

❖ La Teoría del Rol:

El primero en hablar sobre esta teoría fue Frederic Munné (siglo XX). Posteriormente, Sarbin (1950) describió las teorías del rol centrándose en la conducta de manera mucho más compleja.

Según Sarbin las unidades de la teoría son:

- el rol, haciendo referencia a la cultura;
- la posición, como unidad de la sociedad
- el sí mismo, como unidad de la personalidad.

Éste dice que “Los roles dependen de las acciones que lleven a cabo las personas para confirmar su posición”. Así mismo opina que las sociedades se fraccionan en diferentes grupos, y estos grupos, a su vez, ocupan entre sí diferentes posiciones sociales.

También habla sobre “el sí mismo” que se refiere al autoconcepto que la persona tiene de si misma, es decir, como se ve un individuo.

Por su parte, Kahnm, Wolfe, Quin & Snoek (1964) considera que “el conflicto entre las expectativas asociadas a los diferentes roles tiene efectos negativos en el bienestar personal”. Según Karasek (1979) “el conflicto trabajo/familia actúa como mecanismo de estrés”.

La Teoría de la Compensación:

La Teoría de la Compensación deriva de la la teoría de la permeabilidad que se basa en el concepto de permeabilidad existente entre trabajo y familia (Pleck, 1977).

Esta teoría explica que los conceptos trabajo y familia se relacionan de manera inversa, es decir, se relacionan de forma negativa (Staines, 1980). En definitiva, algunos autores piensan que “ los individuos deben esforzarse para compatibilizar ambas esferas y por equilibrar la insatisfacción en uno de los dominios, buscando satisfacción en el otro” (Edwards & Rothbard, 2000; Lambert, 1990). Los individuos, según esta teoría, se centran en un ámbito sacrificando el otro (familia o trabajo).

Otro planteamiento interesante es el aportado por Clarck (2000) que tiene como idea principal que “trabajo y familia constituyen diferentes esferas que se influyenan recíprocamente”. Clarck explica como actúan los individuos en el trabajo y con la familia para conseguir un equilibrio entre ambos.

#### ❖ La Teoría del Conflicto:

La Teoría del Conflicto establece que las presiones o problemas en el trabajo o familia pueden dar lugar a mayor conflicto entre los roles laborales/ familiares.

Greenhaus y Beutell (1985), considera que “la satisfacción en el ámbito laboral requiere del sacrificio en los roles familiares o viceversa”.

Se trata de un tipo de conflicto entre roles. Esta teoría no busca la compatibilización, sino que directamente considera incompatibles estos dos ámbitos. Esta idea refleja bien lo que opinan Greenhaus y Beutell que piensan que no se pueden compatibilizar trabajo/familia, ya que el tiempo que usas en un rol, no deja tiempo para otros.

### *1.3.2 Medidas de Conciliación Laboral y Familiar:*

A continuación hablaremos sobre los programas de conciliación familiar y laboral llevados a cabo por las empresas españolas. Existen muchas modalidades de políticas empresariales que pueden ayudar a los trabajadores a compatibilizar trabajo y familia: horarios de trabajo flexibles, horarios reducidos, puestos compartidos, semanas intensivas, etc.

Las políticas empresariales en este ámbito pretenden involucrar a todas las personas de la organización, ya sean hombres o mujeres.

- **Flexibilidad horaria (Art. 34.8 ET)**

Es el derecho a adaptar la duración y la distribución de la jornada de trabajo para compatibilizar vida familiar y laboral, en los términos que establezca la negociación colectiva, o el acuerdo a que llegue con el empresario.

- **Permisos retribuidos (Art. 37.3 ET)**

Este tipo de permisos da la oportunidad al trabajador de ausentarse de forma justificada manteniendo el derecho a la remuneración durante la ausencia al puesto de trabajo. Dentro de este tipo de medida existen varios tipos:

1º Matrimonio: Quince días naturales desde su celebración, dependiendo, en todo caso, de la existencia de un matrimonio reconocido como tal por nuestro ordenamiento jurídico.

2º Dos días por el nacimiento de hijo o fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

3º Mudanza o traslado de domicilio: un día de permiso, salvo cuando el mismo obedezca a un traslado por motivos laborales, caso éste que estará sujeto a la normativa específica al respecto.

4º Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

○ **Reducciones de jornada:**

1º El derecho al permiso y a la reducción de jornada por lactancia de menor de nueve meses (Art. 37.4 ET)

El art. 37.4 ET reconoce a las trabajadoras el derecho a un permiso de una hora de ausencia del trabajo, fraccionable en dos, para la atención de la lactancia de un menor de nueve meses. El permiso se incrementa proporcionalmente en caso de parto múltiple y la trabajadora, por su voluntad, podía sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora. También puede acumularlo en jornadas completas, conforme a lo previsto en la negociación colectiva o en el acuerdo al que llegue con el empresario. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Según el Art. 58 L.O. 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres se mantienen los derechos retributivos durante toda la situación de riesgo.

2º Hospitalización de recién nacidos e hijos prematuros (Art. 37.5 ET): En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a

ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

3º Cuidado de menores de doce años o discapacitados físicos, psíquicos o sensoriales que no desempeñen actividad retributiva. Tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla (Art. 37.6 ET).

4º Cuidado de familiares que no puedan valerse por sí mismos ni desempeñen labor retribuida: Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

○ **Vacaciones anuales (art 38. ET)**

La Ley 3/2012 ha introducido dos modificaciones en el régimen jurídico de las vacaciones anuales, en relación con los supuestos en que el período asignado para su disfrute coincide con la suspensión del contrato por paternidad o por incapacidad temporal.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

- **Suspensiones de contratos (art 45 d ET)**

1º Maternidad (y paternidad) en parto sencillo y parto múltiple:

El derecho a la prestación por maternidad nace el mismo día en el que el trabajador inicia el periodo de descanso.

Con esta prestación se trata de compensar la pérdida de ingresos del trabajador a consecuencia del permiso de descanso por el nacimiento de un hijo, adopción, tutela o acogimiento, ya que durante ese periodo, el contrato de trabajo queda en suspenso e interrumpe la actividad laboral durante un tiempo.

Pueden ser beneficiarios de la prestación por maternidad todos los trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena o autónomos, que disfruten del periodo de descanso por nacimiento, adopción, tutela o acogimiento, siempre que reúnan los requisitos exigidos. Si el permiso de descanso lo disfrutaran ambos progenitores, podrán ser los dos beneficiarios de la prestación si acreditan los requisitos necesarios cada uno de ellos

La duración del permiso de baja por maternidad es de 16 semanas ininterrumpidas que se amplía en dos semanas más en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiple. Además, se sumarán dos semanas más en los casos de discapacidad por cada hijo.

Estos periodos de descanso por baja maternal, pueden ser compartidos por el padre y la madre de forma simultánea o sucesiva con la excepción de las seis primeras semanas que deben ser disfrutadas siempre por la madre. La madre podrá ceder al padre 10 de las 16 semanas correspondientes al permiso de maternidad.

Es posible que la madre esté percibiendo la prestación por desempleo en el momento en que inicia el permiso por maternidad, ya sea antes o después del parto. En este caso, se suspende la prestación por desempleo y el INSS se encarga del pago de la prestación.

En el caso de la paternidad (art 48 bis. ET), en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante 13 días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en 2 días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4.

#### 2º Adopción y acogimiento:

En caso de adopción y acogimiento de menores de 6 años, se tendrá derecho a 16 semanas ininterrumpidas, ampliables dos por cada hijo más a partir del segundo. Excepcionalmente también a mayores de 6 años, pero que tengas una discapacidad o minusvalía o sujetos a dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociables, se tendrá derecho a 16 semanas ininterrumpidas.

#### 3º Suspensión por riesgo durante el embarazo:

La prestación por riesgo durante el embarazo es una protección especial destinada a proteger a la madre de los posibles riesgos que pueda tener durante la gestación y que sean incompatibles con el trabajo. El derecho al subsidio nace el mismo día en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo o el permiso por riesgo durante el embarazo. La empresa debe intentar un cambio de puesto de trabajo que evite riesgos para la trabajadora. Cuando esto no sea posible (siempre por motivos justificados) se suspende el contrato laboral. La trabajadora seguirá cobrando su sueldo, cuando se encuentre en situación de riesgo durante el embarazo. El riesgo debe estar relacionado con el puesto de trabajo. Si la situación de riesgo no tiene que ver directamente con la actividad laboral en sí, entonces se tratará como una situación de Incapacidad Temporal.

La suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

o **Excedencias (art 46. ET)**

Según el art 46 del ET, la excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

1º Cuidado de hijos y familiares

- Cuidado de hijos:

Solicitar una excedencia por cuidado de hijo es un derecho que tiene todo trabajador, hombre o mujer, que tenga un hijo (ya sea por parto, adopción o acogimiento). La excedencia permite dejar de trabajar por un periodo de tiempo para cuidar al hijo. Es decir, el trabajador no desempeña sus tareas y la empresa, por tanto, no le paga pero conserva el derecho a reincorporarse a la empresa cuando se termine el tiempo de cuidado del hijo.

Para disfrutar de dicha excedencia hay que tener en cuenta: que el menor no tenga más de 3 años, que no existe duración máxima (puede ir desde 1 día hasta 3 años), y que se puede solicitar de forma fraccionada, es decir, se puede pedir una excedencia de 2 meses para el cuidado de un hijo y a los 6 meses la puedo solicitar de nuevo. Al nacimiento de un nuevo hijo, comienza una nueva excedencia.

- Cuidado de familiares:

De la misma manera, exista una excedencia para el cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. La duración de esta excedencia no puede ser superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva.

## 2. OBJETIVO E HIPÓTESIS

El objetivo de este trabajo es comprobar si la variable Satisfacción Laboral y la variable Conciliación entre la vida laboral y familiar guardan relación.

A la hora de ver si nuestra muestra de candidatos cumple con lo que se estima que sucederá, realizamos una serie de hipótesis.

- a) La primera hipótesis es que a mayor satisfacción laboral mayor conciliación positiva tanto a nivel trabajo-familia como familia trabajo.
- b) La segunda hipótesis es que los hombres y mujeres tienen una conciliación de la vida diferente entre si.
- c) La última hipótesis es que la satisfacción laboral y sus componentes, influyen en la interacción negativa familia-trabajo.

## 3. MÉTODO

### 3.1 PARTICIPANTES

La muestra está compuesta por 60 trabajadores con edades comprendidas entre los 24 y los 64 años (la media de edad es de 41,03 años ). Se aprecia que los trabajadores de edades comprendidas entre 24 y 39 años representan el 41,7% (25 personas con esas edades), mientras que a partir de los 40 años representan el 58,3% (35 personas con edades iguales o superiores a 40 años). Esto refleja un poco el envejecimiento del

mercado laboral donde a los jóvenes les cuesta mucho encontrar un puesto adecuado a sus capacidades. Cada vez más, los jóvenes deben formarse por más tiempo para ser más competitivos, esta es otra de las causas de que en la población activa no exista un gran número de individuos entre 18-24 años.

De los 60 sujetos, 28 son hombres y 32 son mujeres, que en porcentajes representan el 46,7% y el 53,3% respectivamente. Esto puede deberse a la creciente incorporación de la mujer al mercado de trabajo, ya que según la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) la tasa de actividad de la mujer aumenta a partir de 2002 en todos los intervalos de edad.

**Tabla 1: Sexo de los trabajadores**

|        | Frecuencia | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------|------------|---------|---------------|--------------------|
| hombre | 28         | 46,7    | 46,7          | 46,7               |
| mujer  | 32         | 53,3    | 53,3          | 100,0              |
| Total  | 60         | 100,0   | 100,0         |                    |

Entre los componentes de la muestra de encuentran individuos de dos islas diferentes: 48 trabajadores de Lanzarote (pertenecientes a diversos municipios) y 12 de Gran Canaria. En porcentajes representan el 80% y 20% respectivamente. Cuando nos referimos a las islas hacemos referencia a la isla de residencia del individuo y no el lugar de nacimiento.

### 3.2 DISEÑO:

En este trabajo se ha correlacionado las variables Satisfacción en el ámbito Laboral con la Conciliación de la vida familiar y profesional.

### 3.3. INSTRUMENTO:

Para este trabajo hemos aplicado dos tipos de cuestionarios.

Para el primer cuestionario, se usó el Cuestionario general de Satisfacción en organizaciones laborales (S20/23) de Meliá y Peiró (1989). Este formado por 23 ítems que se dividen en cinco factores: satisfacción con la supervisión, satisfacción con el ambiente físico, satisfacción con las prestaciones recibidas, satisfacción intrínseca del trabajo y satisfacción con la participación. Este cuestionario se califica en : muy insatisfecho, bastante insatisfecho, algo insatisfecho, indiferente, algo satisfecho, bastante satisfecho y muy satisfecho. Siendo el número 1 el valor “muy insatisfecho”, 4 “indiferencia” y el 7 “muy satisfecho”.

El Cuestionario S20/23 presenta un nivel de fiabilidad y validez buena. Para saber la fiabilidad del test se obtuvo el Alfa de Cronbach, que a partir de valores superiores a 0,8 quiere decir que la confiabilidad de la escala es buena. En este caso, el Alfa de Cronbach es 0,918, es decir, la validez del cuestionario es muy elevada.

Por otro lado, para medir la Conciliación entre la vida Familiar y Laboral se ha usado el Cuestionario de Interacción Trabajo-familia (2009) adaptación española del cuestionario “Survey Work-Home Interaction-Nijmegen” (SWING) (2005). Este cuestionario contiene 22 ítems distribuidos en cuatro subescalas: interacción negativa trabajo-familia, interacción negativa familia-trabajo, interacción positiva trabajo-familia, e interacción positiva familia-trabajo. Los valores de esta escala son: nunca, a veces, a menudo y siempre, donde el 0 es “nunca” y el 3 es “siempre”.

El análisis de la fiabilidad de la escala señaló que esta versión española posee una buena consistencia interna. En este caso, el Alfa de Cronbach se ha realizado para los cuatro subgrupos de preguntas: en el grupo de Interacción negativa trabajo-familia es de 0,9; en el de Interacción negativa familia-trabajo es de 0,873; el Alfa de Cronbach es de 0,879 en el caso de la Interacción positiva trabajo-familia; y por último, en el de Interacción positiva familia-trabajo es de 0,819. En conclusión, se puede observar que

todos los grupos de preguntas tienen una fiabilidad muy elevada, todos por encima del 0.8.

### **3.4 PROCEDIMIENTO:**

Los cuestionarios fueron realizados durante los meses de marzo y abril de 2017.

Fueron cumplimentados tanto a mano como por correo electrónico, dependiendo de la disponibilidad de los candidatos. Primero debiendo rellenar el Cuestionario sobre Satisfacción Laboral (S20/23) de Meliá y Peiró, y seguidamente el Cuestionario sobre Interacción Trabajo/Familia (SWING) (2005). El tiempo promedio para responder cada test era 7-10 minutos, aunque no había un límite de tiempo específico.

Previamente a la cumplimentación de cada test, se ha informado a los trabajadores que los datos eran anónimos, así como que debían responder a todas las preguntas (no podían dejar ninguna en blanco). Así mismo, se les propuso que en el caso de no entender alguna/algunas preguntas preguntasen sin inconvenientes, aunque en general no se encontró problemas para comprenderlas.

## **4 RESULTADOS**

El programa elegido para analizar los datos es el SPSS Statistics versión 21.0 para MAC.

Para realizar la correlación de estas variables:

- a) Hemos introducido en el programa los datos de los 60 trabajadores
- b) Después hemos hallado el Alfa de Cronbach para comprobar si había fiabilidad y consistencia entre las preguntas. Se ha seleccionado la opción “Escala si se elimina elemento” para comprobar si alguna pregunta no tenía relación con las demás. Se halló el análisis de fiabilidad de la Satisfacción Laboral, Interacción negativa familia trabajo y familia trabajo e Interacción positiva familia trabajo y familia trabajo.

- c) Posteriormente hemos hallado la media y desviación típica de cada variable.
- d) Se ha realizado la correlación entre las variables, a través de la comparación de las medias a través del coeficiente de Pearson.
- e) El siguiente paso fue realizar una división factorial tanto de la variable Satisfacción Laboral como Conciliación de la Vida Familiar y Laboral. La matriz de componentes rotados en el caso de la SL se subdivide en 5 factores, de los que hablaremos más adelante, mientras que en la CVFL se subdivide en 3 factores.
- f) De los factores que se divide cada una de las variables hacemos correlaciones entre ellas.
- g) Por último, hemos hecho una comparación por sexo.

- LAS PUNTUACIONES OBTENIDAS EN LAS PRINCIPALES ESCALAS:

**Tabla 2: Estadísticos Descriptivos SL y CVFL**

|                                      | N  | Mean    | Std. Deviation |
|--------------------------------------|----|---------|----------------|
| SATISFACCION LABORAL                 | 60 | 5,2094  | ,99344         |
| INTERACCION NEGATIVA TRABAJO FAMILIA | 60 | ,9771   | ,72211         |
| INTERACCION NEGATIVA FAMILIA TRABAJO | 60 | ,6000   | ,66575         |
| INTERACCION POSITIVA TRABAJO FAMILIA | 60 | 1,5967  | ,88490         |
| INTERACCION POSITIVA FAMILIA TRABAJO | 60 | 2,26667 | ,682634        |

En la tabla 2, se habla sobre las medias y desviaciones típicas de ambas variables. La satisfacción en el trabajo va desde el valor 1 al 7, y la media es de 5,2 sobre 7, lo que quiere decir que es bastante alta ( a partir de valores superiores al 3,5 la media se considera alta).

Por su parte, la CVFL va desde el valor 0 al 3. Se observa que las medias de ambas interacciones negativas, ya sea familia trabajo o trabajo familia, son bastante bajas. En cambio, las interacciones positivas, superan el valor 1,5.

**Tabla 3: Correlaciones entre la SL y los factores de CVFL**

|                                      |                     | SL      | NTF     | NFT     | PTF    | PFT     |
|--------------------------------------|---------------------|---------|---------|---------|--------|---------|
| SATISFACCION LABORAL                 | Pearson Correlation | 1       | -,534** | -,424** | ,328*  | ,264*   |
|                                      | Sig. (2-tailed)     |         | ,000    | ,001    | ,011   | ,042    |
|                                      | N                   | 60      | 60      | 60      | 60     | 60      |
| INTERACCION NEGATIVA TRABAJO FAMILIA | Pearson Correlation | -,534** | 1       | ,687**  | -,287* | -,317*  |
|                                      | Sig. (2-tailed)     | ,000    |         | ,000    | ,026   | ,013    |
|                                      | N                   | 60      | 60      | 60      | 60     | 60      |
| INTERACCION NEGATIVA FAMILIA TRABAJO | Pearson Correlation | -,424** | ,687**  | 1       | -,136  | -,362** |
|                                      | Sig. (2-tailed)     | ,001    | ,000    |         | ,300   | ,005    |
|                                      | N                   | 60      | 60      | 60      | 60     | 60      |
| INTERACCION POSITIVA TRABAJO FAMILIA | Pearson Correlation | ,328*   | -,287*  | -,136   | 1      | ,724**  |
|                                      | Sig. (2-tailed)     | ,011    | ,026    | ,300    |        | ,000    |
|                                      | N                   | 60      | 60      | 60      | 60     | 60      |
| INTERACCION POSITIVA FAMILIA TRABAJO | Pearson Correlation | ,264*   | -,317*  | -,362** | ,724** | 1       |
|                                      | Sig. (2-tailed)     | ,042    | ,013    | ,005    | ,000   |         |
|                                      | N                   | 60      | 60      | 60      | 60     | 60      |

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01

\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05

Antes de continuar hay que aclarar que una correlación se usa para observar si hay asociación entre dos o más variables. En nuestro estudio hemos utilizado el Coeficiente de Correlación de Pearson que van desde el valor -1 al +1.

El valor positivo indica que existe una relación directa entre ambas variable y el negativo que hay relación inversa. En otras palabras observar si los valores de una de las variables tienden a ser mayores (o menores) a medida que aumentan los valores de la otra.

Por su lado, la significación es otro término muy importante para interpretar estos datos. La significación se abrevia con la letra *p*. El valor va del 0 al 1. Con una muestra significativa, se puede pensar que si se vuelve a realizar el test, en las mismas circunstancias, con otros candidatos, el resultado nos daría una conclusión parecida o similar.

Como muestra la Tabla 3 y centrándonos en nuestra muestra, se refleja que el Factor Satisfacción en el Trabajo se correlaciona significativamente con todos los factores que conforman la conciliación trabajo-familia. La correlación suele abreviarse con una *r*. La relación es directa en el caso de: la Interacción positiva Familia Trabajo con una  $r=0,264$ ; y con la Interacción positiva Trabajo Familia con una  $r=0,328$  ambas correlaciones con un nivel de significación inferior al 0,05

Mientras que la SL se correlaciona negativamente con la Interacción negativa Trabajo Familia con una  $r= -0,534$  y la Interacción negativa Familia Trabajo con una  $r= -0,424$ . Esta relación inversa es mucho más significativa, con un nivel inferior al 0,01, esto quiere decir que la muestra escogida es un valor fiable.

Por tanto, una de nuestra hipótesis iniciales (a mayor satisfacción laboral mayor conciliación positiva tanto a nivel trabajo-familia como familia trabajo) se demuestra.

Esta tabla también nos muestra la relación entre las distintas interacciones trabajo familia viendo que hay correlación entre ellas, excepto en el caso de la interacción negativa familia trabajo y la interacción positiva trabajo familia. La correlación más fuerte se da entre las dos interacciones negativas con una  $r=0,687$  y un nivel de significación de  $^{\prime}000$ .

- DIVISIÓN DE LA SATISFACCIÓN LABORAL Y LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL EN COMPONENTES:

**Tabla 4: KMO y Test de esfericidad de Bartlett de la Satisfacción Laboral**

|  |                    |          |
|--|--------------------|----------|
| Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. |                    | ,826     |
| Bartlett's Test of Sphericity                    | Approx. Chi-Square | 1112,902 |
|  | df                 | 253      |
|  | Sig.               | ,000     |

**KMO y Test de esfericidad de Bartlett en la Conciliación de la vida Familiar y Laboral**

|  |                    |         |
|--|--------------------|---------|
| Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. |                    | ,708    |
| Bartlett's Test of Sphericity                    | Approx. Chi-Square | 960,023 |
|  | df                 | 231     |
|  | Sig.               | ,000    |

Antes de realizar un análisis factorial, nos fijamos en el KMO (Kaiser-Meyer-Olkin), que es una medida de adecuación de la muestra que contrasta si las correlaciones parciales son suficientemente pequeñas. Los valores van de 0 a 1 y cuanto más grandes sean los valores mejor es la correlación entre los grupos de variables.

En el caso de la SL, el KMO es de 0,826, mientras que para la CVFL es de 0,708 por lo que es buena idea realizar el análisis factorial en ambos casos.

Igual sucede con el índice de esfericidad de Barlett ya que en ambos casos la significación es de '000, lo que nos muestra una optima adecuación de la muestra.

**Tabla 5: Análisis de componentes principales de Satisfacción laboral**

| Component | Autovalores Iniciales |                  |             |
|-----------|-----------------------|------------------|-------------|
|           | Total                 | % de<br>varianza | % acumulado |
| 1         | 9,698                 | 42,164           | 42,164      |
| 2         | 3,155                 | 13,719           | 55,883      |
| 3         | 1,961                 | 8,524            | 64,407      |
| 4         | 1,284                 | 5,583            | 69,990      |
| 5         | 1,130                 | 4,911            | 74,901      |

Extraction Method: Principal Component Analysis.

En la Tabla 5, como resultado del análisis factorial exploratorio (AFE), nuestros 23 ítems de SL se subdividen en 5 componentes que forman el 74'901% de la varianza total, mientras que el primer factor explica el 42'164% de la varianza total.

**Tabla 6 :Matriz de componente (rotados)**

|    | Componentes                         |                                     |                                 |                                   |                                   |
|----|-------------------------------------|-------------------------------------|---------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|
|    | Satisfacción intrínseca del trabajo | Satisfacción con el ambiente físico | Satisfacción con la supervisión | Satisfacción con la participación | Satisfacción con las prestaciones |
| 19 | ,871                                |                                     |                                 |                                   |                                   |
| 21 | ,865                                |                                     |                                 |                                   |                                   |
| 20 | ,853                                |                                     |                                 |                                   |                                   |
| 3  | ,616                                |                                     |                                 |                                   |                                   |
| 2  | ,553                                |                                     |                                 |                                   |                                   |
| 1  | ,489                                |                                     |                                 |                                   |                                   |
| 17 | ,482                                |                                     |                                 |                                   |                                   |
| 8  |                                     | ,866                                |                                 |                                   |                                   |
| 9  |                                     | ,832                                |                                 |                                   |                                   |
| 7  |                                     | ,796                                |                                 |                                   |                                   |
| 10 |                                     | ,740                                |                                 |                                   |                                   |
| 6  |                                     | ,718                                |                                 |                                   |                                   |
| 15 |                                     |                                     | ,919                            |                                   |                                   |
| 14 |                                     |                                     | ,876                            |                                   |                                   |
| 16 |                                     |                                     | ,830                            |                                   |                                   |
| 5  |                                     |                                     | ,597                            |                                   |                                   |
| 22 |                                     |                                     |                                 | ,830                              |                                   |
| 23 |                                     |                                     |                                 | ,757                              |                                   |
| 18 |                                     |                                     |                                 | ,497                              |                                   |
| 12 |                                     |                                     |                                 |                                   | ,821                              |
| 11 |                                     |                                     |                                 |                                   | ,610                              |
| 4  |                                     |                                     |                                 |                                   | ,528                              |
| 13 |                                     |                                     |                                 |                                   | ,466                              |

Como vemos en la Tabla 6, los 23 ítems se dividen en cinco factores: satisfacción con la supervisión, satisfacción con el ambiente físico, satisfacción con las prestaciones recibidas, satisfacción intrínseca del trabajo y satisfacción con la participación.

El primer componente, la Satisfacción intrínseca del trabajo esta formado por los ítems: (19) La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo, (21) Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa, (20) Su participación en las decisiones de su departamento o sección, (3) Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan, (2) Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca, (1) La satisfacción que le produce su trabajo por sí mismo y (17) la "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa.

El segundo factor es la Satisfacción con el ambiente físico, que esta compuesta por las preguntas: (8) La iluminación de su lugar de trabajo, (9) La ventilación de su lugar de trabajo, (7) El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo, (10) La temperatura de su local de trabajo y (6) La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.

Por otra parte, el tercer componente es la Satisfacción con la supervisión que reúne a los siguiente ítems: (15) La proximidad y frecuencia con que es supervisado, (14) La supervisión que ejercen sobre usted, (16) La forma en que sus supervisores juzgan su tarea, y (5) Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar.

El cuarto factor denominado Satisfacción en la Participación lo forman: (22) El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales, (23) La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales, y (18) El apoyo que recibe de sus superiores.

Por último, el quinto componente es la satisfacción con las prestaciones que esta formada por: (12) Las oportunidades de promoción que tiene, (11) Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa, (4) El salario que usted recibe, y (13) Las relaciones personales con sus superiores.

**Tabla 7: Análisis de componentes principales de Conciliación de la vida Familiar y Laboral**

| Componentes | Total | Autovalores iniciales |             |
|-------------|-------|-----------------------|-------------|
|             |       | % de varianza         | % acumulado |
| 1           | 8,196 | 37,255                | 37,255      |
| 2           | 4,087 | 18,578                | 55,833      |
| 3           | 1,690 | 7,682                 | 63,515      |

En la Tabla 7, como resultado del análisis factorial exploratorio (AFE), nuestros 22 ítems de CVFL se subdividen en 3 componentes que forman el 63'515% de la varianza total, mientras que el primer factor explica el 37'255% de la varianza total.

**Tabla 8: Matriz de componente (rotados) de CVFL**

|    | Componentes   |  |   |
|----|---|--|---|
|    | Interacción<br>positiva trabajo-<br>familia y familia-<br>trabajo | Interacción<br>negativa<br>Familia-trabajo | Interacción<br>negativa Trabajo-<br>Familia |
| 14 | ,839  |  |   |
| 17 | ,819  |  |   |
| 15 | ,800  |  |   |
| 16 | ,767  |  |   |
| 20 | ,727  |  |   |
| 19 | ,718  |  |   |
| 18 | ,696  |  |   |
| 21 | ,645  |  |   |
| 13 | ,632  |  |   |
| 22 | ,574  |  |   |
| 9  |   | ,829                                       |   |
| 10 |   | ,808                                       |   |
| 12 |   | ,790                                       |   |
| 11 |   | ,775                                       |   |
| 8  |   |  | ,838  |
| 6  |   |  | ,775  |
| 4  |   |  | ,762  |
| 5  |   |  | ,678  |
| 3  |   |  | ,584  |
| 1  |   |  | ,381  |
| 7  |   |  | ,363  |
| 2  |   |  | ,355  |

El Cuestionario sobre Interacción Trabajo/Familia (SWING), como hemos visto a lo largo del trabajo, viene dividido en 4 factores cada uno de ellos con un grupo determinado de preguntas (un total de 22 ítems). Pero a la hora de hacer la matriz de

componentes rotados, en vez de 4 factores, he obtenido 3 factores, por consiguiente, los grupos de preguntas han variado.

El primer factor es la Interacción positiva tanto de trabajo- familia como de familia trabajo que esta compuesto por los ítems: (14) Desempeñas mejor tus obligaciones domésticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo, (17) Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo, (15) Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas, (16) El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa, (20) Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas, (19) Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo, (18) Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amigos, tu trabajo te resulta más agradable, (21) El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo, (13) Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu pareja/familia/amigos y (22) Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada

El segundo factor es la Interacción negativa Familia Trabajo formado por los siguientes ítems: (9) La situación en casa te hace estar tan irritable que descargas tu frustración en tus compañeros de trabajo, (10) Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estás preocupado por asuntos domésticos, (12) Los problemas que tienes con tu pareja/familia/amigos hacen que no tengas ganas de trabajar y (11) Los problemas con tu pareja/familia/amigos afectan a tu rendimiento laboral,

Y el último componente es la Interacción negativa Trabajo Familia formada por: (8) Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos, (6) Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus hobbies, (4) Tu horario de

trabajo hace que resulte complicado para ti atender a tus obligaciones domésticas, (5) No tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo, (3) Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales, (1) Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador, (7) Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa y (2) Te resulta complicado atender a tus obligaciones domésticas porque estás constantemente pensando en tu trabajo.

**Tabla 9: Medias y Desviaciones típicas de las variables**

|  | N  | Media  | Desviación típica |
|--|----|--------|-------------------|
| Satisfacción Intrínseca del trabajo                    | 60 | 5,4214 | 1,13143           |
| Satisfacción con el ambiente físico                    | 60 | 5,5567 | 1,13502           |
| Satisfacción con la supervisión                        | 60 | 4,9250 | 1,32951           |
| Satisfacción con la participación                      | 60 | 5,1556 | 1,55679           |
| Satisfacción con las prestaciones                      | 60 | 4,7292 | 1,51566           |
| Interacción positiva familia trabajo y trabajo familia | 60 | 1,9317 | ,72871            |
| Interacción negativa familia trabajo                   | 60 | ,6000  | ,66575            |
| Interacción negativa trabajo familia                   | 60 | ,9771  | ,72211            |
| Valid N (listwise)                                     | 60 |        |                   |

En la tabla 9, se observan las M y DT de los componentes de las dos variables. Se ve que en el caso de la SL, la Satisfacción con las prestaciones cuenta con la media más baja ( $M=4,72$ ). Por tanto, las prestaciones que reciben los trabajadores por su trabajo (promoción, salario...) es al ámbito que menos satisfacción les proporciona.

Por su parte, en el caso de la CVFL, la influencia negativa de la familia sobre el trabajo cuenta con la media más baja, esto quiere decir que la mayoría de trabajadores no descarga sus problemas familiares con sus compañeros.

**Tabla 10: Correlaciones entre los componentes de la Satisfacción Laboral.**

|  |                     | Satisfacción<br>Intrínseca del<br>trabajo | Satisfacción<br>con el<br>ambiente<br>físico | Satisfacción<br>con la<br>supervisión | Satisfacción<br>con la<br>participación | Satisfacción<br>con las<br>prestaciones |
|--|---------------------|---|--|---------------------------------------|---|---|
| Satisfacción Intrínseca<br>del trabajo | Pearson Correlation | 1   | ,301*  | ,514**                                | ,695**                                  | ,648**                                  |
|  | Sig. (2-tailed)     |   | ,020   | ,000                                  | ,000                                    | ,000                                    |
|  | N                   | 60  | 60   | 60                                    | 60                                      | 60                                      |
| Satisfacción con el<br>ambiente físico | Pearson Correlation | ,301*                                     | 1  | ,110                                  | ,308*                                   | ,465**                                  |
|  | Sig. (2-tailed)     | ,020                                      |  | ,405                                  | ,017                                    | ,000                                    |
|  | N                   | 60  | 60   | 60                                    | 60                                      | 60                                      |
| Satisfacción con la<br>supervisión     | Pearson Correlation | ,514**                                    | ,110   | 1                                     | ,509**                                  | ,562**                                  |
|  | Sig. (2-tailed)     | ,000                                      | ,405   |                                       | ,000                                    | ,000                                    |
|  | N                   | 60  | 60   | 60                                    | 60                                      | 60                                      |
| Satisfacción con la<br>participación   | Pearson Correlation | ,695**                                    | ,308*  | ,509**                                | 1                                       | ,704**                                  |
|  | Sig. (2-tailed)     | ,000                                      | ,017   | ,000                                  |   | ,000                                    |
|  | N                   | 60  | 60   | 60                                    | 60                                      | 60                                      |
| Satisfacción con las<br>prestaciones   | Pearson Correlation | ,648**                                    | ,465**                                       | ,562**                                | ,704**                                  | 1                                       |
|  | Sig. (2-tailed)     | ,000                                      | ,000   | ,000                                  | ,000                                    |   |
|  | N                   | 60  | 60   | 60                                    | 60                                      | 60                                      |

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05

\*\*.. La correlación es significativa en el nivel 0,01

Entre las variables que componen la Satisfacción general en el trabajo vemos que hay correlación entre todas ellas(excepto en el caso de las variables satisfacción con la supervisión y satisfacción con el ambiente físico). Las diferentes dimensiones de la satisfacción laboral correlacionan positiva y significativamente en la muestra de nuestro estudio.

En la tabla 10 vemos por ejemplo, que hay una alta correlación entre la satisfacción intrínseca y la satisfacción con la participación. Esto puede deberse a que las personas que les gusta su trabajo, son más propensas a participar en las decisiones que se tomen en ella, o en dar opiniones.

Tabla 11.1: Correlaciones entre la Interacción positiva trabajo-familia/familia trabajo y los componentes de la Satisfacción Laboral.

|  |                     | Interacción positiva familia trabajo y familia | Satisfacción Intrínseca del trabajo | Satisfacción con el ambiente físico | Satisfacción con la supervisión | Satisfacción con la participación | Satisfacción con las prestaciones |
|--|---------------------|--|-------------------------------------|-------------------------------------|---------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|
| Interacción positiva familia trabajo y familia | Pearson Correlation | 1  | ,333**                              | ,121                                | ,210                            | ,240                              | ,299*                             |
|  | Sig. (2-tailed)     |  | ,009                                | ,359                                | ,108                            | ,065                              | ,020                              |
|  | N                   | 60   | 60                                  | 60                                  | 60                              | 60                                | 60                                |

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01

\* La correlación es significativa en el nivel 0,05

A continuación, en la Tabla 11.1, hemos correlacionado cada factor de Interacción Trabajo Familia con todos los factores que componen la Satisfacción General.

Vemos que la Interacción positiva guarda bastante relación con la satisfacción intrínseca del trabajo ( $r=0,333$  y  $p<0,01$ ) que resulta ser el factor de satisfacción con la media más alta ( $M=5,42$ ). También guarda relación con la satisfacción con las prestaciones ( $r=0,299$  y  $p<0,05$ ).

Tabla 11.2: Correlaciones entre la Interacción negativa familia-trabajo y los componentes de la Satisfacción Laboral.

|                                      |                     | Interacción negativa familia trabajo | Satisfacción Intrínseca del trabajo | Satisfacción con el ambiente físico | Satisfacción con la supervisión | Satisfacción con la participación | Satisfacción con las prestaciones |
|--------------------------------------|---------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|---------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|
| Interacción negativa familia trabajo | Pearson Correlation | 1                                    | -,374**                             | -,233                               | -,427**                         | -,315*                            | -,274*                            |
|                                      | Sig. (2-tailed)     |                                      | ,003                                | ,073                                | ,001                            | ,014                              | ,034                              |
|                                      | N                   | 60                                   | 60                                  | 60                                  | 60                              | 60                                | 60                                |

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01

\* La correlación es significativa en el nivel 0,05

En la Tabla 11.2 podemos apreciar como la Interacción negativa familia-trabajo se correlaciona inversamente con todos los componentes de la Satisfacción general Laboral. La correlación negativa más alta se da con la Satisfacción con la supervisión ( $r= -0,427$  y  $p<0,01$ ), siendo también muy significativa la correlación con la satisfacción intrínseca del trabajo ( $r= -0,374$  y  $p<0,01$ ).

**Tabla 11.3: Correlaciones entre la Interacción negativa trabajo-familia y los componentes de la Satisfacción Laboral.**

|   |                     | Interacción<br>negativa<br>trabajo<br>familia | Satisfacción<br>Intrínseca del<br>trabajo | Satisfacción<br>con el<br>ambiente<br>físico | Satisfacción<br>con la<br>supervisión | Satisfacción<br>con la<br>participación | Satisfacción<br>con las<br>prestaciones |
|---|---------------------|---|---|--|---------------------------------------|---|---|
| Interacción negativa<br>trabajo familia | Pearson Correlation | 1   | -,526**                                   | -,140  | -,491**                               | -,522**                                 | -,362**                                 |
|   | Sig. (2-tailed)     |   | ,000                                      | ,285   | ,000                                  | ,000                                    | ,004                                    |
|   | N                   | 60  | 60  | 60   | 60                                    | 60                                      | 60                                      |

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01

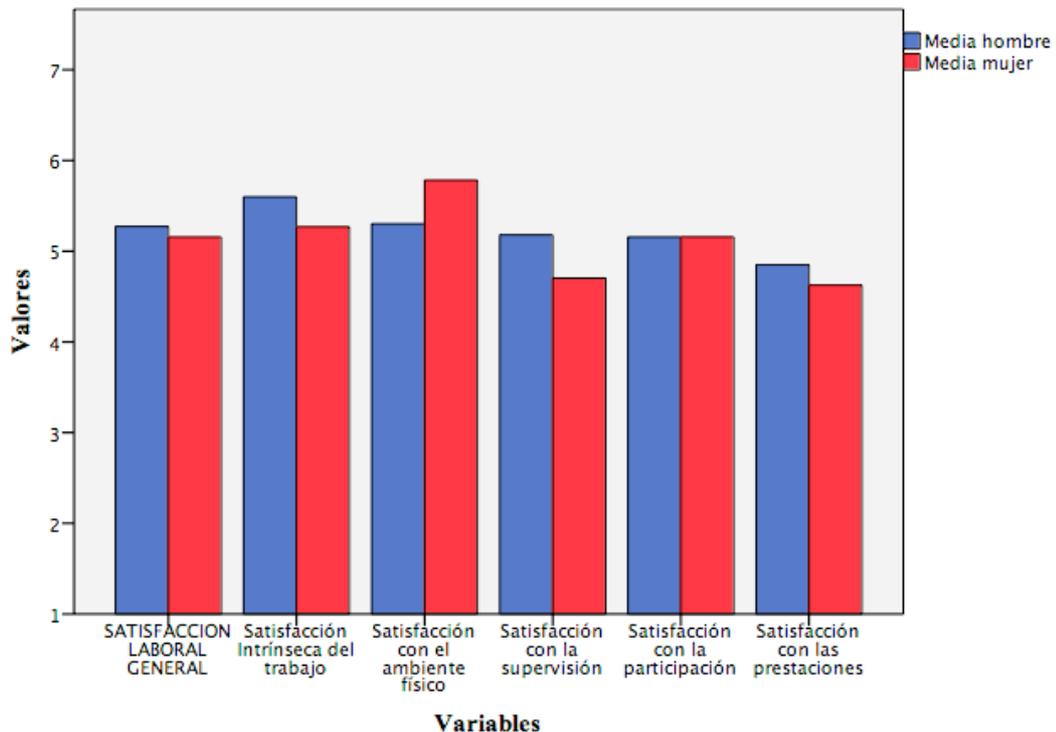
\* . La correlación es significativa en el nivel 0.05

Como vemos en la Tabla 11.3, la Interacción negativa trabajo-familia también se correlaciona con todos los factores satisfactorios, excepto con la satisfacción con el ambiente físico. Las correlaciones en este caso también son inversas, siendo la correlación negativa más alta la que hay entre la Interacción negativa trabajo- familia y la satisfacción intrínseca del trabajo( $r = -0,526$  y  $p = 0,000$ ).

#### - DIVISIÓN POR SEXO:

La familia y el trabajo forman dos ejes centrales de la vida de hombres y mujeres. Y en este epígrafe queremos observar si haciendo un análisis de división por sexo hay algún dato que llame la atención. Los resultados son los siguientes:

**Gráfico: Comparación de las medias de Satisfacción Laboral por sexo.**



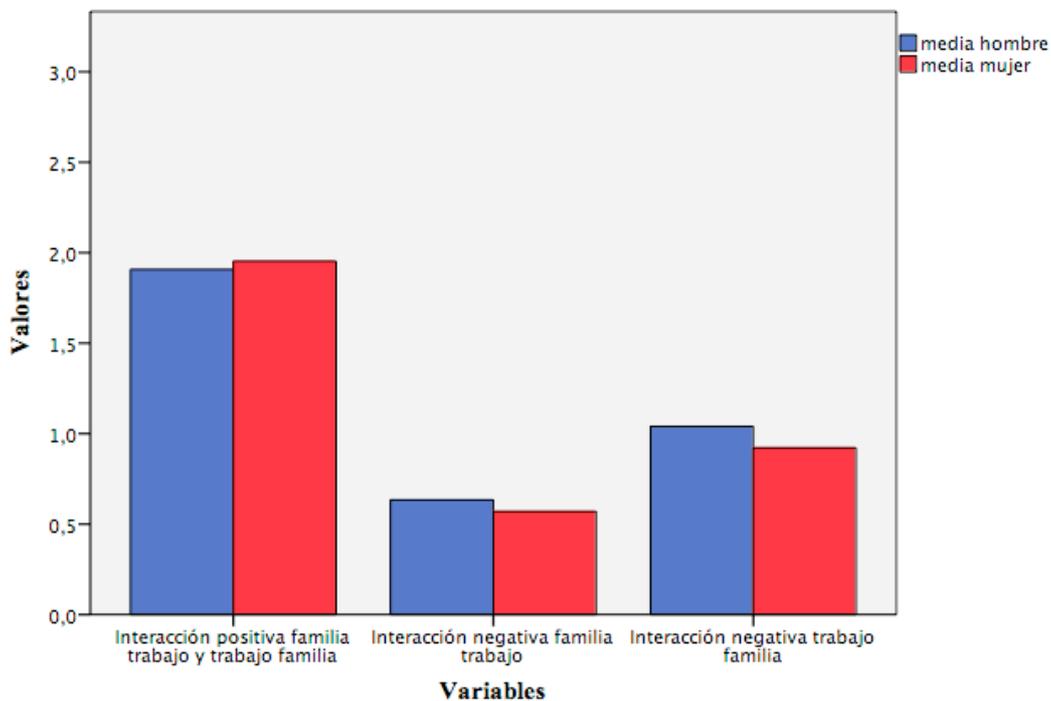
En el gráfico podemos observar que en todos los componentes, incluido la Satisfacción Laboral General, los hombres tienen una satisfacción superior a las mujeres, salvo en el caso de la Satisfacción con el ambiente físico.

Esta excepción puede deberse a que las mujeres, normalmente, realizan trabajos que tienen más que ver con temas de oficina, recepción o administración donde la iluminación, ventilación y el espacio que dispone para su lugar de trabajo suelen ser adecuados. Por su parte, los hombres suelen desempeñar más las labores de construcción, servicios técnicos, servicios de transporte y vigilancia que hace que perciban su ambiente físico de trabajo como no muy satisfactorio.

Como hemos dicho, en el resto de casos los hombres se encuentran más satisfechos. Por ejemplo, en el ámbito de la Satisfacción con las prestaciones las mujeres se sienten menos satisfechas. Se encuentran más insatisfechas ya que los hombres en la UE ganan un

16,3% más que las mujeres por cada hora trabajada, según las estadísticas de Eurostat sobre las diferencias salariales.

**Gráfico: Comparación de las medias de Conciliación de la vida Familiar y Laboral por sexo.**



Desde la perspectiva de las Interacciones Trabajo-Familia, la siguiente gráfica nos muestra las diferentes medias de las interacciones tanto positiva como negativas de hombres y mujeres.

Vemos que la Interacción positiva familia-trabajo y trabajo-familia tienen, en ambos casos, una media bastante alta. Esto quiere decir que, influye positivamente tanto el trabajo a la familia, como la familia al trabajo. Cuando los trabajadores se sienten bien en casa y hay buena relación con la familia, éstos luego están de mejor humor en el trabajo. Igual sucede cuando una persona se siente cómoda y satisfecha en su puesto, que esto afecta al plano familiar positivamente.

Fijándonos en las Interacciones negativas: la negativa familia-trabajo, es muy baja (un poco más alta en hombres) no superando el 0,7 por ninguno de ambos sexos.

En cambio, la interacción negativa trabajo-familia, es superior en los hombres con una media de 1,04 sobre 3. Se refleja que en este ámbito a las mujeres no les afecta mucho este tipo de interacción. Esto puede deberse a que son más las mujeres que tienen contratos a tiempo parcial o jornadas reducidas, y aunque les gustaría tener una jornada completa no pueden por tener que hacerse cargo de la doble vida laboral y familiar.

## 5 DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES:

Después de realizar nuestro estudio, podemos afirmar que la Satisfacción Laboral correlaciona con la Conciliación de la vida Familiar y Laboral. Además vemos que la media de SL de nuestra muestra es bastante alta ( $M=5,209$  cuando los valores van de 1 a 7) así como la de CVFL cuando influye de manera positiva (por un lado, la IPTF  $M=1,5967$  y la de IPFT  $M=2,266$  cuando los valores van de 0 a 3).

La SL correlaciona, por tanto, con todos los componentes de la conciliación de la vida familiar y laboral. Existe una relación directa con las interacciones positivas, es decir, a mayor satisfacción en el trabajo más interacción trabajo-familia y familia-trabajo.

Y hay una relación inversa con las interacciones negativas; a mayor satisfacción laboral menor interacción negativa familia-trabajo y trabajo-familia.

Siendo la correlación más fuerte y más significativa la de la satisfacción laboral con la interacción negativa Trabajo-Familia ( $r=-0,534$  y  $p=0,000$ ).

Por tanto, una de nuestra hipótesis iniciales (a mayor satisfacción laboral mayor satisfacción positiva tanto a nivel trabajo-familia como familia trabajo) se demuestra.

También podemos contemplar que los diferentes factores de interacción correlacionan entre sí. La correlación más fuerte la vemos entre las dos interacciones positivas: el comportamiento que tiene una persona en casa afecta positivamente al trabajo y viceversa.

Una vez divididas las variables SL y CVFL en factores (cada uno de ellos formados con un conjunto de ítems) las hemos relacionado. En confrontación con el “Cuestionario de Interacción Trabajo-familia” (SWING), mi división de factores ha resultado 3, en vez de 4 (como sugiere este test). Por consiguiente, he utilizado mis propios resultados para seguir con el estudio, siendo los 3 factores: Interacciones positivas familia-trabajo y trabajo-familia, Interacción negativa familia-trabajo e Interacción negativa trabajo-familia.

Por otro lado, el “Cuestionario sobre Satisfacción Laboral” (S20/23), se ha dividido en 5 grupos de preguntas: satisfacción intrínseca del trabajo, satisfacción con el ambiente físico, satisfacción con la supervisión, satisfacción con la participación y satisfacción con las prestaciones.

Dentro de los factores de la SL el que obtiene la media más alta es la Satisfacción con el ambiente físico del trabajo ( $M=5,5567$ ) y la menor es la Satisfacción con las prestaciones ( $M=4,7292$ ). Se puede decir que las prestaciones que reciben los trabajadores (salario, promoción o formación) es el ámbito que menos satisfacción les proporciona. Varios estudios han demostrado que es la característica que probablemente sea la mayor causa de insatisfacción de los empleados. Esto también se debe a que cada vez hay que pagar más impuestos al Estado; libros y estudios a estudiantes; los gastos de transporte; y muchas pequeñas cosas que supone que sea difícil tener efectivo para el ocio y el tiempo libre (ya sea viajar, ir a cenar fuera...).

Entre los propios componentes que forman la Satisfacción Laboral hay correlación, salvo en el caso de la relación entre las variables satisfacción con la supervisión y satisfacción con el ambiente físico. La correlación más fuerte es la existente entre la satisfacción con las prestaciones y la satisfacción con la participación ( $r=0,704$  y

$p=0,000$ ). Por ejemplo, una persona que participa y es activo en las decisiones de su empresa y de su equipo de trabajo tiene más oportunidades de promoción (lo que puede suponer a su vez un salario mejor).

A la hora de comparar los 8 componentes de las dos variables principales obtenemos las siguientes conclusiones:

- Comparación de las Interacciones positivas con todos los componentes de la SL:  
Guarda relación sólo con la satisfacción intrínseca y con la satisfacción con las prestaciones. Cuando existe interrelación positiva hay facilitación, es decir, la buena relación en casa “ayuda” a la buena relación laboral y viceversa. En definitiva, cuando una persona esta satisfecha intrínsecamente en su puesto o tiene unas buenas prestaciones laborales, esto afecta a la buena armonía familiar.
- Comparación de la Interacción negativa Familia-Trabajo con los componentes de la SL:  
este tipo de interacción se correlaciona negativamente con todos los factores de SL, salvo la satisfacción con el ambiente físico. Cuando existe interrelación negativa significa que hay conflicto entre los ámbitos familiar y laboral. La satisfacción con la supervisión es la que obtiene mayor correlación inversa: a mayor influencia negativa de la familia sobre el trabajo, mayor insatisfacción en la supervisión. Esto puede ser como consecuencia de que los sujetos creen que su tarea no se juzga adecuadamente, se les infravalora, no tienen claro los objetivos que tiene que alcanzar o sienten inseguridad en el puesto.
- Comparación de la Interacción negativa Familia-Trabajo con los componentes de la SL:  
como en el caso anterior, se correlaciona con todos los factores, salvo con la satisfacción con el ambiente físico. La correlación más alta se da con la satisfacción intrínseca del trabajo: La influencia negativa del trabajo sobre la familia crea insatisfacción intrínseca en los trabajadores, o cuando un trabajador no realiza las cosas que le motivan en su trabajo esto influye de manera negativa en el ámbito familiar.  
Por consiguiente, la hipótesis que dice que la satisfacción laboral y sus componentes influyen en la interacción negativa familia-trabajo es verdadera.

Mirando ahora, los datos por sexos de los componentes de la CVFL, vemos que las medias de Interacciones positivas Trabajo-Familia y Familia-Trabajo en ambos sexos son altas. Entonces decimos que hay una influencia positiva entre estos dos términos. Cuando los trabajadores se sienten bien en casa y hay buena relación con la familia, éstos luego están de mejor humor en el trabajo. Igual sucede cuando una persona se siente cómoda y satisfecha en su puesto, que esto afecta al plano familiar positivamente. La Interacción negativa familia-trabajo, en cambio, ha obtenido las medias más bajas (sin grandes diferencias entre ambos sexos). Esto refleja que, no ven influenciada negativamente su vida laboral por la familiar.

Una diferencia un poco mayor entre sexo la vemos con la Interacción negativa trabajo-familia, que es superior en los hombres. Esto esclarece que los hombres ven influenciada negativamente su vida familiar por los problemas que pudiesen tener en el trabajo.

Antiguamente la relación laboral la ejercía el hombre, mientras que la mujer se dedicaba al cuidado de la casa e hijos, lo que daba lugar a una división por sexos del trabajo. A las mujeres no les influye tanto este tipo de interacción y son las que más tienen contratos a tiempo parcial o jornadas reducidas.

Nuestro estudio ha esclarecido que en general los componentes de SL en los hombres obtienen medias un poco más altas, pero por ejemplo en otros ámbitos son las mujeres las que obtienen igual o mayor satisfacción, por lo tanto no podemos decir que laboralmente los hombres estén más satisfechos que las mujeres. Por ejemplo, centrándonos en la satisfacción con las prestaciones las mujeres se sienten menos satisfechas en este ámbito. Esto puede ser porque, como demuestran las estadísticas de Eurostat sobre la brecha salarial, a que los hombres en la UE ganan un 16,3% más que las mujeres por cada hora trabajada. Pero hoy en día, y como vemos en los datos y gráficos obtenidos, gracias a los cambios sociales y políticos la mujer cada vez está más cerca de la igualdad en relación con los hombres. Esto se ha debido sobretodo a la

incorporación de ésta al mercado laboral que ha dado como resultado la creciente igualación de los sexos. Por lo que la hipótesis decía que los hombres y mujeres tienen una conciliación de la vida diferente entre si se rechaza.

## 6 BIBLIOGRAFÍA

Salinas-Oviedo, C., Laguna-Calderón, J., & Mendoza, M. (1994). La satisfacción laboral y su papel en la evaluación de la calidad de la atención médica. *Salud Pública de México*, 36(1), 22-29.

Sánchez Sellero, M.C., Sánchez-Sellero, P., Cruz González, M.M., & Sánchez Sellero, F.J. (2014). Organizational characteristics in the labour satisfaction in Spain. *Revista de Administração de Empresas*, 54(5), 537-547.

Macinnes, J. (2005). Diez mitos sobre la conciliación de la vida laboral y familiar. *Cuadernos De Relaciones Laborales*, 23(1), 035 - 071.

Alles, M. (2010). *Conciliar vida profesional y personal: dos miradas: organizacional e individual*. Ediciones Granica.

Maslow, A. (1987). Teorías de la Motivación. *Carlos López*, 7.

Viamontes, D. G., & García Viamontes, D. (2010). Satisfacción laboral. Una aproximación teórica. *Contribuciones a las ciencias sociales*, (2010-07).

Cuadra Peralta, A., & Veloso Besio, C. (2007). Liderazgo, clima y satisfacción laboral en las organizaciones. *Universum (Talca)*, 22(2), 40-56.

San Martín, M. I. F., Ferrer, J. R. V., Gamo, F., Gallego, J. V., Cañas, E. C., Trigo, M. V. A., & Aragonés, V. A. (1995). Estudio de la satisfacción laboral y sus determinantes en los trabajadores sanitarios de un área de Madrid. *Revista Española de Salud Pública*, 69(6), 487-497.

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

Ramírez, L. Y. Á. (2014). Escala de motivación adolescente (EM1) basada en el Modelo Motivacional de McClelland. *Tesis Psicológica*, 7(1), 128-142.

Whelan, L. (2014). *La adecuación de las teorías clásicas de motivación a la diversidad cultural del entorno laboral actual*. Madrid: Tesis de la Universidad Pontificia Comillas de Madrid.

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

Gálvez, N. (2005). La conciliación de la vida laboral y familiar como proyecto de calidad de vida desde la igualdad. *RES*, 5, 91-107.

Reyes, S. P., & Cabrera, R. V. (2011). Presiones institucionales para la conciliación de la vida profesional y personal. *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa*, 14(4), 258-268.

Gamboa, E. J. (2010, 04 de septiembre). Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes. *Revista Psicología Científica.com*, 12(16).

Macinnes, J. (2005). Diez mitos sobre la conciliación de la vida laboral y familiar. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 23(1), 035-071.

Landwerlin, G. M., Sainz, C. G., Sánchez, L. A., & de la Torre, M. A. L. (2007). *El desafío de la conciliación de la vida privada y laboral en las grandes empresas*. Fundación General de la UAM.

Falcón, C. V. V. *Teorías de la motivación*. Cuba: Tesis de Estudios de Turismo de la Universidad de Matanzas (CETUM)

Gastañares, I. U., Allende, J. C., & Zorriketa, R. I. (2011). Transformando el conflicto trabajo/familia en interacción y conciliación trabajo/familia. *Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales*, (18).

Biedma Ferrer, J. M., & Medina Garrido, J. A. (2014). Impacto de la conciliación laboral y familiar en el desempeño organizativo. *Intangible Capital*, 10(3), 448-466.

González, H. G. Deseabilidad social y role playing: trabajando competencias desde estrategias psicosociales. *¿ A dónde va la escuela en Europa?*, 93.

Bellido, M. C. (2000). Políticas empresariales de conciliación vida familiar y laboral: buenas prácticas. *Formación y acreditación en consultoría para la igualdad de mujeres y hombres*, 1-31.

Laborales, L. (1982). El Estatuto de los Trabajadores.

Abad, C. A. (2007). Perspectivas laborales en torno a la conciliación de la vida familiar y laboral: el reto de la compatibilidad y la corresponsabilidad. *Anuario jurídico y económico Escorialense*, (40), 243-270.

Díaz, P., & Fernández, P. (2002). Determinación del tamaño muestral para calcular la significación del coeficiente de correlación lineal. *Unidad Epidemiol. Clínica y Bioestad*, 1-6.

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

**7 ANEXOS:**

**a) CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL:**

**DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS**

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

**A. EDAD:** \_\_\_\_\_ AÑOS

**B. GÉNERO:**

HOMBRE ( )                      MUJER ( )

**C. Municipio de residencia:** \_\_\_\_\_

**D. Isla de residencia habitual:** \_\_\_\_\_

**ESCALA DE SATISFACCION LABORAL**

A continuación, encontrará una serie de afirmaciones sobre la satisfacción que le produce su trabajo. Por favor, señale con una X, en qué medida usted está satisfecho o insatisfecho con el mismo.

|  | INSATISFAC<br>CION |         |      | INDI<br>FER | SATISFACCI<br>ON |         |     |
|--|--------------------|---------|------|-------------|------------------|---------|-----|
|  | MUY                | BASTANT | ALGO | INDIFERE    | ALGO             | BASTANT | MUY |
|  |                    |         |      |             |                  |         |     |

|   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. La satisfacción que le produce su trabajo por sí mismo.                                |   |   |   |   |   |   |   |
| 2. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca. |   |   |   |   |   |   |   |
| 3. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan.           |   |   |   |   |   |   |   |
| 4. El salario que usted recibe.   |   |   |   |   |   |   |   |
| 5. Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar.                          |   |   |   |   |   |   |   |
| 6. La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.                              |   |   |   |   |   |   |   |
| 7. El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo.                  |   |   |   |   |   |   |   |
| 8. La iluminación de su lugar de trabajo.   |   |   |   |   |   |   |   |
| 9. La ventilación de su lugar de trabajo.   |   |   |   |   |   |   |   |
| 10. La temperatura de su local de trabajo.  |   |   |   |   |   |   |   |
| 11. Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa.                              |   |   |   |   |   |   |   |
| 12. Las oportunidades de promoción que tiene.   |   |   |   |   |   |   |   |
| 13. Las relaciones personales con sus superiores.   |   |   |   |   |   |   |   |
| 14. La supervisión que ejercen sobre usted.   |   |   |   |   |   |   |   |
| 15. La proximidad y frecuencia con que es supervisado.                                    |   |   |   |   |   |   |   |
|   |   |   |   |   |   |   |   |

|   |  |  |  |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|--|--|--|
| 16. La forma en que sus supervisores juzgan su tarea.                                   |  |  |  |  |  |  |  |
| 17. La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa.                       |  |  |  |  |  |  |  |
| 18. El apoyo que recibe de sus superiores.  |  |  |  |  |  |  |  |
| 19. La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo.            |  |  |  |  |  |  |  |
| 20. Su participación en las decisiones de su departamento o sección.                    |  |  |  |  |  |  |  |
| 21. Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa.   |  |  |  |  |  |  |  |
| 22. El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales. |  |  |  |  |  |  |  |
| 23. La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales.        |  |  |  |  |  |  |  |

***b) CUESTIONARIO DE INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA.***

EDAD: \_\_\_\_\_

SEXO: H/M

ISLA RESIDENCIA Y MUNICIPIO: \_\_\_\_\_

A continuación encontrará una serie de situaciones acerca de cómo se relacionan los ámbitos laboral y personal. Por favor, indique con qué frecuencia ha experimentado cada una de las siguientes situaciones durante los últimos seis meses. Ponga el número

correspondiente al lado de cada pregunta según la siguiente escala de respuesta.

Responder a TODAS LAS PREGUNTAS:

| 0     | 1       | 2        | 3       |
|-------|---------|----------|---------|
| Nunca | A veces | A menudo | Siempre |

*Interacción negativa trabajo-familia*

01. Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador
02. Te resulta complicado atender a tus obligaciones domésticas porque estás constantemente pensando en tu trabajo
03. Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales
04. Tu horario de trabajo hace que resulte complicado para ti atender a tus obligaciones domésticas
05. No tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo
06. Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus hobbies
07. Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa
08. Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos

*Interacción negativa familia-trabajo*

09. La situación en casa te hace estar tan irritable que descargas tu frustración en tus compañeros de trabajo
10. Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estás preocupado por asuntos domésticos
11. Los problemas con tu pareja/familia/amigos afectan a tu rendimiento laboral

12. Los problemas que tienes con tu pareja/familia/amigos hacen que no tengas ganas de trabajar

*Interacción positiva trabajo-familia*

13. Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu pareja/familia/amigos

14. Desempeñas mejor tus obligaciones domésticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo

15. Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas

16. El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa

17. Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo

*Interacción positiva familia-trabajo*

18. Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amigos, tu trabajo te resulta más agradable

19. Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo

20. Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas

21. El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo

22. Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada



Universidad  
de La Laguna  
Facultad de Derecho

