

Evaluación de la satisfacción con el rol laboral en mujeres y hombres.

Work role satisfaction evaluation in women and men.

M. Pilar Matud Aznar¹

Resumen

Estudio en el que se presenta la validación del cuestionario de Satisfacción con el Rol Laboral (SRO), instrumento formado por 5 ítems de respuesta abierta que, mediante un sistema de codificación, se transforman en puntuaciones cuantitativas. El estudio es transversal y la muestra estuvo formada por 2618 hombres y 2600 mujeres con distintos tipos de empleo y edades entre 19 y 60 años, que participaron voluntariamente en el estudio. Se encontró que las respuestas al SRO se estructuraban, en mujeres y hombres, en una sola dimensión cuya consistencia interna fue satisfactoria. En ambos géneros la satisfacción con el rol laboral se asociaba de forma estadísticamente significativa, aunque con un tamaño del efecto moderado o bajo, con mayor satisfacción general con la vida y mayor autoestima, con menor neuroticismo y con menos sintomatología depresiva, de ansiedad, somática y disfunción social. Se concluye que el SRO es un instrumento válido para la evaluación de la satisfacción con el rol laboral de mujeres y hombres.

Palabras clave: satisfacción laboral, género, autoestima.

Abstract

This study presents the validation of the Work Role Satisfaction Inventory (WRS), an instrument consisting of 5 open-response items whereby qualitative responses are transformed into quantitative scores by means of a coding system. The study is cross-sectional and the sample included 2618 men and 2600 women in different types of employment, ages 19 to 60 years, who voluntarily participated in the study. Results revealed that, in both men and women, the WRS responses conformed a single dimension whose internal consistency was satisfactory. In both genders, work role satisfaction was significantly associated, although with a small to moderate effect size, with higher overall life satisfaction and self-esteem, with less neuroticism and fewer depressive, anxiety and somatic symptoms, and with less social dysfunction as well. We conclude that the WRS is a valid instrument for the evaluation of women's and men's satisfaction with their work role.

Keywords: job satisfaction, gender, self-esteem.

Introducción

El bienestar es un área de investigación que ha aumentado de forma importante en las últimas décadas. Frente a la aproximación tradicional de centrarse en el estudio de la patología, y los factores que la generan y mantienen, desde esta perspectiva se enfatiza el análisis de la salud y los aspectos positivos. Ejemplo de ello es el surgimiento de la “psicología positiva” que se centra en la experiencia subjetiva positiva, en las características individuales positivas y en las instituciones que auguran mejorar la calidad de vida y que previenen las patologías que surgen cuando no se ve sentido a la vida (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Tal y como afirman estos autores, el centrarse en lo negativo, perspectiva que ha dominado la mayor parte de la psicología, ha generado un modelo del ser humano que carece de los aspectos positivos que hacen que la vida valga la pena. Una de las propuestas que más investigaciones ha generado es el bienestar subjetivo, que se refiere a las valoraciones cognitivas y afectivas que de su vida realizan las personas (Diener, 2000). Tal y como plantea Diener (2012) el bienestar subjetivo representa las creencias y sentimientos sobre si se está llevando una vida deseable y gratificante y se ha encontrado que tiene beneficios individuales y sociales (Diener & Ryan, 2014). Un indicador clave del bienestar subjetivo es la satisfacción con la vida (Erdogan, Bauer, Truxillo & Mansfield, 2012).

Esta perspectiva también se ha aplicado al área laboral, donde se ha planteado que a la organización le incumbe encontrar formas para apoyar a sus empleados y empleadas y ayudarles a desarrollar todo su potencial (Fernet, 2013). Además, se considera que un mayor conocimiento del bienestar asociado al lugar de trabajo puede ser útil para promover el bienestar del trabajador y la trabajadora, lo que redundará en beneficio de la persona y de la organización (Page & Vella-Brodrick, 2009 y Wilks & Neto, 2013). Existe evidencia de que es más probable que tengan mejores trabajos y mayores ingresos las personas con alto bienestar subjetivo (Diener & Ryan, 2014).

Uno de los conceptos más estudiados y con más tradición en la psicología de las organizaciones es la satisfacción laboral, término que ha sido definido de forma diversa, si bien en todas las definiciones se alude a la relación entre el medio laboral y quien trabaja (Abrajan, Contreras & Montoya, 2009). Según Gandarillas, Vásquez, Márquez, Santamaría, Garaña & Santibáñez (2014) la satisfacción laboral

“indica la capacidad de una Organización para satisfacer las necesidades de sus trabajadores en los aspectos psicosociales y predice ciertas pautas de comportamiento disfuncional de los mismos” (p. 67). Se ha considerado que la satisfacción y motivación de las personas empleadas es un factor importante en el éxito empresarial, existiendo evidencia de que la satisfacción laboral se asocia con productividad (Chiang & Ojeda, 2013).

Aunque no cabe duda de la relevancia que desde el punto de vista organizacional tiene el estudio de la satisfacción laboral, no se puede ignorar que el trabajo es un aspecto central en la vida de muchas personas, tanto en términos del tiempo que ocupa como desde el punto de vista de la implicación emocional de la persona (Tait, Padgett & Baldwin, 1989). Son varias las investigaciones que han analizado la relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida, si bien ambos conceptos son controvertidos y se han operacionalizado de forma diversa (Rice, Near & Hunt, 1980 y Tait et al., 1989). Aunque generalmente se encuentran correlaciones positivas entre ambos constructos, el rango de asociación es bastante amplio y depende de factores entre los que se encuentran el tipo de satisfacción con la vida analizado y el género (Rice et al. y Tait et al.).

Una de las áreas importantes a tener en cuenta en el análisis de la satisfacción con el rol laboral es el género. Tradicionalmente, se ha considerado que los intereses y las prioridades de los hombres se sitúan en el área laboral mientras que los de las mujeres se centran en la vida familiar, ideología que ha estado presente tanto a nivel popular como en las teorías clásicas sobre el género, el trabajo y la familia pese a que, tal y como plantean Barnett & Hyde (2001), carece de evidencia empírica. Frente a la asunción de que los roles laborales son cruciales para la salud mental de los hombres, siendo los familiares secundarios, mientras que para la salud mental de las mujeres los roles familiares son prioritarios y los laborales son secundarios, la evidencia empírica muestra que la calidad del rol laboral es igual de relevante para la salud mental de las mujeres que de los hombres (Barnett, Marshall, Raudenbush & Brennan, 1993).

Tradicionalmente se ha encontrado que la asociación entre la satisfacción con la vida y la satisfacción laboral era más alta en los hombres que en las mujeres, si bien en el metaanálisis de 34 estudios realizado por Tait et al. (1989) se constató que tales diferencias se limitaban a los estudios publicados antes de 1974, mientras que

en los estudios posteriores a 1974 desaparecían tales diferencias. Tal y como plantean Tait et al., ello evidencia que las relaciones entre la vida y el trabajo han cambiado de forma importante para las mujeres y consideran que puede ser debido a cambios demográficos y actitudinales. Los estudios sobre las diferencias de género en satisfacción laboral han evidenciado que las mujeres informan de mayor satisfacción laboral que los hombres y ello a pesar que, según indicadores objetivos, sus trabajos son peores que los de los hombres (Clark, 1997). Se trata de tendencias que se han encontrado en países como Estados Unidos, Australia y Canadá y que se consideran “paradójicas” porque, en promedio, las mujeres reciben menos recursos del trabajo que los hombres, si bien tales diferencias parecen desaparecer cuando se tienen en cuenta variables sociodemográficas tales como la edad, la presencia de hijos/as, o el nivel de estudios, o bien otras variables como el afecto negativo, el tipo de empleo, o la cultura (Kifle, Kler & Shankar, 2014; Magee, 2013 y Singhapakdi, Sirgy, Lee, Senasu, Yu & Nisius, 2014).

Pero la mayoría de los estudios sobre género y trabajo han sido realizados en países anglosajones, los cuales tienen una tradición mucho más larga de incorporación de las mujeres al mundo laboral, así como de legislación sobre igualdad de género, que otros países. Por tanto, no queda claro si los resultados encontrados en dichos estudios son directamente aplicables a otros entornos culturales como el hispano. Además, aunque el bienestar subjetivo relacionado con el trabajo ha sido operacionalizado con mucha frecuencia como satisfacción laboral no son conceptos idénticos (Wilks & Neto, 2013) siendo este último más limitado (Page & Vella-Brodrick, 2009).

En un intento de evaluar la satisfacción con el rol laboral, concepto que es más amplio que la satisfacción con el trabajo ya que trata de evaluar la vivencia global que de su trabajo tienen las personas más que las características específicas del puesto de trabajo ocupado, Matud elaboró un instrumento de respuesta abierta que denominó *Cuestionario de Satisfacción con el Rol - SRO* (Matud, 1998). Dicha prueba se diseñó tras realizar una revisión bibliográfica del área y algunos de los ítems recogen estados psicológicos y afectivos incluidos en el *Job Diagnostic Survey* (Hackman & Oldham, 1975), como la satisfacción general con su trabajo y la vivencia del trabajo como significativo. El SRO es una prueba que puede responderse tanto de forma autoaplicada como en formato de entrevista estructurada. Incluye

las cinco cuestiones siguientes: 1) ¿Le gusta su trabajo? ¿Por qué?; 2) ¿Hubiera preferido hacer otra cosa? ¿Cuál?; 3) ¿Está usted pensando en cambiar? ¿Por qué?; 4) ¿Consigue sentirse a gusto haciendo su trabajo? ¿le proporciona sensación de plenitud?; 5) Su trabajo ¿le hace sentirse bien consigo mismo/a?. Tras analizar cualitativamente las respuestas dadas por una muestra inicial de 800 personas se detectó la existencia de patrones distinguibles de respuestas en cada una de las preguntas por lo que se realizó un código que permite adjudicar puntuaciones cuantitativas. Ello permite someter la prueba a análisis factorial, resultados que se presentan en el presente trabajo. La adjudicación de las puntuaciones a cada alternativa de respuesta se llevó a cabo basándose en el criterio de dos personas expertas, criterio que fue validado empíricamente mediante el análisis estadístico de las opciones de calificación en que el porcentaje de acuerdo entre evaluadores no era de 100%, o bien podían surgir dudas conceptuales sobre la puntuación a adjudicar.

El objetivo del presente trabajo fue analizar las características psicométricas del análisis cuantitativo de las respuestas al SRO (Matud, 1998), evaluando también su validez convergente con respecto a las dimensiones básicas de personalidad, autoestima, satisfacción con la vida y sintomatología mental. Un segundo objetivo es conocer si hay diferencias en función del género, tanto en la estructura factorial y en la consistencia interna de la prueba, como en su asociación con la satisfacción general con la vida, con las dimensiones básicas de personalidad, con la autoestima y con la sintomatología mental.

Material y métodos

La investigación es transversal y de tipo exploratorio-descriptivo y fue desarrollada durante los años 2011 a 2015.

Instrumentos

Cuestionario de Satisfacción con el Rol - SRO (Matud, 1998). Prueba de respuesta abierta en la que se plantean las 5 cuestiones citadas acerca de si la persona está satisfecha con su rol laboral; si es el que eligió; si desea cambiar y en qué medida le genera sensación de plenitud. Las respuestas a cada una de las preguntas se analizan mediante un código cuya puntuación está adjudicada de modo que evalúe la satisfacción con el rol laboral (véase tablas número 1, 2, 3 y 4).

Escala de Satisfacción con la vida (Diener, Emmons, Larsen & Griffin, 1985). Está formada por 5 ítems con un formato de respuesta tipo Likert de 7 puntos, que van desde 1 (completamente en desacuerdo) hasta 7 (completamente de acuerdo). Es un instrumento que ha sido ampliamente utilizado en diversos países, habiendo mostrado adecuadas propiedades psicométricas, tanto en su versión original como en español (Atienza, Balaguer & García-Merita, 2003).

Inventario de Autoestima (Self-Esteem Inventory, SEQ) Rector & Roger (1993). Diseñado específicamente para la investigación en salud y enfermedad pretende recoger una medida global de la autoestima a través de la valoración de distintas competencias, incluidas la personal, interpersonal, familiar, de logro, atractivo físico y la valoración del grado de incertidumbre en las mismas. El formato de respuesta es en una escala de 4 puntos que va desde “nunca” (puntuado con 0) hasta “siempre”, que se puntúa con 3. En el estudio de validación de la versión española se encontró que la estructura factorial era independiente del género, y constaba de dos factores que correlacionaban $-.47$: uno formado por 28 ítems con una consistencia interna (α de Cronbach) de $.91$, que reflejan una *valoración negativa de sí mismo/a*, y otro integrado por 15 ítems que evalúan *autoconfianza* y cuya consistencia interna es de $.87$. Ambos se unen a nivel de segundo orden en un único factor que evalúa autoestima y tiene una consistencia interna de $.93$ (Matud, Ibáñez, Marrero & Carballeira, 2003).

Cuestionario de Salud General de Goldberg en su versión en escalas (GHQ-28) Goldberg & Hillier (1979). Consta de 4 subescalas formadas cada una por 7 ítems que representan las dimensiones de *síntomas somáticos*, *ansiedad e insomnio*, *disfunción social*, y *depresión grave*. Se ha utilizado la versión validada y traducida al español por Lobo & Muñoz (1996) y se ha seguido la puntuación tipo Likert, asignando pesos de 0 (ausencia de sintomatología) a 3 (mayor presencia de malestar).

Eysenck Personality Questionnaire-Revised en su versión en español (EPQ-R) Eysenck, H. & Eysenck, S. (1997). Consta de 83 ítems que evalúan tres dimensiones básicas de personalidad: *extraversión*, formada por 19 ítems; *neuroticismo*, formado por 23 ítems; *psicoticismo*, que incluye también 23 ítems; y una cuarta escala formada por 18 ítems que pretende medir la tendencia

de algunas personas hacia el falseamiento, aunque también mide algún factor estable de personalidad que puede denotar ingenuidad social o conformidad y que se denomina *disimulo/conformidad*. En la muestra de validación española las intercorrelaciones entre las escalas no superan el $.20$ y los índices de consistencia interna se sitúan entre $.71$ y $.86$ (Eysenck, H. & Eysenck, S).

Hoja de recogida de datos donde se registran las principales variables sociodemográficas (edad, estado civil, nivel de estudios, N° de hijos/as) así como las características relativas al empleo.

Participantes

La muestra que se utilizó para la validación del SRO y para la evaluación de la satisfacción con el rol laboral estaba formada por 5218 personas (50,2% hombres y 49,8% mujeres) de la población general española que estaban insertadas en el mercado laboral cuando fueron entrevistadas. Sus edades oscilaban entre 19 y 60 años siendo la edad media de las mujeres 37,5 años ($DT = 11,04$) y la de los hombres 36,98 ($DT = 10,69$), diferencias que no eran estadísticamente significativas, $t(5216) = 1,74, p > .05$. Tampoco había diferencias estadísticamente significativas entre mujeres y hombres en el nivel de estudios, $\chi^2(2, N = 5191) = 1,81, p > .05$; ni en el tipo de empleo, $\chi^2(4, N = 5218) = 6,67, p > .05$. El 27,7% de la muestra tenía estudios básicos, 35,5% medios y 36,7% universitarios. También se daba diversidad en el tipo de empleo, si bien lo más común es que se tratase de personas con empleo no manual tales como, por ejemplo, oficinistas, contables, o personal de los servicios de protección, lo que se daba en casi la tercera parte (31,9%) de la muestra. El 29,6% tenía trabajo de tipo manual cualificado tratándose de trabajadores/as especializados/as de diversas ramas o conductores/as, por ejemplo. El 27,3% eran profesionales para cuyo desempeño profesional era imprescindible contar con titulación universitaria. El 8,9% del total de la muestra tenía empleos de tipo manual no cualificado tales como, por ejemplo, operarios/as, agricultores/as o personal de limpieza. Y lo menos frecuente (2,3%) era que se tratase de pequeño empresariado.

Procedimiento

Todas las personas participantes fueron voluntarias y no recibieron compensación económica por su participación. El pase de pruebas fue autoinformado y el acceso a la muestra fue a través de centros laborales y de personas conocidas

del alumnado de Psicología y Sociología de las universidades Autónoma de Barcelona, Pablo Olavide de Sevilla y La Laguna de Tenerife, que colaboraron en el pase de pruebas. Este estudio forma parte de una investigación sobre Género y Bienestar y fue evaluado positivamente por el Comité de Ética de la Investigación y Bienestar Animal de la Universidad de La Laguna.

Aunque todas las personas participantes fueron evaluadas mediante el SRO el resto de instrumentos no fueron aplicados a todas las personas por lo que, al presentar los resultados en que se utilice cada prueba, se informará del número de personas evaluadas.

Resultados

En las Tablas desde la N° 1 al N° 4 se muestran las categorías de respuesta para cada uno de los ítems del SRO, el número y porcentaje de personas que respondió en cada categoría, así como la puntuación adjudicada de modo que una mayor puntuación reflejase una mayor satisfacción con el rol laboral. Como puede observarse en la Tabla N° 1, la mayoría de las personas afirmaron encontrarse a gusto y satisfechas con su trabajo, respuesta que fue calificada con 4, si bien 6,4% manifestó que no le gustaba o le había decepcionado (puntuación de 0); 3% afirmó que no le gustaba el ambiente o las condiciones de trabajo (puntuación = 1); 4% dijo que “se conformaba”, respuesta puntuada con 3; y 0,6 afirmó que estaba poco reconocido o mal remunerado, lo que se puntuó con 2.

Tabla N° 1. Puntuación adjudicada y categorías de respuesta al ítem 1: Le gusta su trabajo

Categoría de respuesta	Puntuación	N	%
Le gusta, le da satisfacciones personales	4	4489	86,0
Se conforma, es el que puede hacer	3	209	4,0
Está poco reconocido o mal remunerado	2	32	0,6
No le gusta el ambiente/las condiciones del trabajo	1	155	3,0
No le gusta el trabajo, no es su especialidad, tiene otras aspiraciones, le ha desilusionado	0	333	6,4
Total		5218	100,0

Fuente: Datos de la investigación, 2011 a 2015

En la Tabla N° 2 se muestran las respuestas al ítem 2, que plantea si la persona hubiese preferido otro trabajo. Como puede observarse, menos de la mitad (42,8%) dijo que no prefería otro, respuesta que fue calificada con 3. Un porcentaje similar (41,6%) afirmó que desearía otro puesto distinto de un nivel laboral superior, respuesta que se puntuó con 1. También se puntuó con 1 las respuestas de las personas que decían que les gustaría no tener que trabajar por ser millonario/a o dedicarse a una vida aventurera. A las personas que dijeron que les gustaría hacer el mismo trabajo pero en otras condiciones (1,2%) se les puntuó con 2. Finalmente, se adjudicó la puntuación de 0 a aquellas personas que informaron que hubieran preferido hacer otro trabajo cuyo nivel laboral era igual al que tenían (11,4%) o inferior (1,1%).

Tabla N° 2. Puntuación adjudicada y categorías de respuesta al ítem 2: Hubiera preferido hacer otro trabajo

Categoría de respuesta	Puntuación	N	%
No	3	2233	42,8
El mismo trabajo pero en otras condiciones	2	62	1,2
Otro puesto distinto de un nivel laboral superior	1	2175	41,6
Le gustaría una vida aventurera/ser millonario/a	1	98	1,9
Otro puesto distinto de un nivel laboral similar	0	595	11,4
Otro puesto distinto de un nivel laboral inferior	0	55	1,1
Total		5218	100,0

Fuente: Datos de la investigación, 2011 a 2015

Los datos relativos a las respuestas al ítem 3, que pregunta a la persona si está pensando en cambiar de trabajo se muestran en la Tabla N° 3. Como puede observarse, la mayoría de las personas (71,5%) respondió negativamente, puntuación que se calificó con 4. Las respuestas de las personas que dijeron que actualmente no (3,9%), así como las que afirmaron que no podían cambiar (5,6%), fueron puntuadas con 3. Aquellas respuestas que manifestaban deseo de cambio pero solo por razones económicas fueron puntuadas con 2. La puntuación de 1 se adjudicó a las respuestas que informaban de problemas interpersonales o de estrés en el trabajo. Las respuestas que expresaban claramente la decisión de cambiar fueron puntuadas con 0.

Tabla N° 3. Puntuación adjudicada y categorías de respuesta al ítem 3: Está pensando en cambiar de trabajo

Categoría de respuesta	Puntuación	N	%
No	4	3729	71,5
De momento no, quizá más adelante	3	203	3,9
Es demasiado tarde, no puedo	3	294	5,6
Razones económicas, desea ganar más dinero	2	63	1,2
Problemas con compañeros/as o superiores	1	24	0,5
El trabajo le estresa	1	28	0,5
Sí, creo que puedo hacer otras cosas	0	829	15,9
Sí, no le gusta el trabajo o la empresa	0	48	0,9
Total		5218	100,0

Fuente: Datos de la investigación, 2011 a 2015

En la Tabla N° 4 se muestran las respuestas al ítem 4, que pregunta por la sensación de plenitud en el trabajo y al ítem 5, que plantea si el trabajo le hace sentirse bien consigo mismo/a. En ambos ítems el código de puntuación fue el mismo, dando la puntuación máxima en este ítem (4) a quienes informaban de tener una sensación total o muy alta de plenitud, y dando puntuaciones más bajas a las respuestas que indicaban menor satisfacción, tal y como se muestra en la Tabla N° 4. Como puede observarse, más de la mitad de la muestra informó de tener sensación de plenitud con su trabajo y de que el trabajo le hacía sentirse bien consigo mismo/a, si bien en 6,9% ello no sucedía nunca.

Para conocer la estructura factorial del SRO se realizó un análisis de componentes principales

con las puntuaciones cuantitativas obtenidas en cada uno de los 5 ítems, análisis que se hizo en la muestra completa y para cada uno de los géneros. Los resultados realizados en la muestra total evidenciaron la existencia de un único componente, que explicaba el 50,62% de la varianza y en el que saturaban todos los ítems del SRO, aunque de forma más elevada los ítems 5, 4 y 1. Los análisis de componentes principales realizados con las personas de cada género mostraron resultados muy similares, tal y como puede observarse en la Tabla N° 5. La consistencia interna de dicho factor se evaluó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach y fue .74 en la muestra total, .74 en la muestra de mujeres y .75 en la de hombres.

Tabla N° 4. Puntuaciones adjudicada y categorías de respuesta al ítem 4: Sensación de plenitud en el trabajo y al ítem 5: El trabajo le hace sentirse bien consigo mismo/a

Categoría de respuesta	Puntuación	Ítem 4		Ítem 5	
		N	%	N	%
Totalmente, mucho	4	798	15,3	808	15,5
Sí, casi siempre	3	2803	53,8	3314	63,5
Frecuentemente; sí pero....	2	352	6,7	197	3,8
Alguna vez	1	904	17,3	537	10,3
No, nunca	0	361	6,9	362	6,9
Total		5218	100,0	5218	100,0

Fuente: Datos de la investigación, 2011 a 2015

Tabla N° 5. Estructura factorial del SRO en la muestra total y en cada género

	Muestra total (n = 5218)	Mujeres (n = 2600)	Hombres (n = 2618)
1. Le gusta su trabajo	.73	.71	.74
2. No prefiere otro trabajo	.52	.54	.51
3. No piensa en cambiar	.55	.54	.56
4. Le proporciona sensación de plenitud	.84	.84	.83
5. Le hace sentirse bien consigo mismo/a	.85	.84	.85
Valor propio	2,53	2,51	2,55
% de varianza explicada	50,62	50,31	50,98

Fuente: Datos de la investigación, 2011 a 2015

Validez convergente

Para conocer la asociación entre la satisfacción con el rol laboral, tal y como es evaluada por el SRO, con la satisfacción general con la vida, con los dos factores de autoestima, la sintomatología mental, así como con las dimensiones básicas de personalidad se hicieron análisis correlacionales. Dado que, como ya se ha citado, no todas las personas habían cumplimentado todos los instrumentos de evaluación, en las tablas se incluye el tamaño de la muestra con la que se realizó cada correlación. Como puede observarse en la Tabla N° 6, en ambos géneros, la satisfacción

con el rol laboral se asocia con la satisfacción general con la vida, si bien el porcentaje de varianza común es del 13% en los hombres y del 10,2% en las mujeres. Además, las personas con mayor satisfacción con el rol laboral tienden a tener mayor estabilidad emocional, mayor confianza en sí mismo/a y una ligera tendencia a la conformidad, se autovaloran de forma menos negativa y tienen menor dureza mental. Y, aunque la magnitud de la asociación es baja, existe una tendencia a menor sintomatología mental en las personas con mayor satisfacción con el rol laboral, que es ligeramente mayor en los hombres que en las mujeres.

Tabla N° 6. Correlaciones, en hombres y en mujeres, entre la satisfacción con el rol laboral y la satisfacción con la vida, autoestima, personalidad y sintomatología mental

	Hombres		Mujeres	
	r	n	r	n
Satisfacción con la vida	.36***	1223	.32***	1122
Autovaloración negativa	-.17***	2318	-.19***	2280
Confianza en sí mismo/a	.17***	2479	.19***	2424
Extraversión	.03	1323	.04	1358
Neuroticismo	-.23***	1341	-.20***	1369
Psicoticismo	-.14***	1295	-.15***	1339
Conformidad	.09**	1324	.15**	1393
Somática	-.16***	2536	-.11***	2501
Ansiedad e insomnio	-.17***	2548	-.14***	2516
Disfunción social	-.16***	2542	-.12***	2521
Depresión grave	-.19***	2572	-.16***	2544

** $p < .01$; *** $p < .001$

Fuente: Datos de la investigación, 2011 a 2015

Discusión

En este artículo se presentan los datos de la validación de un instrumento para la evaluación de la Satisfacción con el rol laboral, el SRO. Se trata de una prueba formada por cinco preguntas que, aunque pueden interpretarse de forma cualitativa, permite su cuantificación mediante la aplicación de unos códigos que han mostrado ser útiles para la categorización de las respuestas de la muestra de validación, formada por 5218 mujeres y hombres españoles con empleo, de edades entre 19 y 60 años, y con diferentes categorías laborales. Los resultados obtenidos han evidenciado que las respuestas a las cinco preguntas se agrupan en una sola dimensión, siendo su estructura factorial independiente del género, y su consistencia interna superior a .70, tanto en la muestra total como en la de mujeres y en la de hombres. A diferencia de los instrumentos existentes para la evaluación de la satisfacción laboral que se centran en el trabajo específico realizado y en las condiciones en que se lleva a cabo, analizando las dimensiones de la tarea, la seguridad laboral o las condiciones del lugar de trabajo (véase, por ejemplo, Hackman & Olman, 1975), el SRO se centra en los aspectos psicológicos, en las respuestas afectivas y en la vivencia personal que de su trabajo tienen mujeres y hombres. Como evidencia de su validez de constructo se ha encontrado que los coeficientes de correlación entre las puntuaciones del SRO y las variables que son teóricamente relevantes son semejantes a las de otros estudios (Judge, Heller & Mount, 2002; Orth, Robins & Widaman, 2012 y Rice et al., 1980).

La correlación entre el SRO y la satisfacción con la vida es positiva pero modesta, siendo la magnitud de los coeficientes bastante similares a los de estudios realizados en otros países entre la satisfacción laboral y la satisfacción global con la vida (Rice et al., 1980). De hecho, en la revisión realizada por estos autores encontraron que, aunque el rango de asociación estaba entre .04 y .58, la media y la mediana eran de .31, si bien era más elevada en los hombres que en las mujeres. También en el presente estudio se ha encontrado que la asociación de las puntuaciones del SRO con las de la satisfacción con la vida son algo mayores en los hombres que en las mujeres, si bien los coeficientes de correlación son bastante similares (.32 en las mujeres y .36 en los hombres).

Los estudios que han analizado la relación entre la satisfacción laboral y las dimensiones básicas de personalidad han encontrado de forma consistente correlaciones negativas con neuroticismo y positivas con extraversión habiéndose estimado que las

correlaciones son, respectivamente, de -.29 y de .25 (Judge et al., 2002). En el presente estudio se ha encontrado que la asociación entre el SRO y neuroticismo es bastante similar (-.23 en los hombres y -.20 en las mujeres) pero el SRO es independiente de extraversión, tanto en mujeres como en hombres. Se ha planteado que la asociación entre extraversión y satisfacción laboral podría ser consecuencia de la mayor sociabilidad de las personas extravertidas frente a las introvertidas por lo que las interacciones sociales, que también tienen lugar en el entorno laboral, les serían más gratificantes. Quizá la ausencia de correlación entre extraversión y las puntuaciones en el SRO sea consecuencia de que este instrumento evalúa la satisfacción general con el rol laboral, no centrándose en el análisis de las circunstancias concretas del lugar de trabajo ni en las interacciones que con mandos y supervisores que se suelen incluir en los instrumentos para evaluar la satisfacción laboral. También las correlaciones entre el SRO con los factores de autoestima son congruentes con los de otros trabajos donde se ha encontrado que la satisfacción laboral se asocia de forma moderada o baja con autoestima (Orth et al., 2012).

El SRO correlaciona de forma estadísticamente significativa y negativa con sintomatología mental, si bien la fuerza de la asociación es escasa. En todo caso, la magnitud de la correlación con ansiedad en la muestra de hombres es prácticamente idéntica a la encontrada con la satisfacción laboral por Zalewska (2011).

Del presente trabajo también destacan las pocas diferencias en función del género encontradas ya que no solo la estructura factorial de la satisfacción con el rol laboral es muy similar en mujeres y en hombres, sino que también lo son las asociaciones con las variables de personalidad, autoestima, satisfacción con la vida y sintomatología mental. Ello quizá sea consecuencia de que en la muestra se controló que las mujeres y los hombres tuviesen características sociodemográficas similares y que también lo fuese el nivel de estudios y el laboral.

Conclusión

Aunque el presente estudio tiene una serie de limitaciones, ya que se trata de un estudio transversal, por lo que no pueden hacerse inferencias causa-efecto; la muestra, aunque muy grande, no es aleatoria; y todos los datos se han obtenido mediante autoinforme, los resultados obtenidos permiten concluir que el SRO es un instrumento válido para la evaluación de la satisfacción con el rol laboral que presentan mujeres y hombres.

Referencias Bibliográficas

- Atienza, F., Balaguer, I., & Garcia-Merita, M. (2003). *Satisfaction with Life Scale: Analysis of factorial invariance across sexes. Personality and Individual Differences, 35*(6), 1255-1260.
- Abrajan, M., Contreras, J. & Montoya, J. (2009). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. *Enseñanza e Investigación en Psicología, 14*(1), 105-118.
- Barnett, R., Marshall, N., Raudenbush, S. & Brennan, R. (1993). Gender and the relationship between job experiences and psychological distress: A study of dual-earned couples. *Journal of Personality and Social Psychology, 64*(5), 794-806.
- Barnett, R. & Hyde, J. (2001). Women, men, work, and family. An expansionist theory. *American Psychologist, 56*(10), 781-796.
- Chiang, M. & Ojeda, J. (2013). Estudio de la relación entre satisfacción laboral y el desempleo de los trabajadores de las ferias libres. *Contaduría y Administración, 58*(2), 39-60.
- Clark, A. (1997). Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work?. *Labour Economics, 4*(4), 341-372.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being. The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist, 55*(1), 34-43.
- Diener, E. (2012). New findings and future directions for Subjective well-being research. *American Psychologist, 67*(8), 590-597.
- Diener, E., Emmons, R., Larsen, R. & Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment, 49*(1), 71-75.
- Diener, E. & Ryan, K. (2014). Subjective well-being: A general overview. *South African Journal of Psychology, 39*(4) 391-406.
- Erdogan, B., Bauer, T., Truxillo, D. & Mansfield, L. (2012). Whistle while you work: A review of the Life Satisfaction literature. *Journal of Management, 38*(4), 1038-1083.
- Eysenck, H. & Eysenck, S. (1997). *EPQ-R. Cuestionario revisado de Personalidad de Eysenck*. Madrid: TEA Ediciones.
- Fernet, C. (2013). The role of work motivation in Psychological health. *Canadian Psychology, 54*(1), 72-74.
- Gandarillas, M., Vázquez, L., Márquez, H., Santamaría, E., Garaña, O. & Santibáñez, M. (2014). Satisfacción laboral y apoyo social en un hospital de tercer nivel. *Medicina y Seguridad del Trabajo, 60*(234), 64-89.
- Goldberg, D. & Hillier, V. (1979). A scaled version of the General Health Questionnaire. *Psychological Medicine, 9*(1), 139-145.
- Hackman, R. & Oldham, G. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology, 60*(2) 159-170.
- Judge, T., Heller, D. & Mount, M. (2002). Five-factor model of personality and job-satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 87*(3), 530-541.
- Kifle, T., Kler, P. & Shankar, S. (2014). Are women really happy at work? Australian evidence on the 'contented female'. *Applied Economics, 46*(7), 686-679.
- Lobo, A. & Muñoz, P. (1996). *Cuestionario de Salud General (GHQ). Guía para el usuario de las distintas versiones*. Barcelona: Masson.
- Magee, W. (2013). Anxiety, demoralization, and the gender difference in Job satisfaction. *Sex Roles, 69*(5-6), 308-322.
- Matud, M. (1998). *Investigación del estrés y su impacto en la salud de las mujeres en Canarias*. Informe del proyecto de investigación. Las Palmas de Gran Canaria: Instituto Canario de la Mujer.
- Matud, M., Ibáñez, I., Marrero, R. & Carballeira, M. (2003). Diferencias en autoestima en función del género. *Análisis y Modificación de Conducta, 29*(123), 51-78.

-
- Orth, U., Robins, R. & Widaman, K. (2012). Life-span development of self-esteem and its effects on important life outcomes. *Personality Processes and Individual Differences*, 102(6), 1271-1288.
- Page, K. & Vella-Brodrick, D. (2009). The 'What', 'Why' and 'How' of employee well-being: A new model. *Social Indicators Research*, 90(3), 441-458.
- Rector, N. & Roger, D. (1993). *Self-Concept and emotion-control*. Ponencia presentada en Tercer Congreso Europeo de Psicología. Tampere, Finlandia, 4 al 9 de julio.
- Rice, R., Near, J. & Hunt, R. (1980). The Job satisfaction/Life satisfaction relationship: A review of empirical research. *Basic and Applied Social Psychology*, 1(1), 37-64.
- Seligman, M. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology. An Introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14.
- Singhapakdi, A., Sirgy, M., Lee, D., Senasu, K., Yu, G. & Nisius, S. (2014). Gender disparity in job satisfaction of Western versus Asian managers. *Journal of Business Research*, 67(6), 1257-1266.
- Tait, M., Padgett, M. & Baldwin, T. (1989). Job and Life satisfaction: A reevaluation of the strength of the relationship and gender effects as a function of the date of the study. *Journal of Applied Psychology*, 74(3) 502-507.
- Wilks, D. & Neto, F. (2013). Workplace well-being, gender and age: Examining the 'Double jeopardy' effect. *Social Indicators Research*, 114(3), 875-890.
- Zalewska, A. (2011). Relationships between anxiety job satisfaction - Three approaches: 'Bottom-up', 'top-down' and 'transnational'. *Personality and Individual Differences*, 50(6), 977-986.

Agradecimiento: Financiación del Ministerio de Economía y Competitividad. Subdirección General de Proyectos de Investigación, Referencia: FEM2012-34632.

<p>Fecha de recepción: 30 de abril de 2016 Fecha de aceptación: 25 de junio de 2016</p>
--