



Satisfacción laboral y respuesta afectiva

Relación y diferencias según el tipo de contrato

Trabajo de Fin de Grado de Psicología

Universidad de La Laguna

Curso 2017/2018

Alumno: Paolo Jean Carlos Guevara

Tutor: Ernesto Suárez Rodríguez



ÍNDICE

RESUMEN.....	3
ABSTRACT.....	4
1. INTRODUCCIÓN.....	5
2. MÉTODO.....	13
2.1 Participantes.....	13
2.2 Instrumentos.....	14
2.3 Procedimiento.....	15
2.4 Análisis de datos.....	15
3. RESULTADOS.....	17
4. DISCUSIÓN.....	19
5. BIBLIOGRAFÍA.....	22



RESUMEN

El objetivo de este estudio fue comprobar si existe relación entre las variables satisfacción laboral y respuesta afectiva (afecto positivo y afecto Negativo). Además, intentamos examinar las diferencias entre las variables satisfacción laboral, afecto positivo y afecto negativo según el tipo de contrato. La muestra estaba formada por 124 trabajadores de distintos sectores laborales. La evaluación de las variables se realizó mediante las escalas S10/12 (Satisfacción Laboral) y PANAS (Afecto Positivo y Negativo). El análisis de correlación entre las escalas S10/12 y PANAS ofreció evidencia empírica de la relación entre estas variables. Una mayor satisfacción laboral se manifestaría con un mayor afecto positivo y con un menor afecto negativo. Por un lado, el análisis de diferencias de media entre los dos grupos de contratos (fijo/indefinido vs eventual/temporal), mostró que no existen diferencias significativas dentro de las diferentes variables. Los resultados evidencian que Satisfacción laboral y respuesta afectiva están relacionadas, siendo esta directa con el afecto positivo e inversa con el afecto negativo. Por otro lado, el tipo de contrato no sería el factor más determinante para la satisfacción del trabajador en su puesto de trabajo.

Palabras clave: Satisfacción laboral, Afecto Positivo, Afecto Negativo, Respuesta Emocional, Tipo de Contrato.



ABSTRACT

The objective of this study was to verify if there is a relationship between the variables job satisfaction and affective response (positive affect and negative affect). In addition, we try to examine the differences between the variables job satisfaction, positive affect and negative affect according to the type of contract. The sample consisted of 124 workers from different labor sectors. The variables were evaluated using the scales S10/12 (job satisfaction) and PANAS (positive and negative affect). The correlation analysis between the S10 / 12 and PANAS scales offered empirical evidence of the relationship between these variables. Greater job satisfaction would manifest itself with greater positive affect and less negative affect. On the one hand, the analysis of the differences in the mean between the two groups of contracts (fixed / indefinite vs. temporary / temporary), showed that there are no significant differences within the different variables. The results show that satisfaction and affective response are related, being direct with positive and inverse affect with negative affect. On the other hand, the type of contract would not be the most determining factor for the satisfaction of the worker in his job

Key words: Job Satisfaction, Positive Affect, Negative Affect, Emotional Response, Type of Contract.



1. INTRODUCCIÓN

La satisfacción del trabajador en su puesto de trabajo ha sido estudiada desde distintos enfoques.

Desde un enfoque sociológico, nos encontramos con la ECVT (Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo) realizada en España. En esta se aprecia que en los años 2009 y 2010 no existen diferencias en la satisfacción general de los trabajadores según el sector de empleo. En ella, se observa que sobre una escala de 1 a 10, la mayoría de los trabajadores de distintos sectores (hotelería, construcción, ventas, administración, sanidad, etc) presentan respuestas en torno al valor 6 o 7, mostrando niveles de satisfacción medios-altos.

Revisando mejor los datos de la última ECVT de 2010, vemos que dentro de la variable ámbito/sector de ocupación, las ocupaciones como empleados de administración (53,6% satisfecho, 20,6% muy satisfecho) y empleados de restauración-comercio (49.3% satisfecho, 27.4% muy satisfecho), tienen un porcentaje mayor de satisfacción en comparación al porcentaje de insatisfacción laboral.

Además, según el tipo de contrato que tienen los empleados, las personas con contrato indefinido obtienen una media de 7,5 (escala de 1 a 10) para la satisfacción y las personas con contrato eventual una media de 7. Existiendo así una ligera diferencia entre como evalúan las distintas personas su satisfacción en relación al tipo de contrato, no obstante, presentando ambos un elevado grado de satisfacción.

Por otro lado, desde un enfoque psicológico y del estudio de variables psicosociales que influyen en la satisfacción laboral encontramos estudios como el realizado por Pilar Alonso Martín (2008), en su artículo “Estudio comparativo de la satisfacción laboral en el personal de administración”.

La autora encuentra que las personas con un tipo de contrato *contratado/interino* dentro del personal administrativo de la Universidad de



Huelva, presentan un mayor nivel de satisfacción laboral que sus compañeros con tipo de contrato *funcionario/laboral*. Según la autora, esta diferencia se debe a factores extrínsecos e intrínsecos del puesto de trabajo. Por ejemplo, la *relaciones con sus superiores*, sería un factor extrínseco que modularía esta satisfacción. En el estudio se observa que los factores que influirían en las diferencias entre los dos grupos serían: las relaciones sociales con los mandos intermedios y la forma en que los superiores dirigen al personal PAS. Otra variable a mencionar es la antigüedad, en este estudio se encuentra que los trabajadores de más de 8 años de antigüedad en su puesto de trabajo presentan mayores niveles de satisfacción.

Existen otros estudios, por ejemplo, en personal sanitario en Andalucía (García Rivera, Meléndez López y Vaquero Abellán, 2010), donde los autores encuentran una elevada satisfacción laboral general en los trabajadores del sector sanitario privado. Se observa que no existen diferencias entre la satisfacción por tipo de contrato, pero si por antigüedad (más satisfacción en antigüedad menor a 5 años y mayor a 10 años) y por sexo del trabajador (mayor satisfacción en varones que mujeres).

Indagando en la teoría sobre el constructo de satisfacción laboral (SL), nos encontramos con múltiples definiciones. Algunas considerando la SL como una actitud generalizada ante el trabajo y otras percibiendo la SL como un estado emocional o respuesta afectiva.

Entre los autores que defiende la SL como actitud nos encontramos a Bravo, Peiró y Rodríguez (1996), para ellos la satisfacción laboral sería una actitud o conjunto de actitudes que la persona desarrolla hacia su situación en el puesto de trabajo. Además, nos encontramos con Newtron y Davis (1993), que entienden la SL como una actitud afectiva, atribuyéndole más importancia al componente emocional sobre el actitudinal para una respuesta satisfactoria hacia el trabajo.



Por otro lado los autores que entienden la SL como una respuesta emocional destacan Locke (1976), Price y Mueller (1986), Mueller y Mc Closkey (1990), Muchinsky (1993) y Newstrom y Davis (1993).

Lo cierto es que el constructo de satisfacción laboral se ha ido construyendo a lo largo de la evolución del interés por estudiar factores intrínsecos y extrínsecos de las organizaciones.

Como señalan Chiang, Martín, & Nuñez (2010) este se inició con el estudio de las variables ambientales en el trabajo como la fatiga, hasta llegar a la explicación de la SL mediante distintas teorías: teorías de contenido y teorías de procesos.

Las teorías basadas en el contenido buscan identificar y explicar variables ambientales (condiciones, necesidades, objetos) que generan la satisfacción laboral. Su interés se encuentra en la búsqueda de la relación causal que pueda existir entre la satisfacción laboral y las características propias del trabajo (aspectos de puesto de trabajo y facetas del puesto de trabajo).

Entre las teorías que explican las variables ambientales podemos encontrar la Teoría Físico-Económica de Taylor (Taylor, 1911 citado en Chiang et al, 2010). Aquí la recompensa económica o remuneración es el factor determinante para la motivación del trabajador, dicho en otras palabras, el asalariado trabaja por el dinero. Otro modelo a destacar bajo esta perspectiva, es el postulado por la Escuela de la Relaciones Humanas (Mayo, 1946 citado en Chiang et al, 2010), esta defiende que la satisfacción laboral es el paso previo a la producción de una organización. El punto de inflexión de esta escuela fue la defensa de los factores psicosociales en las organizaciones para que estas sean eficientes. Recalcaban la importancia de la aceptación y el sentirse querido por los compañeros, sobre cualquier otro incentivo físico o económico que el trabajador pudiera percibir.

Desde el otro lado del prisma nos encontramos al segundo gran grupo de teorías centradas en diseccionar y describir los procesos en el trabajo (interacciones, experiencias previas, características personales, relaciones con



el grupo de trabajo, características objetivas del trabajo, etc) que favorecen la satisfacción laboral.

Entre las numerosas teorías de este grupo podemos destacar la Teoría del Equilibrio de Lawler (Lawler, 1973), la Teoría de Finalidad-Valores de Locke (Locke, 1968, 1969, 1976, 1984) y la Teoría de Ajuste en el Trabajo de Dawis y Lofquist (Dawis y Lofquist, 1984).

La Teoría del Equilibrio (Lawler, 1973) indica que la satisfacción laboral es producto del equilibrio que se logra entre las expectativas de recompensa en el puesto con la recompensa real que al final se obtiene. La satisfacción laboral sería el resultado de la comparación entre lo que espero obtener y lo que realmente obtengo en mi puesto de trabajo.

La Teoría de la Finalidad – Valores (Locke, 1968, 1969, 1976, 1984), se estructura sobre dos ejes fundamentales. El primer eje sostiene que el trabajo representa un fin '*per sé*'. El éxito profesional y la realización en el puesto de trabajo sería el fin a perseguir y principal causante de la satisfacción laboral. El segundo eje sobre el que se cimenta esta teoría, nos dice que la satisfacción laboral estaría en función de lo semejante que sean los valores laborales obtenidos por el trabajo propio y los valores personales o necesidades que nosotros poseemos.

Por último, la Teoría del Ajuste en el Trabajo (Dawis y Lofquist, 1984), defiende que la interacción entre el individuo y el ambiente, depende del ajuste con el ambiente de trabajo. Este ajuste se entendería como la correspondencia entre la satisfacción laboral y la satisfacción personal. La SL sería el resultado de la discrepancia que tiene cada individuo entre lo que necesita y sus valores, entre lo que quiero obtener y lo que realmente obtengo de mi trabajo.

Además de ser estudiada la Satisfacción Laboral a lo largo de la historia por las teorías clásicas de la psicología organizacional, esta a su vez ha sido analizada mediante trabajos empíricos que han estudiado la influencia de variables antecedentes y consecuentes de esta.



Landy y Conte (2005) diferencian dos tipos de variables específicas relacionadas con la satisfacción laboral: variables derivadas del puesto de trabajo y variables del propio trabajador.

Con variables derivadas del puesto nos referimos, por ejemplo, a cualquier tipo de variable ambiental o situacional del puesto de trabajo. Se trataría por lo tanto, de distintos aspectos o circunstancias que se encuentran ligadas objetivamente al puesto de trabajo. Aquí podríamos encontrar antecedentes como: las características intrínsecas del trabajo, las características y el diseño del puesto, las recompensas o salario, el reconocimiento y la promoción en la empresa o la participación en la toma de decisiones. El segundo gran bloque englobaría a las distintas variables derivadas del propio trabajador. Estas han sido necesarias para la explicación de la SL, ya que los investigadores señalan que esta no se puede atribuir únicamente a factores situacionales. Estos por si solos no pueden explicar las diferencias en el grado de satisfacción que experimentan los trabajadores (Chiang, Martín, & Nuñez, 2010).

Las variables más estudiadas según Chiang et al. (2010) en este bloque son: la personalidad, las experiencias afectivas y creencias laborales, y las variables demográficas (nivel de formación, edad, género).

Debemos mencionar, por otro lado, la importancia de la satisfacción laboral como precursor de una serie de consecuencias. Entre las consecuencias más estudiadas respecto a la SL nos encontramos con: el desempeño, la rotación, el absentismo, la salud y el bienestar emocional o la satisfacción vital.

Por ejemplo, Vroom en la revisión que realizó en 1964 (citado en Chiang et al, 2010), encontró que la relación entre SL y absentismo era negativa y significativa. Por lo que un mayor grado de satisfacción en la empresa reduciría la probabilidad de faltar al trabajo. Este mismo autor, también encontró en otra revisión en 1964, la correlación positiva entre SL y permanencia al puesto de trabajo. Los resultados que encontró demostraban que una mayor satisfacción laboral repercutía en el tiempo que los trabajadores permanecían en su puesto de trabajo dentro de la empresa.



Por lo que se refiere a la salud o el bienestar del individuo en su relación con la satisfacción laboral, se ha encontrado que un mayor nivel de satisfacción laboral produciría un menor número de emociones negativas en la vida de los individuos. Por lo que una baja satisfacción laboral sería capaz de producir episodios de angustia o depresión (Salvado Ferrer y Mañas Rodríguez, 2009).

Retomando la idea de definición de la Satisfacción Laboral, el hecho de que no exista una definición unánime aceptada para definir satisfacción laboral, hace que en este caso nos centremos en uno de los focos donde más se ha puesto el interés. Nos referimos a la respuesta afectiva o emocional producida por la satisfacción en el trabajo.

Entre los autores que defienden esta postura destacaremos a Locke. Este autor entiende la satisfacción laboral como un estado emocional placentero y positivo producto de la valoración que tiene el trabajador sobre su puesto de trabajo y las experiencias que ha tenido en sus trabajos previos (Locke, 1984 citado en Landy y Conte, 2005) Se trata, pues, de un sentimiento de bienestar, placer o felicidad que experimenta el trabajador en relación con su trabajo. Este sentimiento puede ser generalizado o global y abarca todos los aspectos o factores referidos al trabajo.

Una hipótesis para explicar la manera en la cual repercute la Satisfacción laboral en aspectos como la emoción general o el bienestar es la “hipótesis de la diseminación” la cual asegura que la satisfacción o insatisfacción en una área de la vida, puede afectar o se disemina en otras áreas de la vida. Esta predice una correlación positiva, por lo que la satisfacción en el trabajo se manifestaría en una posterior satisfacción emocional (Salvado Ferrer y Mañas Rodríguez, 2009).

En este punto, debemos incorporar otro aspecto importante en esta investigación, como es la respuesta afectiva, y sus dos dimensiones más estudiadas: afecto positivo (AP) y afecto negativo (AN). Al hablar de afecto nos referimos a un concepto amplio y global. Derivado de la experiencia, sería el



componente evaluativo de los eventos externos en relación con nuestra experiencia personal (Aguado,2005).

Los autores que más han ahondado en este aspecto son Watson y Tellegen (Watson y Tellegen, 1988 citado en López-Gómez, Hervás & Vázquez, 2015). Estos defienden que tanto afecto positivo y afecto negativo son dos dimensiones independientes y diferenciadas entre sí.

El AP sería una dimensión de emocionabilidad positiva, de energía y de dominio del individuo; sería la evidencia sobre si una persona se siente entusiasmada (Watson y Tellegen, 1988).

El AP es un componente amplificador del repertorio de nuestras acciones y pensamientos. El afecto positivo nos permite un amplio repertorio de acciones y pensamientos (Fredrickson, 2000 citado en Fernández-Abascal, 2008), fomentando así nuevos recursos conductuales y emocionales (estrategias cognitivas o recursos intelectuales). Personas con un alto AP experimentarían con más facilidad sentimientos de satisfacción, energía, afiliación y confianza.

El AN sería una dimensión general de diátesis (vulnerabilidad o sensibilidad) subjetivo del individuo ante estímulos negativos. Esta incluiría una gran variedad de estados emocionales aversivos como disgusto, ira, culpa o miedo (Watson y Tellegen, 1988).

Personas con una elevado AN experimentarían insatisfacción en distintos aspectos de su vida así como apreciación negativa de sí mismos o de los demás (Watson,1984). Se trataría un componente que limitaría nuestras conductas, potenciando la evitación a ciertas situaciones (absentismo laboral, rotación, etc).

Como hemos mencionado antes, la SL sería el precursor de una respuesta afectiva, más concretamente, de una respuesta afectiva positiva (Locke,1978). Hablaríamos de una satisfacción que nos hace felices y que nos satisface en un enorme número de expectativas personales y sociales (Fernández-Abascal, 2009).



Lo cierto es que en los últimos años ha sido de gran interés el estudio de esta variable, ya que se ha observado que la Satisfacción Laboral es un factor determinante para el bienestar del trabajador (mayor número de emociones positivas); así como para prevenir conductas disfuncionales como el absentismo o la rotación en el trabajo (Chiang, Martín, & Nuñez, 2010)

Algunos autores apuntan que satisfacción laboral y la respuesta emocional están relacionadas, es por ello que se ha observado que una mayor insatisfacción laboral correlaciona con emociones negativas y respuestas como la angustia o la depresión (Newbury, Kandy, 2001; Wielaw, Agubo, Mortensen y Bonde, 2005) o incluso con el agotamiento emocional producida por una baja satisfacción laboral (Alimoglu y Donmey, 2005; Michinon, 2005).

Con todo esto, el objetivo de la investigación es intentar comprobar si existe relación entre las variables aquí descritas como son: satisfacción laboral y respuesta afectiva (afecto positivo y afecto negativo). Como señala Locke es su teoría, debería existir una mayor relación positiva entre SL y afecto positivo (a mayor SL mayor afecto positivo), y una relación opuesta entre SL y afecto negativo (a mayor satisfacción laboral menos afecto negativo).

Además, se espera encontrar diferencias en los niveles de satisfacción y de respuesta emocional en función de los distintos tipos de contrato. Concretamente, esperamos que las personas con contrato temporal obtengan niveles más bajos de SL que las personas con contratos fijos.



2. MÉTODO

2.1 *Participantes*

Se utilizó una muestra incidental de la población total de trabajadores en las Islas Canarias. La muestra se encuentra constituida por 124 trabajadores de distintos sectores de ocupación (administración pública y privada, educación, salud, ventas, producción industrial, servicios, hostelería). De acuerdo con la variable sexo, 51 se identificaron como Hombres (41,1%) y 73 como mujeres (58,9 %). La media de edad de la muestra de este estudio fue 37,3 años y la desviación típica de 12,5.

Además, según la variable, nivel de estudio, 13 tiene estudios primarios (10,5 %), 37 con estudios de formación profesional (1º y 2º grado) (29,9 %), 20 poseen bachiller (16,1%), 24 poseen titulación universitaria media (19,4 %) y 30 poseen titulación universitaria superior (24,2%).

Del 100% de los participantes, el 2,4% trabaja sin nómina o contrato, el 8,1% tiene un contrato eventual o fijo discontinuo, el 4,8 % tiene un contrato temporal de 6 meses o menos, el 11,3% tiene un contrato temporal hasta un año, el 3,2% tiene un contrato temporal hasta tres años, el 52,4 tiene un contrato fijo, el 6,5% trabaja de autónomo, por último, el 11,3 indica que presenta otro tipo de situación laboral o de contrato.

En cuanto al tipo de jornada de estos trabajadores/as, el 24,4% trabaja de jornada partida fija, el 44,4% jornada intensiva fija, el 17,7% trabaja de media jornada, y el 8,9% tiene un horario flexible/irregular y/o por horas. En la variable horas de jornada laboral, la media es de 7,5 horas trabajadas, con una desviación típica de 1,67.

Según la variable categoría jerárquica en la organización, 95 participantes son empleados/as (76,6 %), 3 participantes son supervisores (2,4%), 18 son mandos intermedios (14,5%), 2 son directivos (1,6 %) y 6 pertenecen a la alta dirección o dirección general (4,8%).



2.2 Instrumentos

Las escalas utilizadas para este estudio forman parte de un instrumento más amplio “*Cuestionario de evaluación de características del trabajo*”, con el cuál se pretende estudiar la percepción de las características del trabajo y su influencia en el bienestar y la satisfacción personal. En este estudio de empleo las siguientes escalas:

El cuestionario *S10/12* de Meliá y Peiró (1989) nos ofrece una puntuación global de la satisfacción laboral, así como una serie de puntuaciones de la satisfacción con distintas facetas del trabajo (satisfacción con la supervisión, satisfacción con el ambiente físico de trabajo y satisfacción con las prestaciones recibidas). A través de sus 12 ítems, se intentan responder a estas cuestiones a través de una escala tipo Likert que va de 1 a 7, donde 1 es Muy Insatisfecho y 7 es Muy Satisfecho.

Una puntuación alta de satisfacción correlacionaría significativamente con no abandono y no rotación en el puesto de trabajo. Por trabajos previos como el de Meliá y Peiró, demuestran que esta escala presenta una consistencia interna elevada (α de Cronbach = 0.88).

El cuestionario *PANAS* (Watson et al, 1988) consta de 20 ítems (10 de afecto positivo y 10 de afecto negativo). Se entiende por afecto positivo a una dimensión emocional placentera que se suele manifestar mediante la motivación, la energía o la necesidad de afiliación. Por otro lado, el afecto negativo abarca las emociones de displacer como el miedo, la inseguridad, la frustración o el fracaso (Robles y Páez, 2003).

Estos dos afectos no se entienden como una dimensión, sino como sus autores recalcan, se deberían de considerar como dimensiones diferenciadas e independientes entre sí (Fernández-Abascal, 2008). Se responde a este instrumento a través de una escala tipo Likert de 1 a 5 (1=muy poco o nada identificado / 5= extremadamente identificado). En él se intenta capturar cuales son las emociones o sentimientos que presentamos generalmente o regularmente en nuestra vida.



Estudios previos como el de Rebeca Roble y Franciso Paés (2003) demuestran una alta consistencia interna de este instrumento en sus dos facetas, AP con un alfa igual a 0.85 y AN con un alfa de 0.81.

2.3 Procedimiento

Las escalas se administraron a los distintos trabajadores en horario laboral y no laboral. La recogida de datos se llevó a cabo en los meses de Marzo y Abril de 2018.

El instrumento constaba de una introducción en la que se explicaban los objetivos de la investigación. Además, en cada sección podían encontrar la descripción de cómo responde a las preguntas. No obstante, antes de que los participantes de la investigación procedieran a responder, se les explicó las instrucciones, así como se les informó del total anonimato del estudio y de la confidencialidad de sus respuestas. Además, se aclaró que el fin último de este era meramente académico e investigador. Por último, señalar que la participación de los trabajadores fue totalmente voluntaria.

2.4 Análisis de Datos

Los datos se analizaron con el programa estadístico IBM SPSS Statistics 22. Se realizaron análisis de fiabilidad para el instrumento S10.12 y para cada dimensión de afecto del instrumento PANAS (Afecto Negativo y Afecto Positivo), con el fin de valorar la consistencia interna de cada instrumento.

Para alcanzar los objetivos de este trabajo, en primer lugar, se procedió a calcular la correlación bivariada entre las puntuaciones del instrumento S10.12 con las puntuaciones del Afecto Positivo y Negativos (PANAS).

En segundo lugar, se realizó una comparación medias a través de una prueba T para muestras independientes, con el fin de buscar las diferencias entre los



distintos grupos en cada una de las variables estudiadas (Satisfacción Laboral, Afecto Positivo y Afecto Negativo).

Como paso previo para este análisis, procedimos a reordenar los datos de los distintos tipos de contrato de nuestro instrumento. Pasamos de tener 8 factores (1= trabajo sin nómina o contrato, 2= eventual o fijo discontinuo por terminación de obra o realizando sustitución, 3=contrato temporal de seis meses o menos, 4=contrato temporal hasta un año, 5= contrato temporal hasta tres años, 6=contrato fijo, 7= contrato autónomo, 8= otros) a solo 2 factores (1=contrato fijo/indefinido, 2=contrato temporal/eventual más otros).

	Frecuencia	Porcentaje (%)
Trabajo sin Nomina o Contrato	3	2.4
Eventual o fijo discontinuo	10	8.1
Temporal de 6 meses o menos	6	4.8
Temporal hasta 1 año	14	11.3
Temporal hasta 3 años	4	3.2
Fijo	65	52.4
Autónomo	8	6.5
Otros	14	11.3
TOTAL	124	100

Para realizar esta nueva reordenación nos hemos basado en Encuesta de Ingresos y Condiciones de Vida de los Hogares Canarios 2013 del ISTAC (Instituto Canario de Estadística) y de la ECVT 2010 (Encuesta de Calidad de Vida en el trabajo) del Ministerio de Trabajo de España. Para las distintas encuestas aquí nombradas, estos organismos reagrupan los distintos tipos de contratos en dos grandes grupos para poder hacer sus análisis.

	Frecuencia	Porcentaje (%)
Fijo - Indefinido	73	58.87
Temporal - Eventual más otros	51	41.13
TOTAL	124	100

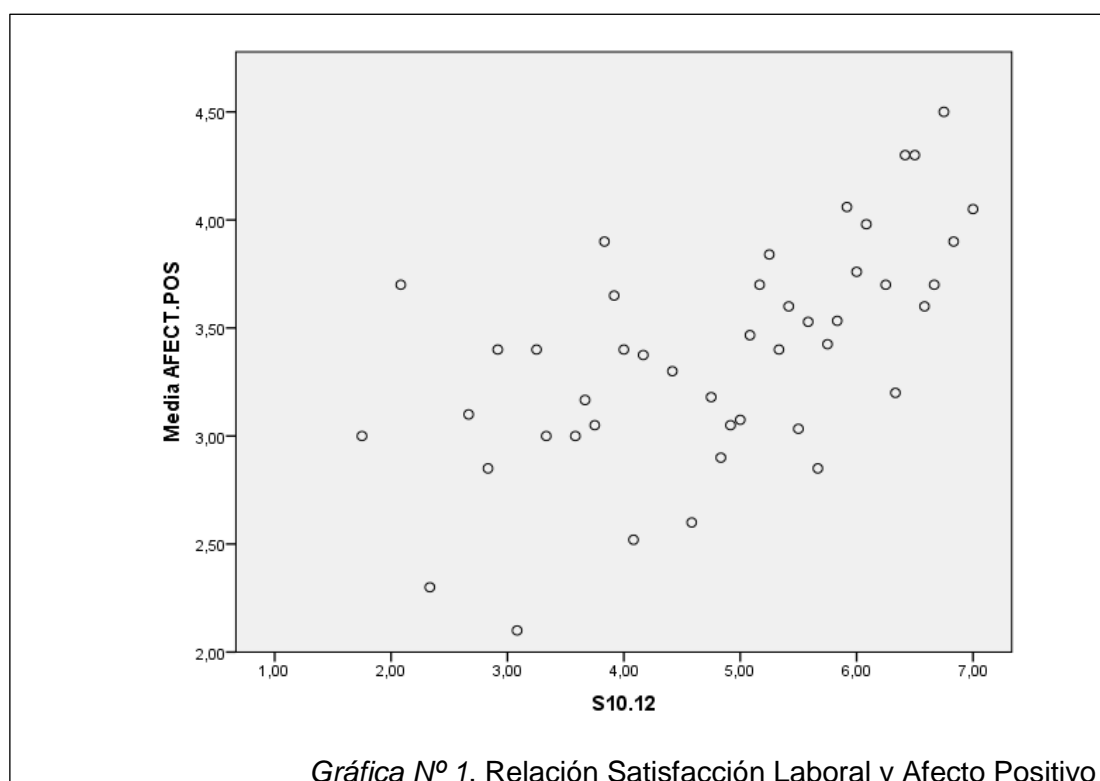
3. RESULTADOS

El valor de la consistencia interna alfa de Cronbach para el instrumento S10.12 fue de 0.92. Mientras que el índice de consistencia de los dos afectos del cuestionario PANAS fue 0.8 para Afecto Positivo y 0.83 para Afecto Negativo.

Para poner a prueba el objetivo del estudio y analizar de qué modo se relaciona la satisfacción laboral y la respuesta afectiva, se procedió a realizar dos análisis de correlación. El primer análisis entre el S10.12 y el Afecto positivo y el segundo entre el S10.12 y el Afecto Negativo.

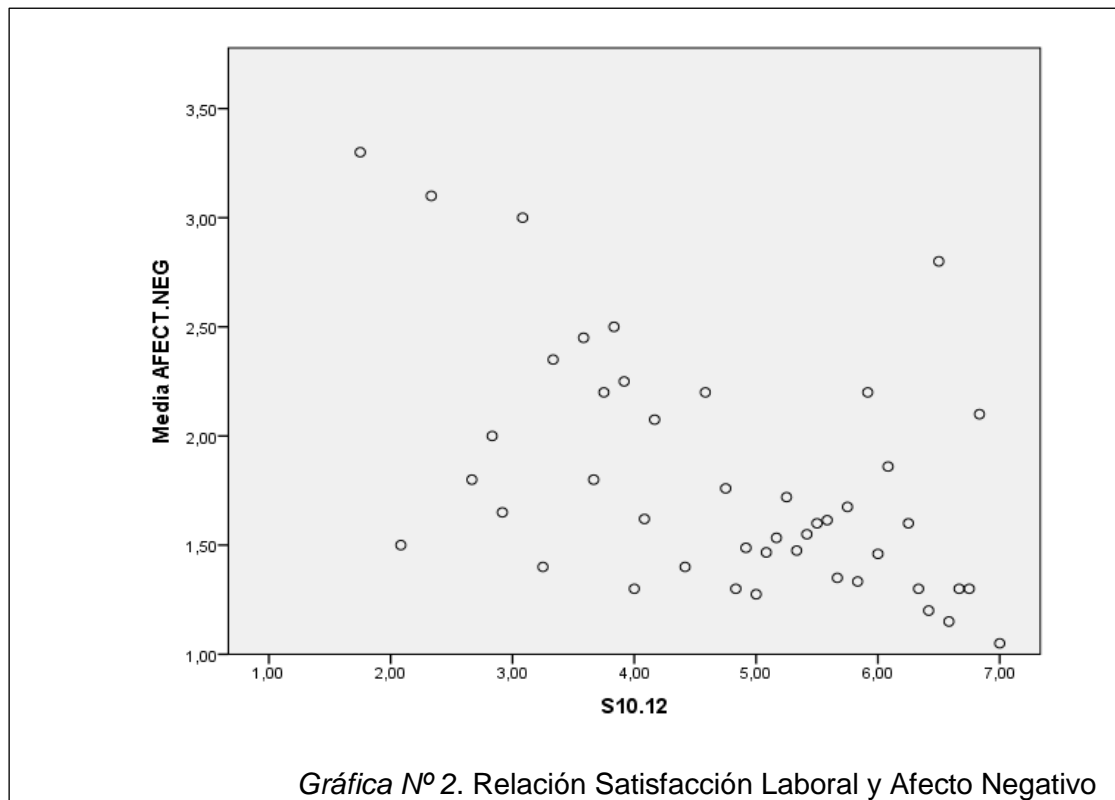
Los datos revelaron un índice de correlación positiva entre el S10.12 y la dimensión de Afecto Positivo ($r= 0.47$ $p<0.01$). Por otro lado, el índice de correlación entre S10.12 y la dimensión de Afecto Negativo mostraron una relación negativa ($r=-0.33$ $p<0.01$).

Para apreciar mejor estas correlaciones nos apoyaremos en dos gráficas de dispersión para los diferentes afectos.





En la *Gráfica N°1* (S10.12 y Afecto Positivo), vemos como ambas variables presentan una correlación lineal positiva, aunque débil. Con esto podemos decir, a pesar de que a mayores niveles de satisfacción laboral estaría relacionado con una mayor respuesta afectiva, estas dos variables presentarían mayor independencia entre sí en esta relación. Por este motivo, nos podemos encontrar valores bajos en SL con una alto afecto positivo viceversa.



En la *Gráfica N°2* (S10.12 y Afecto negativo), vemos la presencia de una relación lineal negativa en general (excepto en algunos casos). Podemos decir en este caso que a niveles mayores de satisfacción laboral menor es la respuesta afectiva negativa. Aquí también vemos, como que a pesar de que exista una correlación significativa entre variables, esta no es perfecta, por lo que algunos valores presentan características como menor satisfacción laboral y menor respuesta afectiva negativa.



Una vez analizados las relaciones entre la satisfacción con los distintos tipos de afectos, llevamos a cabo el análisis de diferencia de medias de los grupos de contrato.

Los resultados en la satisfacción laboral entre los dos grupos, nos muestran que no existe una diferencia significativa entre ambos ($F(122)=1,63$, $p=0,2$). En cuanto a la respuesta emocional positiva y negativa, tampoco existen diferencias significativas ($F(122)=1,44$, $p=0.23$ y $F(122)=0,04$, $p=0.84$ respectivamente).

4. DISCUSIÓN

El objetivo de este estudio ha sido analizar la relación entre la satisfacción laboral y la respuesta afectiva asociada. Además, hemos querido comparar como es esta relación entre la satisfacción en el ámbito laboral y el afecto a través de los tipos de contrato.

Los resultados obtenidos a través de una muestra incidental indican que se cumple lo propuesto por Locke (1976). Parece que una mayor satisfacción con las distintas características del trabajo repercutiría con una respuesta afectiva positiva. Por otro lado, y como era de esperar, una menor satisfacción laboral se ve reflejada con una respuesta afectiva negativa. La relación entre estas dos variables como reflejan los resultados parece clara.

No obstante, a pesar del nexo aparente entre ambas variables, debemos señalar que se tratarían de dos variables, aunque vinculadas, de naturaleza distinta. La satisfacción laboral presentaría una evaluación de las distintas características del trabajo, tanto del propio trabajo como las características físicas del puesto o las interacciones con los compañeros o superiores.

Así mismo, la respuesta afectiva de cada trabajador, no solo estaría en función de su satisfacción en el puesto de trabajo. Sino que también su respuesta emocional estaría en función de múltiples variables psicosociales que influyen en la evaluación de su bienestar vital.



Por otro lado, los resultados de la comparación de los dos grupos de contrato (G1=contrato fijo/indefinido, G2=contrato temporal/eventual más otros) en cuanto a la satisfacción laboral, presentan resultados coherentes y análogos con estudios previos. Como mencionamos al principio, la ECVT 2010 revelaba que los trabajadores de estos dos grupos presentaban una alta satisfacción laboral. El análisis nuestro coincide con esta visión; ambos grupos presentan una elevada satisfacción laboral, no existiendo diferencias significativas entre los tipos de contrato.

Esta igualdad de satisfacción entre los distintos tipos de contratos podríamos explicarla a partir de lo propuesto por Judge, Bono, Locke (2000). Estos autores recalcan que la realidad objetiva del puesto de trabajo, puede llegar a ser menos importante que la realidad subjetiva. Con esto queremos decir que la percepción de sentirse satisfecho en el puesto de trabajo, estaría en función de una valoración subjetiva por parte de cada trabajador más que de las características objetivas del puesto de trabajo.

Siguiendo esta línea, al comparar los dos tipos de afectos en cada grupo, vemos no existen diferencias significativas. Los dos grupos presentan una respuesta emocional positiva alta y una respuesta emocional negativa baja. Es posible que la respuesta afectiva de ambos grupos no esté solo en función del tipo de contrato, sino de otras variables más individuales: variables sociodemográficas, características de personalidad, procesos cognitivos, etc (Judge et al, 2000).

Es conveniente subrayar, los resultados encontrados en este estudio se deben considerar teniendo en cuenta algunas limitaciones. Deberíamos considerar las múltiples variables que influyen en la respuesta de la satisfacción laboral y la respuesta emocional. No podemos afirmar que una mayor satisfacción laboral sea el pilar fundamental de una mayor respuesta afectiva positiva. En esta interacción cabría esperar la influencia de más variables no solo del puesto de trabajo, si no del propio trabajador. Se requeriría un análisis más profundo de como las variables personales influyen en la evaluación para que un puesto de trabajo resulte satisfactorio.



Además, no sólo deberíamos considerar la respuesta emocional como una consecuencia. Esta a su vez podría ser el origen o una fuente primordial de una consiguiente satisfacción en el trabajo. Entrando así en un bucle en el que la satisfacción laboral influiría en nuestra respuesta emocional y esta a su vez en la satisfacción laboral. En este caso, en futuras investigaciones tendríamos que considerar el peso que aporta el afecto positivo en la satisfacción laboral total.

Además, otra limitación de esta investigación fue contar con una muestra heterogénea de la población de trabajadores. Para futuras investigaciones sería mejor contar con una población más acotada para realizar los análisis aquí realizados.

Entre las implicaciones para la práctica aplicada de este estudio podemos señalar, el trabajo y la formación en el ámbito emocional por parte de las distintas empresas hacia sus trabajadores. Sería idóneo conocer si las variables emocionales tienen un peso mayor en los trabajadores, y si es así, promover planes de acción para la gestión productiva de las emociones.

Por otro lado, el presente trabajo, también ha intentado contribuir al desarrollo de investigaciones posteriores. Por esta razón, hemos intentado analizar la satisfacción laboral y su posible relación con la respuesta emocional. Como señala Michinou (Michinou, 2005 citado en Aguado, 2005), una satisfacción laboral en los trabajadores sería causa de un menor agotamiento emocional por parte de los trabajadores. Por esta razón, pretendemos recalcar la importancia del factor emocional en el ámbito laboral. De esta manera pretendemos que las futuras investigaciones consideren más los factores emocionales en el ámbito laboral, ya que estas son importantes para la productividad y el desempeño del trabajador en su puesto de trabajo (Vroom, 1964 citado en Chiang et al, 2010), promoviendo así una mayor sentimiento de satisfacción con el puesto de trabajo.



5. BIBLIOGRAFÍA

- Fernández-Abascal, E. (2008). *Emociones Positivas*. Madrid: Pirámide.
- Aguado, L. (2005). *Emoción, afecto y motivación*. Madrid: Alianza Editorial.
- Alonso Martín, P. (2008). Estudio comparativo de la satisfacción laboral en el personal de administración. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 24,25-40.
- Chiang, M., Martín, M., & Nuñez, A. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid: R.B. Servicios Editoriales.
- Judge, T., & Church, A. (2000). Job Satisfaction: Reseach and Practice. En C. Cooper, & E. Locke, *Industrial and Organizational Psychology* (págs. 166-198). Oxford: Blackwell Publishers.
- Landy, F. J., & Conte, J. M. (2005). *Psicología Industrial*. México: Mc Graw-Hill Interamericana.
- López-Araujo, B., Osca Segovia, A., & Peiró, J. M. (2007). El papel modulador de la implicación con el trabajo en la relación entre el estrés y la satisfacción laboral. *Psicothema*, 19,8187.
- Meliá, J., & Peiró, J. (1989). La medida de la satisfacción Laboral en contextos organizacionales: el cuestionario de satisfacción s20/23. *Psicologemas*, 5,59-74.
- Robles, R., & Páez, F. (2003). Estudio sobre la traducción al español y las propiedades psicométricas de las escalas de afecto positivo y negativo (PANAS). *Salud Mental*, 26, pp.69-75.
- López-Gómez, I., Hervás, G., & Vázquez, C. (2015). Adaptación de la "Escala de Afecto Positivo y Negativo (PANAS)" en una muestra general española. *Behavioral Psychology / Psicología Conductual*, 23 (3) 529-548.
- ECVT, 2009. Encuesta de calidad de vida en el trabajo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid
- ECVT, 2010. *Encuesta de calidad de vida en el trabajo*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid
- EICV-HC, 2013. *Encuesta de Ingresos y Condiciones de Vida de los Hogares Canarios*. Instituto Canario de Estadística, Santa Cruz de Tenerife