



UNIVERSIDAD DE JAÉN
Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación

Trabajo Fin de Grado

La Medición del Bienestar.

Alumno/a: **Almudena Cibaja Madrid**

Tutor/a: Prof. Dña. Ana Raquel Ortega Martínez
Dpto: Psicología.

Junio, 2017

Tabla de contenido

Resumen.....	4
Abstract	4
1. Introducción	5
2. Descripción y Modelos Explicativos del bienestar y satisfacción laboral.....	8
3. Objetivos e Hipótesis.....	15
4. Método.....	16
4.1: Participantes.....	16
4.2: Instrumentos.....	17
4.3: Diseño y Procedimiento.....	18
5. Resultados.....	18
5.1: Descripción de los resultados de las escalas y del cuestionario.....	18
5.2: Resultados según edad.....	23
5.3: Resultados según antigüedad en la empresa.....	26
5.4: Resultados según formación académica.....	29
6. Conclusiones.....	32
5. Bibliografía.....	40
6. Anexos.....	41

Índice de tablas.

1. Tabla 1: Media y desviación típica, Felicidad subjetiva.....	18
2. Tabla 2: Media y desviación típica, Satisfacción con la vida.....	22
3. Tabla 3: Felicidad subjetiva. Edad.....	28
4. Tabla 4: Satisfacción con la vida. Edad.....	29
5. Tabla 5: Satisfacción laboral. Edad.....	29
6. Tabla 6: Promedio por dimensiones. Edad.....	30
7. Tabla 7: Felicidad subjetiva. Antigüedad en la empresa.....	31
8. Tabla 8: Satisfacción con la vida. Antigüedad en la empresa.....	32
9. Tabla 9: Satisfacción laboral. Antigüedad en la empresa.....	33
10. Tabla 10: Satisfacción aboral. Promedio por dimensiones, Antigüedad en la empresa.....	33
11. Tabla 11: Felicidad subjetiva, formación.....	34
12. Tabla 12: Satisfacción con la vida, formación.....	35
13. Tabla 13: Satisfacción laboral, formación.....	35
14. Tabla 14: Satisfacción laboral, promedio por dimensiones, formación.....	36

Índice de gráficas.

1. Gráfica 1: Promedio por dimensiones. Satisfacción laboral.....	
---	--

Índice de esquemas.

1. Esquema 1. Modelo de Bottom-up adaptado de Kozma y Stone (1996).....	12
2. Esquema 2. Modelo multifunción de la motivación, Valderrama (2010).....	16

Resumen

El objetivo de este trabajo ha sido conocer el nivel de bienestar a través de la felicidad subjetiva y la satisfacción con la vida de los trabajadores de Gestamp Linares y compararlo con su nivel de satisfacción laboral. Además, también se realizaron análisis entre edad, antigüedad en la empresa y formación académica. La muestra estuvo compuesta por 67 participantes. Las variables medidas fueron satisfacción con la vida, felicidad subjetiva y satisfacción laboral. El resultado final nos indica que la satisfacción con la vida y la felicidad subjetiva son altas dentro de la empresa, por lo tanto, los trabajadores están felices y satisfechos con sus vidas. Por otro lado, los participantes informan de un nivel medio de satisfacción laboral. Acerca de su relación hemos comprobado que las tres variables estudiadas tienen una correlación significativa entre sí, comprobándose que la satisfacción laboral influye en la felicidad y la satisfacción general de las personas.

Palabras Clave: Bienestar, felicidad subjetiva, satisfacción laboral, satisfacción con la vida

Abstract

The objective of this work has been to know the level of general well-being of the workers of Gestamp Linares and to compare it with his level of job satisfaction. Also were realized analyses between age, exage in the company and education level. The sample was composed by 67 subjects. The studied variables were a satisfaction with the life, subjective happiness and labor satisfaction. The final result indicates us that satisfaction with the life and the subjective happiness they are high inside the company, therefore the workers are happy and satisfied with his lives. On the other hand, the participants bring an average level of work satisfaction. We have verified that there is a significant correlation between the three variables studied and it is verified that the work satisfaction influences the happiness and the general satisfaction of the people.

Key Words: Labor satisfaction, Well-being, Satisfaction with life, Subjective happiness.

1. Introducción

Desde casi los comienzos de la Psicología, sus investigaciones se han centrado mayoritariamente en las emociones negativas, en problemas psicológicos, siempre ha habido más interés por lo patológico. Este hecho viene determinado por la Segunda Guerra Mundial, en la que la psicología se consolidó como disciplina centrada en tratar todas las heridas mentales y los daños causados por la guerra. Por tanto, después de la segunda guerra mundial, la Psicología se preocupaba más por los trastornos mentales y por los aspectos negativos de la vida, problemas individuales o sociales como, por ejemplo, trastornos psicológicos, violencia, enfermedades, etc. Con el paso de los años esa tendencia cambió y cada vez más la Psicología se ocupa de estudiar constructos relacionados con el bienestar, la calidad de vida, la felicidad, la satisfacción laboral, etc. para investigar e intentar promover e incrementar la salud y el bienestar de las personas y prevenir la aparición de trastornos mentales en lugar de preocuparse por tratarlos (Esguerra, 2006).

La Psicología positiva surgió hace unos años en Estados Unidos de la mano de Martin Seligman quien la define como: *“el estudio científico de las experiencias positivas, los rasgos individuales positivos, las instituciones que facilitan su desarrollo y los programas que ayudan a mejorar la calidad de vida de los individuos, mientras previene o reduce la incidencia de la psicopatología.”* (Seligman y Csikszentmihalyi, 2000; Seligman 2005)

Esta rama tiene como objetivo prevenir los trastornos mentales y mejorar la calidad de vida de las personas. Las nuevas técnicas que surgen vienen a apoyar y complementar las que ya existían (Vera, 2006). Según Seligman (2002), la Psicología positiva aparece como un intento de superar los niveles de éxito de todas las psicoterapias ya existentes hasta la fecha.

Uno de los factores de los que se preocupa la Psicología positiva es el bienestar. Ryan y Deci (2001) distinguen dos tipos de bienestar en Psicología, por un lado, uno relacionado con el desarrollo de capacidades y del potencial de las personas (tradición eudemónica) y por otro lado uno relacionado con la felicidad (tradición hedónica). La tradición hedónica dio nombre al bienestar subjetivo, referente a la evaluación global que hace la persona sobre su vida (Hernández, 2002). Esta evaluación se lleva a cabo por aspectos relacionados con la satisfacción

con la vida que sería algo cognitivo y, por otro lado, por aspectos afectivos, comparando emociones contrarias como son felicidad y tristeza (Oishi, Diener, & Lucas, 2007).

El bienestar depende de muchas variables, quizá uno de los más importantes es el laboral. La vida laboral tiene mucha importancia en el conjunto total de la vida de las personas adultas, y por tanto el peso que el trabajo tiene en el bienestar es muy grande, hay que pensar que nos pasamos gran parte de nuestra vida trabajando (Laca, Mejía & Gondra 2006). El trabajo influye en nuestras vidas, ya sea de forma positiva o negativa, no sólo por el puesto de trabajo que desempeñemos sino también por la calidad de las relaciones que establezcamos con los compañeros, con nuestros superiores, las condiciones ambientales y los recursos de los que dispongamos o la posibilidad de usar y desarrollar nuestras capacidades, por ejemplo (Robins, 2004 & Leal, 2001). En los últimos años las empresas han puesto más interés en conocer la opinión de sus empleados y en proporcionarles unas buenas condiciones de trabajo, ya que se han dado cuenta de que los trabajadores son el mayor activo que posee una empresa, por eso muchas empresas preguntan regularmente a sus empleados por sus niveles de satisfacción laboral para recabar datos y poder realizar un plan de acción para poder actuar en las áreas en las que los trabajadores se encuentran más descontentos y así, mejorar su calidad en el trabajo, mejorar su desempeño, su satisfacción y por consiguiente su bienestar.

Se han realizado muchos estudios sobre bienestar y sobre satisfacción laboral, (Gamero, 2013; Alonso, 2008; y Wright & Cropanzano 2000) buscando la relación entre ambas y además estudiando su relación con diferentes variables, como sexo, edad, salario percibido, nivel educativo, antigüedad en la empresa, etc. Este estudio se centra en buscar la relación entre satisfacción laboral y bienestar (medido a través de felicidad subjetiva y satisfacción con la vida) y además en conocer su posible relación con la edad, el nivel educativo y la antigüedad en la empresa.

Para Campbell, Converse, y Rodgers (1976) la satisfacción laboral indica el nivel de satisfacción con la vida que tenemos en general. De esta forma, las personas que están felices con su trabajo y se sienten bien, tendrán una disposición más positiva hacia su vida en general. También Wright y Cropanzano (2000) comprobaron que existe relación entre bienestar y satisfacción laboral. Por otro lado, Weiss (2002) presentó pruebas que demuestran que el estado

de ánimo media en la forma en la que nos sentimos satisfechos con nuestro trabajo, también Illes y Judge (2004) probaron que el estar a gusto en el trabajo puede predecir la satisfacción laboral.

En un estudio de Cascales (2010) sobre satisfacción laboral en España se comprobó que la población trabajadora de España mostraba un alto nivel de satisfacción laboral. Al contrario, Gamero (2013) encontró en una muestra de trabajadores de la Ciudad de Arequipa (Perú) un nivel medio de satisfacción laboral.

En relación a variables sociodemográficas y en concreto, con respecto a la edad, en una revisión hecha por Campbell (1981) sobre los principales hallazgos de una serie de encuestas nacionales realizadas por el Instituto de investigaciones sociales entre 1957 y 1978 en América, las diferencias en felicidad subjetiva entre personas jóvenes y otras de mayor edad van disminuyendo gradualmente. En otra revisión de estudios diferente realizada por Diener y Shu (1998), referente a doce muestras de personas de países europeos en los años sesenta y ochenta, vieron que las personas más mayores eran más felices que las más jóvenes.

En otros estudios relacionando satisfacción laboral y edad se observan resultados diferentes. Glen, Taylor y Weaver (1977) comprobaron que eran los trabajadores de menor edad los que menos satisfacción laboral informaron. Por el contrario, Sánchez y Quiroga (1995) comprobaron en un estudio que los trabajadores más jóvenes se sienten más satisfechos con su trabajo que los trabajadores de mayor edad. En otro estudio hecho por Schroder (2008) los empleados de más de 50 años informaron de niveles más altos de satisfacción laboral en general que sus compañeros más jóvenes.

En referencia a la formación académica, Campell (1981) realizó un estudio en el que comprobó que existe relación entre el bienestar subjetivo y el nivel académico. En otra investigación hecha por Diener, Kahneman, Arora, Harter, y Tov (2009) vieron que la satisfacción con la vida correlaciona de forma positiva con el nivel de formación académica.

Acerca de la satisfacción laboral y el nivel educativo, Lam, Zhand y Baum (2001), en un estudio realizado en hoteles en china, comprobaron que la satisfacción laboral disminuye a medida que aumenta el nivel educativo, esto puede ser debido a que, a mayor nivel educativo mayor ambición personal y expectativas más altas. Por el contrario, Diener et al. (2009)

descubrió que, a mayor formación académica, mayor nivel de satisfacción laboral. Esto puede depender del puesto que se tenga dentro de la empresa.

Por otra parte, respecto a la relación entre la antigüedad en la empresa, la satisfacción laboral y el bienestar, Alonso (2008), comprobó en una muestra de personal administrativo y de servicios de la universidad de Huelva, que los trabajadores con más años de antigüedad en la empresa tienen un nivel más alto de satisfacción laboral.

2. Descripción y Modelos Explicativos del Bienestar y Satisfacción laboral.

Bienestar.

El bienestar y la felicidad son dos cosas que el hombre siempre ha tenido en mente. Siempre aspiramos a vivir felices y a conseguir y luchar por tener un estado de bienestar. Se puede decir que es algo hedónico, pero ¿Qué es el bienestar?

“El bienestar subjetivo supone una evaluación global, hecha por uno mismo y sobre uno mismo, dentro de un periodo amplio de tiempo, acerca de la satisfacción con la vida” (Hernández, 2002).

Según Diener (1994) el bienestar tiene tres elementos característicos: su carácter subjetivo (depende de la experiencia de la persona); su dimensión global (incluye un juicio de todos los aspectos de su vida) y la necesaria inclusión de medidas positivas, ya que su naturaleza va más allá de la mera ausencia de factores negativos.

Diener (1999) considera que el bienestar se mantiene estable a lo largo del tiempo, pero que según lo que ocurra a nuestro alrededor ese bienestar puede variar. Según el nivel de bienestar subjetivo las cosas pueden afectar en mayor o menor medida.

De acuerdo con Diener, Shu, Lucas & Smith (1999) el bienestar lo forman los siguientes factores:

- Áreas de la vida: Trabajo, familia, tiempo libre, salud, economía, uno mismo, grupo social.

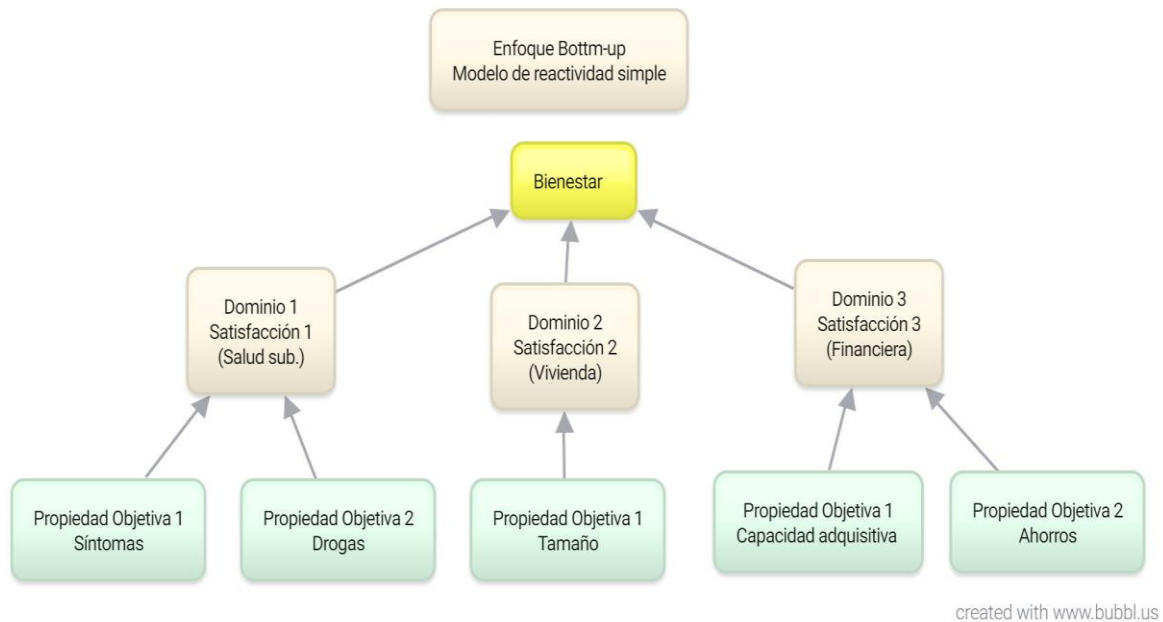
- Satisfacción con la vida: Deseos de cambio de vida, satisfacción actual, satisfacción acerca del pasado, satisfacción acerca del futuro, visión que tienen los demás acerca de nuestra vida.
- Componentes de afectos positivos: Alegría, regocijo, felicidad, orgullo, apego.
- Componentes de afectos negativos: Tristeza, ansiedad y preocupación, vergüenza y culpa. Ira, depresión, estrés, envidia.

Modelos Explicativos del Bienestar.

Modelo situacional (Bottom-up) y Modelo personológico Top-down.

El modelo Bottom-up caracteriza el bienestar como una consecuencia de la forma en la que nosotros reaccionamos a nuestro entorno. Se asume que las experiencias actuales tienen, asociadas a ellas, estados afectivos positivos o negativos. La suma de esas experiencias en un dominio determina la satisfacción en ese dominio, y la suma de las satisfacciones en los distintos dominios determina el bienestar subjetivo (Kozma y Stone, 1996). Esta teoría da mucha importancia a los eventos que las personas tienen que vivir.

En el Esquema 1 se representan el modelo bottom-up, básicamente de lo que trata este modelo es que el bienestar se basa en una suma de momentos placenteros y desagradables. La persona se siente feliz porque experimenta momentos de bienestar. Por lo tanto, el bienestar es una combinación de satisfacción en un número de dominios particulares (familia, situación financiera, vivienda...).



Esquema 1: Modelo Bottom-up adaptado de Kozma y Stone (1996)

En esta teoría, el bienestar es percibido por la persona según como le vaya en cada una de las áreas de la vida.

Por otro lado, está el enfoque Top-down, que es contrario al anterior (Bottom-up). Este enfoque se caracteriza por considerar que el nivel de bienestar subjetivo viene determinado por nuestra propia personalidad, esto quiere decir que el bienestar es algo estable, porque la personalidad también lo es. Entonces según este modelo, las personas que nacen siendo felices, informan de más bienestar a la hora de relacionarse con los demás, al realizar tareas, con su familia, etc. En definitiva, esta teoría se basa en que el bienestar depende de nuestro temperamento (Castro, 2009).

Felicidad subjetiva.

La búsqueda de la felicidad es una meta importante para muchas personas (Lyubomirsky, Sheldon y Schkade, 2005). En diferentes estudios (Harker & Keltner, 2001; Marks & Fleming, 1999) se descubrió que la gente feliz tiene ventajas tangibles en muchos dominios de su vida debido a su estado de ánimo positivo, incluyendo recompensas sociales como posibilidad más

alta de contraer matrimonio, menos posibilidades de divorcio, más amigos, más apoyo social e interacciones sociales más ricas. Además, la felicidad subjetiva puede formar parte de la salud mental y física, la gente feliz tiene mayor autocontrol y más capacidades autorreguladoras y se adaptan mejor a las situaciones nuevas (Aspinwall, 1998; Fredrickson & Joiner, 2002).

Según Lyubomirsky (2008), una persona feliz sería aquella con más experiencias positivas que negativas y que se percibe a sí misma como satisfecha con su vida. Pero no existe un indicador de felicidad, sino que es algo subjetivo que la persona percibe sobre sí misma.

Modelo de felicidad Lyubomirsky, Sheldon y Schkade (2005).

Estos autores integran en su modelo de felicidad el papel de los factores de personalidad y de las circunstancias en la felicidad. Además de otros factores dinámicos y sensibles al tiempo. Este modelo incorpora el papel de la motivación y la actitud, haciendo referencia a que la felicidad es algo que puede ser buscado, que hay cierto tipo de actividades que pueden hacer que nuestro bienestar cambie.

Según estos autores la felicidad viene determinada por tres factores, las *circunstancias de la vida*, la *actividad intencionada* y el *valor de referencia (set point)*. Cada uno de estos factores influye en un porcentaje determinado en la felicidad.

El *valor de referencia (set point)* influye en un 50%, esto quiere decir que la mitad de las diferencias entre los niveles de la felicidad viene precedido por la personalidad; la *actividad intencionada* influye un 40%, esto quiere decir que el 40 por ciento de las diferencias en los niveles de felicidad viene determinado por el comportamiento y por último, las *circunstancias*, que influyen en un 10%, esto quiere decir que solo el 10 por ciento de las diferencias entre los niveles de felicidad viene determinado por las diferencias en las situaciones y circunstancias de la vida. (Lyubomirsky, Sonja; Kennon y Schkade; 2005).

Satisfacción con la vida.

Antes hemos mencionado el término satisfacción con la vida, esta se basa en los aspectos cognitivos-críticos que hacemos nosotros mismos (Diener, Emmons, Larsen, & Griffin, 1985). La

satisfacción con la vida puede definirse como una evaluación global de la calidad de vida de una persona según sus propios criterios (Shin & Jhonson, 1978).

Para Diener (1994) la satisfacción tiene que ver con la comparación de las necesidades y las metas. El juicio de satisfacción que establece un individuo está basado en sus condiciones actuales y esos estándares. A mayor diferencia entre ambos, menor satisfacción y viceversa. Cognitivamente, Diener comenta que la satisfacción con la vida se refiere a un proceso de juicio basado en una comparación con un modelo, que cada individuo establece por sí mismo y que puede ser diferente para cada persona. Es necesario evaluar la satisfacción a partir del juicio global sobre la vida.

Satisfacción laboral

Por otro lado, la satisfacción laboral se ha convertido en un tema de interés en los últimos años para muchos investigadores, además es un tema muy importante para las direcciones de las empresas. Tiene una historia reciente, comenzó en 1935 con la publicación del libro *Job Satisfaction* del autor Robert Hoppock. Este libro trata sobre la importancia de estar satisfechos en el trabajo y de la relación implícita y explícita entre satisfacción y desempeño. Este tema además ha sido estudiado por otros autores, entre el que destaca Locke (1967) quien define la satisfacción laboral como un estado emocional y afectivo, así la percepción sobre la organización afecta al comportamiento organizacional del individuo. Aunque una de las definiciones que más se usa es la de Davis y Newstrom (1999), según la cual la satisfacción es concebida como un concepto multidimensional que incluye un conjunto de sentimientos favorables y desfavorables del individuo frente a su trabajo y que agrupa diversos factores relacionados con la tarea desempeñada y con el contexto laboral (compañeros, clima laboral, etc.) A nivel individual, el estar satisfecho con el trabajo influye sobre actitudes y comportamientos tales como la productividad, el ausentismo y el abandono del trabajador (Atalaya, 1999).

La satisfacción es contemplada como un estado o experiencia subjetiva transitoria que responde a las circunstancias puntuales del entorno. La idea básica es que un puesto de trabajo tiene asociados una serie de aspectos negativos o mandatos (requerimientos) (work-role inputs), y una serie de aspectos positivos o recompensas (work-role outputs) de tal manera que los primeros

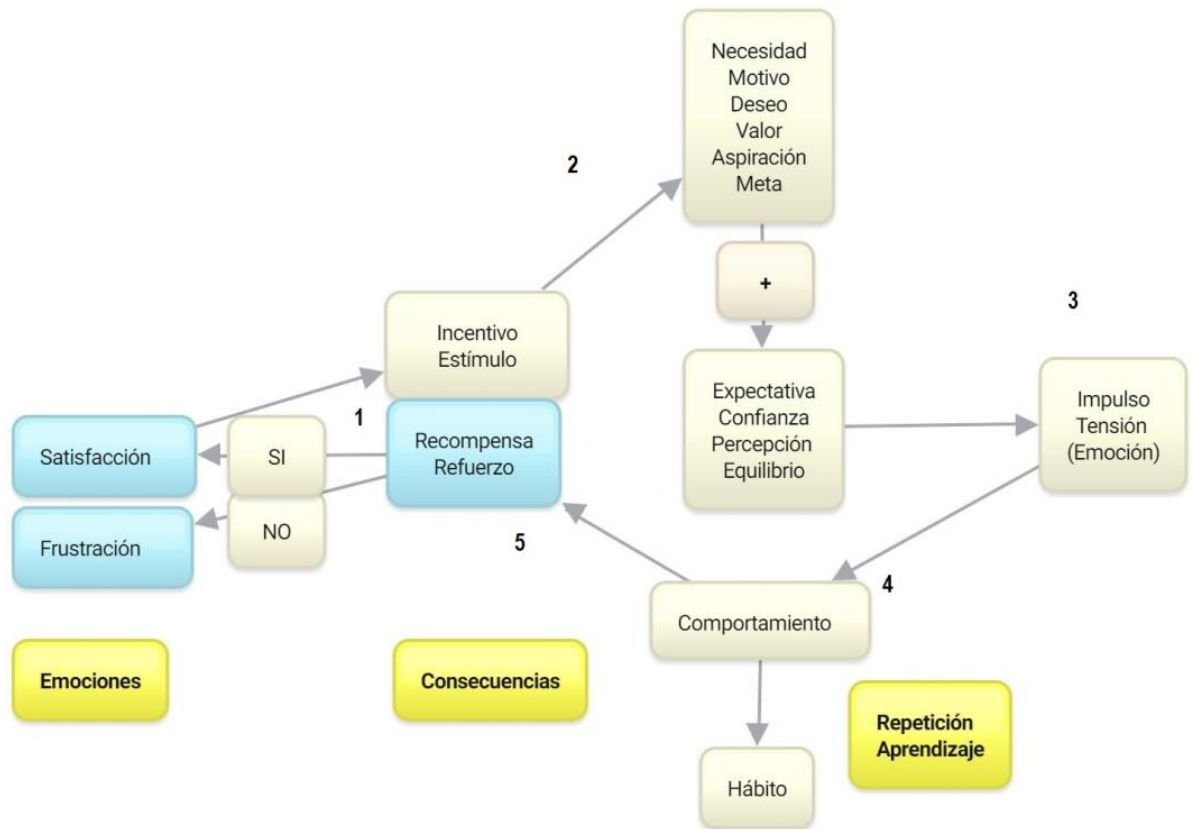
tienden a disminuir la satisfacción laboral mientras que los segundos tienden a aumentarla. El grado de satisfacción laboral del trabajador será el resultado de la compensación de unos efectos y otros de tal manera que, si los segundos aumentan en relación a los primeros, la satisfacción laboral aumenta (Llorente 2005).

Estudiar la satisfacción laboral de los empleados es importante porque se ha demostrado que es un componente del compromiso organizacional, esto quiere decir que disponer de trabajadores satisfechos y motivados es uno de los determinantes del éxito empresarial. Si los trabajadores se sienten insatisfechos y no se identifican con la organización, la empresa no podrá alcanzar unos niveles de calidad competitivos, ni en el producto ni en el servicio al cliente (Stewart, 1996).

A lo largo de los años y a través de diferentes investigaciones esto se ha ido comprobando y se ha llegado a la conclusión de que existe una relación positiva entre la satisfacción de los empleados y el desempeño de las tareas en su puesto.

Para construir un adecuado ambiente de trabajo se tienen que tener en cuenta dos variables, la primera es la satisfacción, de la que ya hemos hablado y la segunda es la motivación de los empleados. Mientras que la satisfacción es una consecuencia positiva de complacencia o desagrado, la motivación se centra en la acción (Toro, 1998). La mayoría de los estudios demuestran que existe una relación directa entre motivación y satisfacción.

Valderrama (2010) ha presentado un modelo multidimensional de motivación que podemos ver en el Esquema 2 que aparece a continuación:



created with www.bubbl.us

Esquema 2. Modelo multidimensional de la motivación. Adaptado de Valderrama (2010).

Según este modelo Motivar (1) consiste en poner estímulos o incentivos que despierten en las personas la meta o aspiración de conseguirlos (2). Una persona está motivada cuando siente una emoción, un impulso (3) que le lleva a esforzarse y a realizar un comportamiento determinado (4) pero satisfacer una meta. La satisfacción es ese placer que se experimenta tras haber cumplido un deseo, es decir, haber obtenido una recompensa o refuerzo (5) (Valderrama, 2010).

Existen dos tipos de motivación, extrínseca e intrínseca, la primera hace referencia a cualquier incentivo que sea externo a nosotros mismo que nos lleve a realizar una tarea, como puede ser el dinero o el reconocimiento social. La motivación intrínseca es la que se estimula por la propia actividad que se realiza, la persona disfruta de lo que hace y de hacerlo bien. A esto se le puede llamar motivación de logro.

La motivación intrínseca favorece el bienestar en general, la satisfacción laboral, compromiso, competencia, productividad en el trabajo, tal como se recoge en la teoría de la auto-determinación

(Deci y Ryan, 1985). Esta teoría se basa en que todos los seres humanos tenemos 3 necesidades psicológicas innatas, si esas tres necesidades están satisfechas, somos más productivos, felices y estamos más motivados. Estas tres necesidades son:

- Competencia: controlar lo que hacemos, experimentar el dominio de nuestras habilidades.
- Autonomía: Buscamos ser el director de nuestras vidas.
- Relaciones: Buscamos estar conectados, interactuar con los demás y preocuparnos por ellos.

Para lograr esto y motivar a que los demás den lo mejor de sí mismos, más que motivarles directamente lo que hay que hacer es crear un entorno adecuado para que ellos puedan desarrollar esas necesidades de forma natural (Deci y Ryan, 1985).

Respecto a la motivación en la empresa, según Valderrama (2012), “Si analizamos las prácticas de dirección en las organizaciones, nos daremos cuenta de que se suele partir de un supuesto básico: que a todos nos mueve lo mismo” Eso no es del todo cierto, las personas tienen distintas motivaciones, la motivación es lo que nos impulsa a actuar de determinada manera y la que nos lleva a realizar conductas para satisfacer nuestras necesidades y metas, y esto en cada persona es diferente.

Chiang, Núñez y Huerta (2004) consideran que la satisfacción laboral consta de diez dimensiones: 1) Satisfacción con los superiores, gerencia o autoridad; 2) Satisfacción con el contenido del trabajo; 3) Satisfacción con las condiciones de trabajo; 4) Satisfacción con las compensaciones; 5) Satisfacción con las políticas de la empresa; 6) Satisfacción con los compañeros y las relaciones humanas y sociales; 7) Satisfacción con la participación y autonomía; 8) 16 Satisfacción con las oportunidades de promoción; 9) Satisfacción con el desarrollo personal; 10) Satisfacción con la organización o grupo de trabajo.

En este trabajo, se va a estudiar el bienestar a través de dos componentes clave para este que son, por un lado, la felicidad subjetiva, como una evaluación sobre el humor y las emociones que siente una persona y, por otro lado, la satisfacción con la vida, como el juicio positivo que hace una persona sobre su vida en general.

3. Objetivos e Hipótesis.

El objetivo general del presente trabajo es estudiar la relación entre felicidad subjetiva y satisfacción con la vida y la satisfacción laboral. Además de analizar la influencia de la edad, la formación académica y la antigüedad en la empresa en esas tres variables.

Los objetivos específicos son los siguientes:

- Estudiar la relación que existe entre el nivel de felicidad subjetiva y satisfacción con la vida con el nivel de satisfacción laboral.
- Estudiar la relación que existe entre el nivel de felicidad subjetiva y satisfacción con la vida con diferentes variables, que son, edad, formación académica y antigüedad en la empresa.
- Estudiar la relación que existe entre el nivel de satisfacción laboral con diferentes variables, que son edad, formación académica y antigüedad en la empresa.

Las hipótesis que se plantean son las siguientes:

- Existe relación significativa positiva entre felicidad subjetiva y satisfacción con la vida y la satisfacción laboral en los empleados de Gestamp Linares.
- Existe relación significativa entre la felicidad subjetiva y satisfacción con la vida y edad, antigüedad en la empresa y formación académica en los empleados de Gestamp Linares.
- Existe relación significativa entre los niveles de satisfacción laboral y edad, antigüedad en la empresa, formación académica en los empleados de Gestamp Linares.

4. Método.

4.1. Participantes.

En este estudio han participado 67 personas de un total de 150 trabajadores, pertenecientes a la empresa Gestmap Linares. Gestamp es una empresa internacional dedicada al diseño, desarrollo y fabricación de componentes metálicos para el automóvil. La sede en la ciudad de Linares tiene una antigüedad de 16 años.

En el estudio han participado personas de todos los departamentos que forma la empresa, que son: Oficinas (Administración, Recursos Humanos, Sistemas e Ingeniería), Matricería, Prensas, Soldadura, Logística, Calidad y Mantenimiento.

El rango de edad medio de los participantes ha sido de entre 36 y 45 años, el rango de antigüedad medio se encuentra entre los 10 y 16 años y dentro de cada nivel de formación, el 26.6% pertenece a empleados con estudios de eso, el 3.3% a empleados con estudios de bachillerato, el 48.3% de los empleados tiene estudios de formación profesional y, por último, el 21.6% de los empleados posee estudios universitarios. Aproximadamente el 85% de los participantes de este estudio son hombres.

La participación en el estudio fue voluntaria y no recibieron ningún tipo de compensación por ello.

4.2. Instrumentos.

- **Escala de Satisfacción con la Vida** (SWLS, Satisfaction With Life Scale; Diener, Emmons, Larsen y Griffin, 1985; versión española de Atienza, Pons, Balaguer y García-Merita, 2000). La escala evalúa los niveles generales del bienestar de los participantes con 5 ítems de acuerdo a una escala de 1= Totalmente en desacuerdo hasta 7= Totalmente de acuerdo y presenta una consistencia interna de 0,87.
- **Escala de felicidad subjetiva** (SHS, Subjective Happiness Scale; Lyubomisky y Lepper, 1999 y traducida al español por Extremera y Fernández-Berrocal 2014). Es una escala tipo Likert de 4 ítems que mide la felicidad subjetiva global mediante enunciados en los que la persona se evalúa a sí misma. En ésta escala la puntuación promedio oscila entre 4.5 y 5.5. El coeficiente de alfa de fiabilidad es de 0.88.
- **Cuestionario de satisfacción laboral** Adaptado a partir de uno facilitado por la empresa. Es una escala tipo Likert de 57 ítems, que evalúa 12 dimensiones, que se describen a continuación:
 - Empresa: Trayectoria, Pertenencia.
 - Dirección: Estilo, Información, Planificación y coordinación, Objetivos, Objetivos y coordinación, Negociación.

- Puesto de trabajo: Funciones y responsabilidades, Desempeño, Recursos materiales, Variedad, Aportación de ideas.
- Seguridad: Información, Formación en seguridad, Recursos materiales, Seguridad en el trabajo.
- Condiciones ambientales: Iluminación, Temperatura, Ruido, Condiciones de trabajo, Turnos de trabajo, Descansos
- Estabilidad, promoción y desarrollo: Estabilidad, Promoción y ascenso, Formación y desarrollo.
- Autorrealización: Autonomía, Satisfacción Sugerencias de mejora.
- Clima laboral: Compañerismo, Trabajo en equipo, Movilidad o cambios de puesto de trabajo entre compañeros, Amigos, Colaboración/apoyo.
- Supervisión y jerarquía: Trato recibido por parte de los superiores, Revisión y corrección de las tareas dentro del puesto, Planificación/coordiación del trabajo que hay que hacer, Exigencia, Comunicación y relación, Información, Preocupación personal, Opiniones, Resolver incidencias, Evaluación justa.
- Política salarial: Entorno social, Satisfacción y motivación, Ajuste empresa, Incentivos, Valoración del puesto e Igualdad.
- Calidad: tiene que ver con la satisfacción con el departamento de calidad de la empresa.
- Beneficios sociales: Asistencia médica, Revisión médica anual, Equilibrio vida familiar y laboral, Ajustes/cambios, Medidas aplicables.

En total son 57 ítems de respuesta cerrada que se contenta según una escala tipo Likert de 5 puntos (1-5). Al final de éste se pone a disposición un espacio en blanco para anotar cualquier observación que el trabajador considere oportuna sobre la empresa.

4.3. Diseño y Procedimiento.

En lo referente al estudio, se trata de un estudio descriptivo correlacional.

En primer lugar, se contactó con la empresa para solicitar el permiso pertinente para la realización del estudio. Una vez recogidos todos los permisos, nos pusimos en contacto con todos

los trabajadores, a través de los responsables de cada departamento y del correo electrónico para pedir su colaboración en este estudio, aclarando que era algo voluntario y anónimo. Entregamos todos los cuestionarios en los diferentes departamentos, facilitando además una copia en pdf por si no hubiera suficientes. Se dejó de plazo una semana para entregar los cuestionarios.

En total se recogieron 67 documentos que han compuesto la muestra sobre la que se ha realizado este trabajo.

5. Resultados.

5.1. Descripción de los resultados de las escalas y del cuestionario.

En primer lugar, se detallan las puntuaciones totales de las dos escalas y del cuestionario. Los resultados se detallan en las tablas que aparecen a continuación.

Escala de felicidad subjetiva.

Para comprobar la fiabilidad de esta escala hemos calculado el Alfa de Cronbach, dando como resultado .57, determinando que la escala es fiable y posee una buena consistencia interna.

La media total de la escala es de 5.31. Se encuentra dentro de la puntuación promedio de la escala, esto quiere decir que los participantes se encuentran a si mismo felices. Aunque en el último ítem, según la media, hay una tendencia a la neutralidad. Todos los datos los podemos observar en la Tabla 1.

Felicidad Subjetiva

	Media	Desviación típica
En general me considero...	5,82	0,78
En comparación con la mayoría de mis pares, me considero...	5,58	0,82
Algunas personas en general son muy felices y disfrutan de la vida, pase lo que pase, aprovechándola al máximo ¿Hasta qué punto esta descripción es válida para ti?	5,57	0,86
Algunas personas en general no son demasiado felices y, aunque no están deprimidas, nunca parecen tan contentas como podrían estarlo ¿Hasta qué punto esta descripción es válida para ti?	4,28	1,83
Total	5,31	0,51

Tabla 1. Media y Desviación de cada ítem. Felicidad subjetiva. Elaboración propia

La mayoría de los encuestados (el 47.7%) puntuaron su felicidad total en torno a un 5, el 28.3% puntuaron en torno a un 4, el 17.9% puntuaron su felicidad en torno a un 6 y, por último, un 5.9% se considera muy feliz, con su puntuación total de 7. Como conclusión podemos decir que la mayoría de los encuestados se encuentra medianamente felices sin llegar a niveles muy altos.

Respecto a la desviación podemos observar que el último ítem es el que tiene más variabilidad en las respuestas y que en el primer ítem las respuestas son más homogéneas.

Escala de satisfacción con la vida.

Para comprobar la fiabilidad de esta escala hemos calculado el Alfa de Cronbach, dando como resultado .84, determinando que la escala tiene una fiabilidad buena y posee una gran consistencia interna.

La media total de la escala es de 5.31. Según estos resultados los participantes de este estudio se encuentran satisfechos con la vida que llevan. Todos los ítems obtienen puntuaciones parecidas, excepto el ítem 5. Se pueden observar todos los detalles en la tabla 2:

Satisfacción con la vida

	Media	Desviación Típica
Mi vida se acerca al ideal en casi todos los sentidos	5,41	0,91
Las condiciones de mi vida son excelentes.	5,37	0,95
Estoy satisfecho con mi vida.	5,7	0,90
Hasta ahora he conseguido las cosas importantes que deseo en la vida.	5,43	0,99
Si pudiera vivir mi vida otra vez, no cambiaría prácticamente nada.	4,64	1,69
Total	5,31	0,34

Tabla 2. Media y Desviación Típica de cada ítem. Satisfacción con la vida. Elaboración propia.

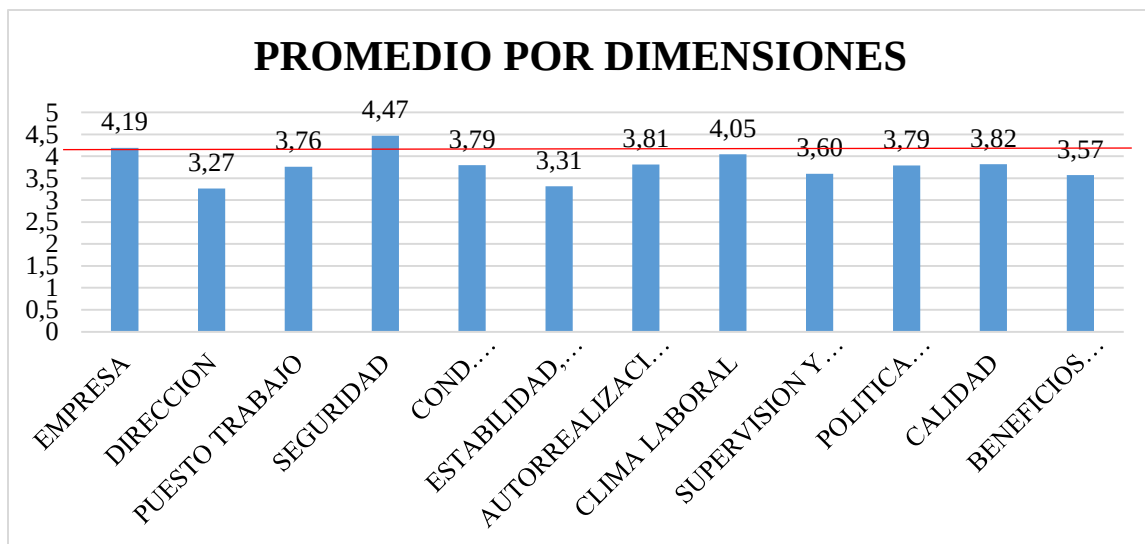
En este caso, podemos decir que la mayoría (37.3%) de los encuestados obtuvieron puntuaciones de en torno a 5, seguido de un 37.3% con puntuaciones de en torno a 6, esto quiere decir que la mayoría de los encuestados se encuentra satisfecho con la vida que lleva. Además, el 19.4% obtuvo puntuaciones de alrededor de 3, el 19.4% obtuvo puntuaciones de alrededor de 4 y, por último, el 2.98% se considera totalmente satisfecho con su vida con una puntuación total de 7 en la escala.

Como podemos observar en la tabla 2, respecto a la desviación de las puntuaciones, es en el ítem 5 donde encontramos más variabilidad en las respuestas.

Cuestionario de satisfacción laboral.

Para comprobar la fiabilidad de este cuestionario hemos calculado el Alfa de Cronbach, dando como resultado .95, determinando que la escala tiene una fiabilidad excelente y posee una gran consistencia interna.

En la gráfica 1 se muestran los resultados de todas las dimensiones y el total del cuestionario de satisfacción laboral:



Gráfica 1. Promedio por dimensiones. Satisfacción laboral.

En los resultados generales de las doce categorías analizadas, partiendo de que la puntuación máxima que se puede obtener en este cuestionario es de 5, el resultado ha sido de 3.78. Podemos ver que los participantes de este estudio, en general, se encuentran algo satisfechos en su trabajo. Se puede observar que las categorías con puntuaciones más bajas son, en primer lugar “Dirección”, con un promedio de 3.26. Mientras que en segundo lugar está “Estabilidad, Promoción y Desarrollo” con un promedio de 3,31. Por el contrario, las dimensiones en la que los empleados se encuentran más satisfechos son en “Empresa”, “Seguridad”, “autorrealización” y “Clima laboral”.

Si comparamos los resultados de las dos escalas y el resultado del cuestionario de satisfacción laboral podemos ver que, aunque los participantes se encuentran algo satisfechos laboralmente, todos muestran un alto nivel de bienestar subjetivo, más alto que el de satisfacción laboral. Esto nos puede decir que, aunque el trabajo es una variable que nos influye mucho en nuestro bienestar, no es la única que lo hace.

Si analizamos la relación entre las variables de felicidad y satisfacción con la vida con las dimensiones que analizaba el cuestionario de satisfacción laboral, podemos observar que la felicidad subjetiva tiene una correlación positiva significativa con las dimensiones “Puesto de trabajo” siendo de, $r=.263$ $p< .05$, con la dimensión “Seguridad laboral”, $r=.383$ $p< .01$, con las condiciones ambientales siendo de, $r= .342$ $p< .01$ y con la dimensión “Supervisión y jerarquía”, $r=.335$ $p< .01$. Por otro lado, la variable Satisfacción con la vida correlaciona de manera significativa con las dimensiones “Empresa” siendo de, $r= .300$ $p< .05$, con la dimensión “Dirección”, siendo esa correlación de $r= .321$ $p<.05$; “Seguridad laboral” $r=.247$ $p<.05$; “Estabilidad, Promoción y Desarrollo” $r= .334$ $p<.01$ y “Política Salarial” $r=.325$ $p<.01$.

Además, se ha calculado la correlación entre las tres variables de interés: Satisfacción con la vida, Felicidad Subjetiva y Satisfacción con la vida. Podemos ver que la variable Felicidad subjetiva tiene una correlación significativa al 0.1, siendo de, $r= .346$ $p<.01$, con la variable Satisfacción laboral, esto quiere decir que hay correspondencia entre ambas variables. Además, también encontramos correlación significativa al 0.1 entre la variable Satisfacción con la vida y Satisfacción Laboral de, $r= .350$ $p<.01$. Por último, también observamos que las variables

Felicidad Subjetiva y Satisfacción con la vida correlacionan a un nivel de significación de 0.1 siendo de, $r=.396$ $p< .01$.

Una vez comprobada la existencia de relaciones entre las diferentes variables, se llevó a cabo un análisis de regresión lineal utilizando la satisfacción laboral como variable predictora y la felicidad subjetiva como variable dependiente. El resultado de este análisis mostró que el modelo es significativo, $F= 8.83$ $p=.004$, con una R cuadrado corregida de .106. Por tanto, la satisfacción laboral explica un 10.6% de la variabilidad de la felicidad subjetiva.

En el análisis de regresión lineal utilizando la satisfacción laboral como variable predictora y la satisfacción con la vida como variable dependiente, hemos encontrado como resultado que el modelo es significativo, $F=9.07$ $p=0.004$, con una R cuadrado corregida de .109. Por tanto, la satisfacción laboral explica un 10.9% de la variabilidad de la satisfacción con la vida.

5.2. Resultados según edad.

Hemos dividido la muestra en tres los rangos de edad para realizar el análisis. Los intervalos has sido: participantes de entre 26 y 35 años, de entre 36 y 45 años y de más de 45 años. Los resultados obtenidos aparecen en la tabla 3:

Felicidad subjetiva

	<i>Sujetos</i>	<i>Suma promedio</i>	<i>Promedio</i>	<i>Desviación Típica</i>
Entre 26 y 35 años	12	21,5	5,37	0,97
Entre 36 y 45 años	32	21,21	5,3	0,69
Más de 45 años	18	22,47	5,41	0,75
Total		21,73	5,36	

Tabla 3. Felicidad Subjetiva. Edad. Elaboración propia.

Como podemos observar los sujetos que mayor felicidad subjetiva perciben son los que tienen más de 45 años. Siendo los participantes de entre 36 y 35 años los que menos, aunque las diferencias son muy pequeñas, mínimas, entre este grupo de edad y el de entre 26 y 35 años. No hay una direccionalidad en los resultados, ya que como vemos, hacen como una especie de U,

siendo altos al principio, bajando cuando avanza un poco la edad y volviendo a aumentar hasta su máximo al final. Acerca de la desviación típica, son el grupo de entre 26 y 35 años los que tienen unas puntuaciones más uniformes entre ellos. Cabe destacar que el grupo de edad de entre 36 y 45 años es el más grande, con casi el doble de sujetos que en los otros dos grupos.

Acerca de la correlación entre las variables edad y felicidad subjetiva, hemos comprobado que no hay una relación significativa entre variables.

Satisfacción con la vida

	<i>Sujetos</i>	<i>Suma promedio</i>	<i>Promedio</i>	<i>Desviación Típica</i>
Entre 26 y 35 años	12	27,66	5,53	0,31
Entre 36 y 45 años	32	26,15	5,23	0,34
Más de 45 años	18	27,23	5,44	0,48
Total		27,01	5,4	

Tabla 4. Satisfacción con la vida. Edad. Elaboración propia.

Con respecto a la satisfacción con la vida, cuyos resultados aparecen en la tabla 4, podemos observar que sigue la misma tendencia que en la escala de felicidad subjetiva. Los más satisfechos son los participantes de entre 26 y 45 años, siendo los que menos los sujetos de entre 36 y 45 años. Aunque hay diferencias entre grupos, éstas son mínimas, apenas de décimas, pero son significativas porque no siguen una línea recta, sino que empieza siendo alto, baja un poco y vuelve a aumentar. Como vemos no hay una tendencia clara ya que los sujetos más jóvenes muestran una mayor satisfacción, que los que se encuentran en el segundo grupo de edad, pero en lugar de esa tendencia ir bajando con el paso de los años, vemos que vuelve a aumentar la satisfacción en el grupo de edad de más de 45 años., siendo éstos últimos los que más satisfechos se encuentran con su vida. Acerca de la desviación típica, los valores entre grupos no son muy grandes. Pero el grupo con puntuaciones más uniformes es el de los más jóvenes.

Según el análisis correlacional la edad y la satisfacción con la vida no tienen una relación muy significativa.

En la tabla 5 se observan los resultados del cuestionario de satisfacción laboral:

Satisfacción laboral

	<i>Sujetos</i>	<i>Promedio</i>	<i>Desviación Típica</i>
Entre 26 y 35 años	12	3,74	0,26
Entre 36 y 45 años	32	3,78	0,38
Más de 45 años	18	3,99	0,33
Total		3,84	

Tabla 5. Satisfacción Laboral. Edad. Elaboración propia.

Acerca de la satisfacción laboral, los empleados más satisfechos con su trabajo son también los de más edad. Por el contrario, los menos satisfechos son los participantes más jóvenes, de entre 26 y 35 años. Vemos que los resultados siguen una línea ascendente a la vez que la edad, empieza siendo más baja en los empleados de entre 26 y 35 años y alcanza su punto máximo en los empleados de más de 45 años. También podemos ver que las diferencias en las puntuaciones entre los grupos de entre 26 y 35 años y de entre 36 y 45 años son muy pequeñas, de apenas 4 centésimas. Sin embargo, en el grupo de más de 45 años, hay un mayor aumento en la satisfacción laboral, de más de dos décimas aproximadamente. Según el análisis correlacional la edad y la satisfacción laboral no tienen una relación significativa.

DIMENSIONES	De 26 a 35	De 36 a 45	De + 45
Empresa	4,21	4,38	4,00
Dirección	3,32	3,17	3,92
Puesto de Trabajo	3,62	3,65	4,30
Seguridad	3,71	3,73	4,07
Condiciones Ambientales	4,03	4,29	4,08
Estabilidad, Promoción y Desarrollo	3,39	3,42	3,50
Autorrealización	3,78	3,83	4,17
Clima Laboral	4,02	3,75	3,90
Supervisión y Jerarquía	3,63	3,33	4,10
Política Salarial	3,93	3,96	3,50
Calidad	3,64	4,25	4,67
Beneficios Sociales	3,69	3,69	3,75
TOTAL	3,74	3,79	3,99

Tabla 6. Promedio por dimensiones según edad. Elaboración propia

Dentro de las dimensiones del cuestionario que aparecen en la tabla 6, podemos ver que, dentro de la muestra, los empleados de entre 26 y 35 años, se encuentran más satisfechos con la dimensión Empresa (4.21), las condiciones ambientales (4.03), el clima laboral (4.02) y la política salarial (3.93). Los empleados de entre 36 y 45 años se encuentran más satisfechos en las dimensiones Empresa (4.38), Condiciones ambientales (4.29) y Política salarial (3.96). Por último, en el grupo de edad de más de 45 años, se encuentran más satisfechos prácticamente en casi todas las dimensiones, a excepción de Estabilidad, promoción y desarrollo (3.5), Política salarial (3.5) y beneficios sociales (3.75).

5.3. Resultados según antigüedad en la empresa.

La antigüedad en la empresa, la hemos medido en años. La hemos dividido en tres grupos según el año. Menos de 5 años, entre 6 y 10 años y, por último, de entre 10 y 16 años. La antigüedad media se encuentra entre los 10 y los 16 años. Los resultados son los que aparecen en la tabla 7:

Felicidad subjetiva

	<i>Sujetos</i>	<i>Suma promedio</i>	<i>Promedio</i>	<i>Desviación Típica</i>
Menos 5 años	7	21,74	5,42	0,48
Entre 6 y 10 años	9	21,11	5,27	0,78
Entre 10 y 16 años	44	21,43	5,37	0,81
Total		21,43	5,35	

Tabla 7. Felicidad subjetiva. Antigüedad en la empresa. Elaboración propia.

Como podemos observar, según la antigüedad de los sujetos en la empresa, los que más felices se consideran son los del grupo de menos de 5 años de antigüedad, seguido por los de mayor antigüedad en la misma, que son la gran mayoría de los sujetos. Vemos que hay una tendencia en forma de U de las puntuaciones, siendo alta al principio en los empleados que menos años llevan en la empresa, bajando unas dos décimas aproximadamente en los empleados de entre 6 y 10 años de antigüedad y volviendo a aumentar en los encuestados de entre 10 y 16 años de antigüedad, pero, aunque sus puntuaciones vuelven a aumentar, no superan a los del grupo de antigüedad de menos de 5 años, que son los que mayor puntuación han obtenido. Acerca de la

desviación típica el grupo que menos variabilidad en las respuestas es el de menos de 5 años de antigüedad en la empresa.

El análisis correlacional muestra que la variable antigüedad en la empresa y la felicidad subjetiva no muestran una relación significativa.

Acerca de los resultados del cuestionario de satisfacción con la vida, podemos observar los resultados en la tabla 8:

Satisfacción con la vida

	<i>Sujetos</i>	<i>Suma promedio</i>	<i>Promedio</i>	<i>Desviación Típica</i>
Menos 5 años	7,00	25,28	5,05	0,52
Entre 6 y 10 años	9,00	26,55	5,31	0,31
entre 10 y 16 años	44,00	27,09	5,41	0,35
Total		26,31	5,26	

Tabla 8. Satisfacción con la vida. Antigüedad en la empresa. Elaboración propia.

Con relación a la satisfacción con la vida, los sujetos con mayor antigüedad (entre 10 y 16 años) en la empresa son los más satisfechos con su vida. Los menos satisfechos son los de menos antigüedad (menos de 5 años). En este caso, los resultados muestran una relación ascendente, esto quiere decir que la satisfacción con la vida aumenta en este caso, a medida que aumenta la antigüedad en la empresa. Las diferencias de puntuaciones entre grupos son significativas, ya que encontramos una diferencia de casi 3 décimas entre los empleados de menos de 5 años de antigüedad y entre los que llevan 6 y 10 años en ella. Respecto a la desviación típica, el grupo que presenta unas respuestas más uniformes en la escala es el de una antigüedad de entre 6 y 16 años.

El análisis correlacional muestra que la variable antigüedad en la empresa no tiene una relación significativa con la satisfacción con la vida.

Por último, en la tabla 9 podemos ver los resultados del cuestionario de satisfacción laboral:

Satisfacción laboral

	<i>Sujetos</i>	<i>Promedio</i>	<i>Desviación Típica</i>
Menos 5 años	7	3,8	0,37
entre 6 y 10 años	9	3,62	0,32
entre 10 y 16 años	44	3,9	0,34
Total		3,77	

Tabla 9. Satisfacción laboral. Antigüedad en la empresa. Elaboración propia.

Según el cuestionario, los sujetos más satisfechos son los que más años llevan dentro de la empresa, que son la gran mayoría. Los menos satisfechos son los que llevan en ella entre 5 y 10 años. Como podemos ver, los resultados siguen una tendencia en forma de U, siendo altos en los encuestados de menos de 5 años, bajando aproximadamente dos décimas en los encuestados con una antigüedad de entre 6 y 10 años en la empresa y volviendo a subir hasta su punto más alto en los encuestados de entre 10 y 16 años de antigüedad. Respecto a la desviación típica, el grupo que presenta unas respuestas más uniformes es el de una antigüedad de entre 5 y 10 años.

El análisis correlacional muestra que la variable antigüedad en la empresa no tiene una relación significativa con la satisfacción laboral.

DIMENSIONES	Menos 5 años	entre 6 y 10 años	entre 10 y 16 años
Empresa	4,14	4,00	4,31
Dirección	3,33	3,24	3,47
Puesto de Trabajo	3,77	3,56	3,83
Seguridad	4,46	4,14	4,63
Condiciones ambientales	4,21	3,67	4,09
Estabilidad, Promoción y Desarrollo	3,14	3,33	3,49
Autorrealización	3,71	3,70	3,92
Clima Laboral	3,83	4,16	4,09
Supervisión y Jerarquía	3,60	3,42	3,69
Política Salarial	3,93	3,59	3,95
Calidad	3,62	3,37	4,01
Beneficios Sociales	3,93	3,31	3,57
TOTAL	3,8	3,62	3,9

Tabla 10 Satisfacción laboral por dimensiones, Antigüedad. Elaboración propia

Dentro de las dimensiones del cuestionario, podemos ver que en las dimensiones que más satisfechos se encuentran los empleados según antigüedad son:

- Menos de 5 años: Empresa (4.14), Seguridad (4.46), Condiciones ambientales (4.46), Política salarial (3.9) y Beneficios sociales (3.93).
- Entre 6 y 10 años: Empresa (4), Seguridad (4.14) y Clima laboral (4.16).
- Entre 10 y 16 años: Empresa (4.31), Seguridad (4.63), Condiciones ambientales (4.09), Autorrealización (3.92), Clima laboral (4.09) y Política salarial (3.95).

5.2.3. Resultados según formación académica.

Hemos dividido en 4 la muestra de sujetos, según su formación académica: Eso, bachillerato, formación profesional (en adelante F.P.) y Licenciatura/Diplomatura. Los resultados aparecen en la tabla 11:

Felicidad subjetiva

	<i>Sujetos</i>	<i>Suma promedio</i>	<i>Promedio</i>	<i>Desviación Típica</i>
Eso	16	39,56	5,10	0,91
Bachillerato	2	25	6,25	0,50
F.P.	29	21,03	5,25	0,92
Licenciatura/diplomatura	13	22,92	5,73	0,38
Total		27,13	5,58	

Tabla 11. Felicidad subjetiva. Formación. Elaboración propia.

Con respecto a la felicidad subjetiva, podemos observar que los sujetos más felices son los que tienen estudios de bachillerato y los que poseen estudios universitarios. Y los menos felices los que poseen estudios de Eso y, por último, los que tienen estudios de formación profesional. Sin embargo, los menos felices son los sujetos con estudios de eso. Sobre la desviación típica podemos ver que hay mucha variabilidad en las respuestas en general, pero donde menos variabilidad hay en las respuestas es en el grupo de estudios de bachillerato, aunque es el grupo con la muestra más pequeña.

El análisis correlacional muestra que la variable formación académica no tiene una relación significativa con la felicidad, siendo $r=.221$.

Satisfacción con la vida

	<i>Sujetos</i>	<i>Suma promedio</i>	<i>Promedio</i>	<i>Desviación Típica</i>
Eso	16	27,18	5,43	0,21
Bachillerato	2	31	6,20	0,67
F.P.	29	26,20	5,24	0,39
Licenciatura/Diplomatura	13	27,00	5,40	0,56
Total		27,85	5,57	

Tabla 12. Satisfacción con la vida. Formación. Elaboración propia.

Con respecto a la satisfacción con la vida, podemos ver que los más satisfechos son los sujetos con estudios de bachillerato, seguidos de cerca por los sujetos con estudios de eso y con estudios universitarios. Siendo los menos satisfechos los sujetos con estudios de F.P, aunque podemos ver que las diferencias son muy pequeñas. Acerca de la desviación típica, el grupo con respuestas más uniformes es de trabajadores con estudios de eso.

El análisis correlacional muestra que la variable formación académica no tiene una relación significativa con la satisfacción con la vida.

En la tabla 13 tenemos los resultados del cuestionario de satisfacción laboral según la formación académica:

Satisfacción laboral

	<i>Sujetos</i>	<i>Promedio</i>	<i>Desviación Típica</i>
Eso	16	3,95	0,30
Bachiller	2	3,73	0,72
F.P.	29	4,00	0,29
Licenciatura/Diplomatura	13	3,90	0,45
Total		3,89	

Tabla 13. Satisfacción laboral. Formación académica. Elaboración propia.

Con respecto al cuestionario, los resultados muestran que los más satisfechos laboralmente son los encuestados con estudios de formación profesional (la gran mayoría), seguido de cerca, con apenas una décima aproximadamente de diferencia a los encuestados con estudios de Eso, después estarían los encuestados con estudios universitarios y, por último, los menos satisfechos son los encuestados con estudios de bachillerato. Acerca de la desviación típica, el grupo con las respuestas más uniformes es el grupo de trabajadores con estudios de eso.

El análisis correlacional muestra que la variable formación académica no tiene una relación significativa con la satisfacción laboral, siendo ésta de $r=.218$.

DIMENSIONES	eso	bachiller	Fp	Universidad
Empresa	4,33	4,00	4,30	4,15
Dirección	3,83	2,58	3,77	3,35
Puesto de Trabajo	3,73	3,50	3,88	3,95
Seguridad	4,33	5,00	4,65	4,52
Condiciones Ambientales	4,11	4,17	4,20	4,50
Estabilidad, Promoción y Desarrollo.	3,67	2,50	3,80	3,15
Autorrealización	3,56	4,17	3,80	4,28
Clima Laboral	4,07	3,50	3,96	3,82
Supervisión y Jerarquía	3,57	3,45	3,64	4,22
Política Salarial	4,28	3,83	3,87	3,74
Calidad	4,33	4,50	4,27	3,46
Beneficios Sociales	4,00	3,50	3,85	3,60
TOTAL	3,95	3,73	4,00	3,90

Tabla 14 Promedio según formación. Elaboración propia

Dentro de las dimensiones del cuestionario, podemos ver que en los aspectos que más satisfechos se encuentran los empleados según su formación académica son:

- Eso: Empresa (4.3), Seguridad (4.3), Condiciones ambientales (4.11), Clima laboral (4.07), Política salarial (4.28) y Beneficios sociales (4).
- Bachiller: Empresa (4), Seguridad (5), Condiciones ambientales (4.17) y autorrealización (4.17).

- Formación Profesional: Empresa (4.3), Seguridad (4.65), Condiciones ambientales (4.2), Clima laboral (3.96) y beneficios sociales (4.85).
- Universidad: Empresa (4.15), Puesto de trabajo (3.95), Seguridad (4.52), Condiciones ambientales (4.5), Autorrealización (4.28) y Supervisión y jerarquía (4.22).

6. Discusión y Conclusiones.

En este trabajo hemos usado la escala de satisfacción con la vida y la escala de felicidad subjetiva (con valores de 1 a 7), además de un cuestionario de satisfacción laboral. Queríamos conocer los niveles de bienestar y de satisfacción laboral de los trabajadores de Gestamp Linares. Todas las hipótesis han sido comprobadas y verificadas.

Los resultados indican que ambas escalas (satisfacción con la vida y felicidad subjetiva), dentro de la muestra de trabajadores, presenta unas propiedades psicométricas satisfactorias y hemos podido comprobar que existe relación entre satisfacción laboral y satisfacción con la vida y satisfacción laboral y felicidad subjetiva.

Respecto a la satisfacción laboral podemos decir que hemos encontrado unos resultados parecidos a los que encontró previamente Gamero (2013) en el que los trabajadores mostraban un nivel medio de satisfacción laboral. Nuestros resultados no coinciden con el estudio de Cascales (2010) en el que muestra que la población trabajadora española se encuentra muy satisfecha laboralmente.

Acerca de la satisfacción con la vida y felicidad subjetiva podemos decir que en los encuestados los resultados son altos, mostrando puntuaciones exactamente iguales en las dos escalas (5.31) y que en ambas escalas el 100% de los encuestados acumula puntuaciones de entre 4 y 7.

Uno de los primeros objetivos de este trabajo era relacionar los niveles de felicidad subjetiva y satisfacción con la vida con los niveles de satisfacción laboral y una de las primeras hipótesis era ver si existía relación entre esas variables, respecto a esta afirmación podemos decir que si existe relación. Hemos comprobado lo que decía Campbell *et. al* (1967) que la satisfacción laboral puede ser un indicador de satisfacción con la vida, concretamente en nuestro estudio vemos que

la satisfacción laboral influye un 10.9% en la satisfacción vital. Por otro lado, también se confirma la afirmación de Wright y Cropanzano's (2000), que cuenta la relación entre felicidad, entendida como bienestar, con la satisfacción laboral.

Acerca de la relación entre la edad y la felicidad subjetiva y la satisfacción con la vida hemos comprobado que no existe una relación significativa entre las variables de interés. Por otro lado, ambas escalas han obtenido unos resultados prácticamente iguales y sus resultados han tenido una tendencia a aumentar en los sujetos más jóvenes, bajar en sujetos de mediana edad y vuelve a subir en los sujetos de mayor edad y alcanzan su punto más alto, en Gamero, H. (2013), encontramos unos resultados relacionando bienestar y edad más parecidos a los nuestros. Estos resultados se pueden deber a que las personas más jóvenes son más impulsivas y sus sentimientos son más intensos y más polarizados que las personas de más edad, que al tener más experiencia y vivencias pueden ser personas más calmadas y estables emocionalmente, son, en definitiva, más maduros.

Que el nivel de bienestar baje en la franja de entre 36 y 45 años puede explicarse por la denominada “generación sándwich”, en la que las personas de esa franja de edad tienen hijos más o menos pequeños y a la vez padres ancianos y se ven de repente al cargo de ambos, esto hace que su nivel de bienestar baje, esta es una posible explicación de porqué en ese grupo de edad el bienestar disminuye.

Sobre la edad y la satisfacción laboral podemos observar que los resultados siguen una línea ascendente y que los sujetos más insatisfechos son los más jóvenes, seguido por los del grupo de edad de entre 36 y 45 años y los más felices de todo el grupo son los de más de 45 años. Esto puede deberse a que las personas de más edad, al tener más madurez y experiencia, pueden ser más objetivos y por eso presentar mayor nivel de satisfacción laboral. Estos resultados concuerdan con los resultados obtenidos en el estudio de Robles, Dierssen, Martínez, Herrera, Díaz y Lorca (2005), en una muestra de 767 trabajadores de un hospital, en los que los resultados mostraron una mayor satisfacción en las personas con edades de más de 43 años. Además, en Carrillo, Solano, Martínez y Gómez (2013) encontramos resultados que concuerdan con los nuestros, en ese estudio analizaron la influencia del género y la edad en la satisfacción laboral en personal sanitario, vieron que los más satisfechos son los trabajadores más jóvenes y sobre todo los más mayores. Por último, estos resultados también concuerdan con lo que dicen Glen, Taylor y

Weaver (1977), que señalan que los trabajadores más jóvenes mostraban un nivel de satisfacción laboral menor debido a que los jóvenes puede que estén ocupando puestos menos agradables. También puede explicarse por el mayor nivel de aspiraciones y expectativas de cambio que pueden tener las personas más jóvenes respecto de las más mayores, que pueden poseer mayor estabilidad y que por la edad tengan ya sus expectativas o aspiraciones cumplidas. Respecto a la desviación típica, el grupo con las respuestas más uniforme es el de entre 26 y 35 años.

En relación a la formación académica y la satisfacción con la vida y la felicidad subjetiva, podemos ver que no existe relación significativa entre variables. Sin embargo, Campbell (1981) encontró relación entre bienestar y formación académica. Además, Diener *et al* (2009) descubrieron que la satisfacción con la vida tiene una correlación positiva con la formación académica, al considerarla un logro personal. Sin embargo, nosotros, no hemos encontrado relación entre variables. Por otro lado, no encontramos una tendencia clara en los resultados, ya que como podemos observar, si ordenamos los resultados vemos que los más felices son los sujetos con estudios de bachillerato, luego están los trabajadores que tienen solo la eso, seguido por los trabajadores con formación universitaria y por último los trabajadores con un F.P.

Sobre satisfacción laboral y formación académica vemos que no se confirma nuestra hipótesis y que no existe relación entre ambas variables. En relación a los resultados del cuestionario, a la hora de determinar qué grupo se encuentra más satisfecho no hemos encontrado una tendencia clara, resultando los trabajadores más felices los que tienen estudios de formación profesional, seguido por los trabajadores con estudios de eso, luego los trabajadores con estudios universitarios y por último los trabajadores con bachillerato. Parte de estos resultados los podemos comparar con el estudio que hizo Lam *et al* (2001), nombrado por Peña, Olloqui y Fraire (2013), en hoteles en china, donde la satisfacción laboral disminuye a medida que aumenta el nivel educativo, como vemos los resultados en ambos estudios son algo distintos.

Según Diener *et al.* (2009) a mayor nivel educativo, más satisfacción laboral percibida. Pero si comparamos esta afirmación con los resultados antes vistos vemos que en este caso no se cumple esta afirmación. Ya que los resultados más altos los encontramos en los sujetos con estudios de F.P., Eso y Licenciatura.

Acerca de la relación entre antigüedad en la empresa y felicidad subjetiva hemos visto que no existe correlación significativa. Según los resultados de ambas escalas, los sujetos que menos felices se consideran son los que llevan entre 6 y 10 años en la empresa. Los más felices son, primero los que llevan menos de 5 años en la empresa y después los que llevan entre 10 y 16 años en ella.

Acerca de la satisfacción con la vida hemos comprobado que no existe una relación significativa entre esta y la formación académica. Según las respuestas dadas hay un orden ascendente de los resultados. Los que menos bienestar sienten son los que llevan menos de 5 años, después están los que llevan entre 5 y 10 años y, por último, los que llevan entre 10 y 16 años, la mayoría de los sujetos pertenecen a este grupo de antigüedad. Buscando estudios que corroboren nuestros resultados no hemos encontrado ninguno con resultados significativos ni con relaciones entre antigüedad en la empresa y satisfacción vital y felicidad.

Por último, entre satisfacción laboral y antigüedad en la empresa hemos comprobado que no existe una correlación positiva. No comprobándose nuestra hipótesis. Acerca de los resultados, hemos visto que los más satisfechos laboralmente son los trabajadores con menos de 5 años de antigüedad y los que llevan de 10 a 16 años. Resultados similares encontró Alonso (2008), mencionado al principio, donde los trabajadores más satisfechos resultaron ser los de mayor antigüedad.

En relación con los trabajadores de más antigüedad, creo que a medida que pasan los años y si son sujetos que llevan en la empresa desde casi su apertura, tienen lazos fuertes hacia ella y su nivel de compromiso organizacional y de pertenencia a la empresa son más altos y por tanto también lo son sus niveles de satisfacción laboral, además de ser también más alto su nivel de bienestar.

Respecto a los trabajadores con menos años de antigüedad en la empresa, se puede decir que sus niveles de satisfacción son altos porque pueden sentir satisfacción de estar aprendiendo y ganando experiencia en su puesto de trabajo.

Como conclusiones generales de este trabajo podemos decir que todos los participantes se encuentran a sí mismos felices y satisfechos con sus vidas, concluyendo que los trabajadores de Gestamp Linares se sienten felices y satisfechos en la vida.

Por otro lado, se sienten menos satisfechos laboralmente, así que podemos concluir que el trabajo es importante en la vida de las personas en cuestión de bienestar, pero no es una parte clave de la felicidad. Podemos decir que el no tener trabajo puede influir mucho más en la felicidad y satisfacción de una persona que la felicidad y satisfacción vital que provoca el trabajo.

Dentro de la satisfacción con el trabajo podemos decir que las dimensiones que más se relacionan con la satisfacción con la vida son las relacionadas con la trayectoria y el sentimiento de pertenencia a la empresa, las que tienen que ver con la dirección de la empresa, la seguridad dentro del puesto de trabajo, la posibilidad de seguir desarrollando las capacidades, la estabilidad en el trabajo, la posibilidad de promocionar a un puesto mejor, y el salario percibido.

Por otro lado, las dimensiones que más se relacionan con la felicidad subjetiva son el puesto de trabajo, la seguridad dentro de ese puesto, las condiciones ambientales y la supervisión por parte de los encargados.

7. Referencias bibliográficas.

- Alonso, P. (2008). Estudio comparativo de la satisfacción laboral en el personal de administración. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, 24.
- Aspinwall, L. G. (1998). Rethinking the role of positive affect in self-regulation. *Motivation and emotion*, 22, 1-32.
- B, V. (2012). Innovación y compromiso en equipos diversos. *Alta capacidad*.
- Campbell, A. (1981). *The sense of Well-Being in America: Recent Patterns and Trends*. Nueva York: McGraw-Hill.
- Campbell, A. C. (1976). *The quality of American life: perceptions, evaluations and satisfaction*. Russell Sage Foundation. New York: Wiley.
- Cascales, M. (2010). Análisis de la satisfacción laboral en España. *Centro de estudio andaluces*.

- Castro, A. (2009). El bienestar psicológico: cuatro décadas de progreso. *Revista interuniversitaria de formación de profesorado*, 66 (23.3), 43-72.
- Chiang, M. N. (2004). Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral con los resultados, en grupos de docentes de instituciones de educación superior. *Revista universitaria de las facultades de derecho y ciencias económicas y empresariales*, n° 72.
- Davis, K., & Newstrom, J. (1999). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: McGraw-Hill.
- Deci, E., & Ryan, R. (1985). *Intrinsic motivation and self determination in human behavior*. New York: Plenum.
- Díaz, D., Rodríguez-Carvajal, R., Blanco, A., Moreno-Jiménez, B., Gallardo, I., Valle, C., & Dierendonck, V. (2006). Adaptación española de la escala de bienestar psicológico de Ryff. *Psicothema*. Vol. 18, n° 3, 572-577.
- Diener, E. (1994). Assessing subjective well-being: Progress and opportunities. *Social indicators research*, 31, 103-157.
- Diener, E., & Ryan, K. (2009). Subjective well-being: a general overview. *South African Journal of Psychology*, 39 (4), 391-406.
- Diener, E., & Suh, E. M. (1998). Subjective well-being and age: An international analysis. *annual review of gerontology and geriatrics: Focus on emotion and adult development*. Vol. 17, 304-324.
- Diener, E., Emmons, R., Larsen, R., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of personality assessment*, 49(1), 71-75.
- Diener, E., Kahneman, d., Arora, R., Harter, J., & Tov, W. (s.f.). Income's differential influence on judgments of life versus affective well-being.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276-302.

Esguerra, G. (2006). Psicología postivia: una nueva perspectiva. *Revista diversitas-Perspectivas en psicología*, 2(2), 311-319.

Fredrickson, B., & Joiner, T. (2002). Positive emotions trigger up ward spirals toward emotional well-being. *Psychological science*, 13, 172-175.

Gamero, H. (2013). La satisfaccion laboral como dimensión de felicidad. . *Arequipa: Universidad católica San Pablo*.

Glenn, N., Taylor, P., & Weaver, C. (1977). Age and job satisfaction among males and females: A multivariate, multisurvey study. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 189-193.

Glenn, N., Taylor, P., & Weaver, C. (1977). Age and job satisfaction among males and females: a multivariate, multisurvey study. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 189-193.

Harker, L., & Kelter,, D. (2001). Expressions of positive emotions in women's college year book pictures and their relationship to personality and life out comes across adulthood. *Journal of personality and social psychology*, 80, 112-124.

Hernández, P. (2002). *Los moldes de la mente*. La Laguna: Tafor.

Illies, R., & Judge, T.A. (2004). An experience-sampling measure of job satisfaction and its relationship with affectivity, mood at work, job beliefs and general job satisfaction. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 13(3), 367-389.

Kozman, A., Stones, M. J., & Stone, S. (1997). Los enfoques de top-down y Bottom-up del bienestar subjetivo. *Psychosocial Intervention*, 6(1), 77-90.

Laca, F., Mejía, J. C., & Gondra, J. M. (2006). Propuesta de un modelo para evaluar el bienestar laboral como componenete de la salud mental. *Psicología y salud*, 16(1), 87-92.

Lam, T., Zhang, H., & Baum, T. (2001). An investigation of employees, Job satisfaction: the case of hotels in Hong Kong. *Tourism Management*(22), 157-165.

Leal-Millan, A. (2008). *El factor humano en las relaciones laborales: Manual de dirección y gestión*. Madrid: Pirámide.

Llorente, G. (2005). Análisis empírico de los determinantes de la satisfacción laboral en España. *Revista de economía y empresa*(52 y 53).

Locke, A. (1976). *The nature and cause of job satisfaction* (Vol. Hadbook of industrial and organizational psychology). (D. M.D., Ed.) Chicago: Rand McNally.

Lyubomirsky, S. (2008). *La ciencia de la felicidad: un método probado para conseguir el bienestar*. Barcelona: Urano.

Lyubomirsky, S., Kennom, m. S., & Schkade, D. (2005). Pursuing Happines: The architecture of sustainable change. *Review of General Psychology*, 9(2), 111-131.

Marks, G., & Fleming, N. (1999). Influences and consequences of well-being among australian young people: 1980-1995. *Social indicators research*, 46, 301-323.

Oishi, S., Diener, E., & Lucas, R. (2007). The optimum level of well-being. Can people be too happy? *Perspectives on pshychological science*, 2(4), 346-360.

Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional* (10º ed.). México: Pearson education.

Robles, M., Dierssen, T., Martínez, E., Herrera, P., Díaz, A., & Llorca, J. (2005). Variables relacionadas con la satisfacción laboral: un estudio transversal a partir del modelo EFQM. *Gaceta Sanitaria*, 12(2), 1237-134.

Ryan, R., & Deci, E. (2001). On happines and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual rev. psychological*, 51, 141-166.

Sanchez, M., & Quiroga, M. A. (1995). Relaciones entre satisfaccion familiar y laboral: Variables moduladoras. *Anales de psicología*, 11(1), 63-75.

Schroder, R. (2008). Job satisfaction of Employees at a Christian university. *Journal of research on Christian education*, 17(2), 225-246.

Seligman, M. (s.f.). Authentic happiness: Using the new positive to realize your potential for lasting fulfillment. (S. a. Schuster, Ed.) *Free press*.

Seligman, M. E. (2005). *La auténtica felicidad*. Barcelona: Ediciones B.

Seligman, M., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1).

Shin, D. C., & Johnson, D. M. (1978). Avowed happiness as an overall assessment of the quality of life. *Social indicators research*, 5(4), 475.

Stewart, T. (1996). La satisfacción de los empleados en España. Una perspectiva europea. *Capital Humano*, 93, 16-22.

Toro, F., & Cabrera, H. (1998). Distinciones y relaciones entre clima, motivación, satisfacción y cultura organizacional. *Revista Interamericana de psicología organizacional*, 17, 27-39.

Valderrama, B. (2010). *Motivación inteligente, el impulso para lograr tus metas*. Madrid: Pearson education, S.A.

Valderrama, B. (2012). Innovación y compromiso en equipos diversos. *Alta capacidad*.

Vera Poseck, B. (2006). Psicología positiva: Una nueva forma de entender la psicología. *Papeles del Psicólogo*, 27(1), 3-8.

Weiss, H. (2002). Deconstructing job satisfaction, Separating evaluations, Beliefs and affective experiences. *Human resource Management Review*, 12, 173-194.

Wright, T., & Cropanzano, R. (2000). Psychological Well-Being and Job Satisfaction as Predictors of Job performance, Journal of occupational health psychology. *Journal of occupational health psychology*, 5(1), 84-94.

ANEXOS

A continuación se presentan cinco afirmaciones con las que usted puede estar de acuerdo o en desacuerdo. Mediante la escala de siete puntos que se ofrece a continuación, indique su grado de acuerdo o desacuerdo con cada afirmación rodeando con un círculo la respuesta adecuada. Se ruega responda con sinceridad y franqueza.

ESCALA DE SATISFACCION CON LA VIDA.

1. Mi vida se acerca al ideal en casi todos los sentidos.

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ligeramente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Ligeramente de acuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	2	3	4	5	6	7

2. Las condiciones de mi vida son excelentes.

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ligeramente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Ligeramente de acuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	2	3	4	5	6	7

3. Estoy satisfecho con mi vida.

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ligeramente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Ligeramente de acuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	2	3	4	5	6	7

4. Hasta ahora he conseguido las cosas importantes que deseo en la vida.

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ligeramente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Ligeramente de acuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	2	3	4	5	6	7

5. Si pudiera vivir mi vida otra vez, no cambiaría prácticamente nada.

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ligeramente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Ligeramente de acuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	2	3	4	5	6	7

ESCALA DE LA FELICIDAD SUBJETIVA.

INSTRUCCIONES: para cada una de las afirmaciones siguientes, marque en la escala con un círculo el número que le parece más adecuado para describirse. (Fíjese bien en los comentarios que aparecen al pie de las escalas del 1 al 7, porque varían en cada uno de los cuatro elementos).

1) En general me considero:

1 2 3 4 5 6 7

Muy poco feliz

Muy feliz

2) En comparación con la mayoría de mis pares, me considero:

1 2 3 4 5 6 7

Menos feliz

Más feliz

3) Algunas personas en general son muy felices y disfrutan de la vida, pase lo que pase, aprovechándola al máximo ¿Hasta qué punto esta descripción es válida para ti?

1 2 3 4 5 6 7

En lo más mínimo

En gran medida

- 4) Algunas personas en general no son demasiado felices y, aunque no están deprimidas, nunca parecen tan contentas como podrían estarlo ¿Hasta qué punto esta descripción es válida para ti?

1

2

3

4

5

6

7

En gran medida

En lo más mínimo

Fecha: _____

CUESTIONARIO SATISFACCIÓN LABORAL

Ayúdenos a mejorar. Permítanos ocupar unos minutos de su tiempo en la realización de este cuestionario. Su opinión es muy importante y es útil para la mejora de los diferentes aspectos de esta empresa.

A continuación se le presenta un cuestionario diseñado para evaluar la satisfacción laboral de nuestros empleados con GESTAMP Linares. Este cuestionario será tratado de forma **ANÓNIMA Y CONFIDENCIAL** y no tiene otro fin que usar la información que usted nos proporciona para evaluar la satisfacción laboral de nuestros empleados. Por favor, responda a todas las cuestiones sinceramente. Para ello, usted debe puntuar cada afirmación en una escala de 1 a 5 en función de su acuerdo con lo que exponen. De manera que:

1: Totalmente en desacuerdo (Es la puntuación más baja)

2: Algo en desacuerdo

3: Ni en desacuerdo ni de acuerdo

4: Algo de acuerdo

5: Totalmente de acuerdo (Es la puntuación más alta)

Al final del cuestionario encontrará un espacio para cualquier reseña o anotación que usted crea oportuna y que pueda ayudar a la mejora del funcionamiento de la empresa.

Gracias por su tiempo y colaboración, y recuerde, su opinión es importante para nosotros.

1. Estoy satisfecho y orgulloso con mi trayectoria en GESTAMP

1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------

2. Me siento completamente integrado en GESTAMP, sintiéndome como parte de la empresa

1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------

3. La forma en que se realiza la gestión y dirección de la empresa me parece correcta y adecuada

1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------

4. La dirección me tiene informado sobre aspectos económicos, nuevos proyectos...

1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------

5. La planificación y coordinación de los diferentes departamentos en GESTAMP es correcta.

1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------

6. Conozco perfectamente los objetivos generales y específicos de GESTAMP.

1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------

7. Los objetivos de la compañía son compartidos y eso me hace sentir que mi trabajo es importante.

1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------

8. La forma en que se lleva a cabo la negociación en mi empresa sobre aspectos laborales me satisface.

1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------

9. Conozco perfectamente mis funciones y responsabilidades dentro de mi puesto de trabajo

1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------

10. Estoy satisfecho con las posibilidades que me permite mi puesto de trabajo de hacer uso de las capacidades, habilidades y aptitudes en las que destaco.

1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------

11. En mi puesto de trabajo tengo todo el material necesario para la realización de mi tarea.

1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------

12. Preferiría tener menos variedad de tareas, polivalencia, y centrarme sólo en unas pocas.

1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------

13. La actividad que realizo en mi puesto de trabajo me permite aportar ideas.

1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------

14. GESTAMP proporciona suficiente información en materia de seguridad.

1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------

15. La formación que le ofrece la empresa necesaria en materia de seguridad (uso de EPIS, funcionamiento de sistemas de seguridad, etc.) es la correcta.

1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------

16. Dispongo de todos los materiales y accesorios necesarios para mantener la seguridad en mi puesto de trabajo

1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------

17. Las medidas de seguridad son respetadas y se mantienen en los diferentes puestos de trabajo, siendo suficiente las existentes

1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------

18. La iluminación en mi puesto de trabajo es adecuada y está bien regulada.

1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------

19. La temperatura en mi puesto de trabajo es adecuada y está bien regulada.

1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------

20. Los niveles de ruido en mi puesto de trabajo son adecuados

1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------

21. Las condiciones de mi puesto de trabajo (entorno físico, instalaciones, maquinaria, espacio, orden, limpieza e higiene), me permiten realizar la tarea de manera satisfactoria y cómoda.

1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------

22. El sistema de turnos de trabajo implantado es aceptable.

1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------

23. Los descansos están distribuidos correctamente a lo largo de la jornada laboral

1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------

24. Tengo la seguridad de mantener mi puesto de trabajo en el futuro.

1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------

25. En mi empresa tengo unas satisfactorias oportunidades de promoción y ascenso, teniendo la información suficiente.

1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------

26. Recibo cursos/formación adecuada por parte de GESTAMP para un mejor desempeño de mi trabajo

1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------

27. Considero que la autonomía en mi puesto de trabajo es suficiente.

1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------

28. El desempeño de la tarea en mi puesto de trabajo me satisface y me motiva

1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------

29. Se facilita y estimula la presentación de sugerencias de mejora

1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------

30. Estoy satisfecho de mis relaciones con mis compañeros

1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------

31. Me satisface la realización de las tareas en equipo.

1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------

32. Considero que la movilidad y cambio de puestos de trabajo entre sus compañeros en la empresa es adecuada.

1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------

33. Cuento con amigos dentro de la empresa

1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------

34. Cuando tengo algún problema siento que puedo contar con mis compañeros.

1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------

35. Estoy satisfecho con el trato que recibo por parte de mis superiores.

1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------

36. Me satisface el apoyo y la revisión que de mi trabajo hacen mis superiores.

1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------

37. La planificación del trabajo que realizan mis superiores es correcta.

1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------

38. El nivel de exigencia de mis superiores es el adecuado

1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------

39. Considera satisfactoria y fluida la comunicación y relación personal con mi superior.

1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------

40. Mi superior me da las explicaciones adecuadas acerca de las decisiones que se toman en mi departamento.

1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------

41. Mi superior se preocupa por mí como persona.

1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------

42. Siento que dentro de mi departamento se tienen en cuenta mis opiniones.

1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------

43. Cuando hay alguna incidencia personal se resuelve a la mayor brevedad posible

1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------

44. Creo que mi superior evalúa mi desempeño con exactitud

1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------

45. Mi salario se ajusta perfectamente al entorno de Linares

1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------

46. Considero que el salario influye en la satisfacción y en la motivación en el empleo.

1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------

47. Considero que mi salario se ajusta a la situación actual de GESTAMP

1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------

48. La política de incentivos de GESTAMP me parece correcta, estoy satisfecho con ella

1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------

49. Si pudiera dejar la empresa por otro trabajo a igualdad de sueldo y condiciones, no lo haría.

1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------

50. Considera correcta la existencia de igualdad entre hombres y mujeres en cuanto a la remuneración percibida.

1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------

51. Conozco perfectamente los objetivos de calidad de GESTAMP

1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------

52. Conozco perfectamente los indicadores de calidad de GESTAMP.

1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------

53. Cuento con los medios y herramientas necesarios para cumplir con los objetivos de calidad de GESTAMP

1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------

54. La asistencia médica que le ofrece su empresa a través de la mutua es aceptable.

1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------

55. La revisión médica anual que le ofrece su empresa a través del servicio de prevención es adecuada y aceptable.

1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------

56. Considero que existe equilibrio entre el tiempo que le dedico a mis necesidades familiares y personales y a mi trabajo.

1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------

57. Me gustaría poder ajustar o cambiar la organización de mi vida laboral y familiar.

1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------

Por favor, marque con una “X” donde corresponda:

☐ Soldadura.	☐ Logística.
☐ Prensas.	☐ Oficinas.
☐ Mantenimiento.	☐ Oficinas.
☐ Matricería.	☐ Calidad

La medición del Bienestar.

Edad

☐ Entre 18 y 25 años

☐ Entre 26 y 35 años

☐ Entre 36 y 45 años

☐ Más de 45 años

Sexo

☐ Hombre

☐ Mujer

Su antigüedad en la empresa:

☐ Menos de 5 años

☐ De 5 a 10 años

☐ De 10 a 16 años

Estudio de mayor nivel que llegó a completar:

☐ ESO

☐ FP

☐ BACHILLER

☐ LICENCIATURA / DIPLOMATURA

Por último, a continuación encontrará un espacio para anotar cualquier reseña u observación que usted crea oportuna para ayudar a la mejora de la empresa.

La medición del Bienestar.

El cuestionario ha finalizado, MUCHAS GRACIAS por su colaboración y su tiempo.