

Relación entre horas de trabajo, satisfacción laboral y calidad de la relación de pareja

María Sánchez Castelló, Lorena Sánchez Pérez, Ana Carmen Sierra Higuera, Nazaret Ubric Fernández, Marta Villalba Torres. Universidad de Granada

Recepción: 12 de mayo de 2015 | Revisión: 17 de junio de 2015 | Aceptación/Publicación: 17 de julio de 2015
 Tutora: Mónica Romero Sánchez, profesora del departamento de Psicología Social de la Universidad de Granada
 Citar: Sanchez, M., Sanchez, L., Rueda, C., Sierra, A.C., Ubric, N. y Villalba, M. (2015). Relación entre horas de trabajo, satisfacción laboral y calidad de la relación de pareja. *ReiDoCrea*, 4, 151-155.

Resumen: Algunos autores demuestran que determinadas características laborales tienen una notoria influencia sobre el ámbito familiar. Sin embargo, otros concluyen que la flexibilidad horaria no se relaciona con el conflicto trabajo-familia. En la presente investigación, el objetivo será conocer cómo se relacionan las variables horas dedicadas al trabajo, calidad de relación de pareja y satisfacción laboral, para lo cual se han formulado tres hipótesis y se ha contado con 50 participantes (25 hombres y 25 mujeres) de distintas provincias de Andalucía. Estos tuvieron que cumplimentar dos cuestionarios: uno de calidad de relación con la pareja y otro de satisfacción laboral. Según los resultados, se observa una relación entre las horas dedicadas al trabajo y la existencia de una peor calidad de las relaciones de pareja. Del mismo modo, se ha encontrado una relación entre las horas dedicadas al trabajo y la existencia de una menor satisfacción con el puesto de trabajo. Sin embargo, no se han obtenido datos que muestren una correlación significativa entre satisfacción laboral y satisfacción en la relación con la pareja.

Palabras clave: horas de trabajo, satisfacción en el trabajo, relación de pareja.

RELATION BETWEEN BUSINESS HOURS, JOB SATISFACTION AND QUALITY OF MARITAL RELATIONSHIP

Abstract: Some authors show that some job characteristics have a marked influence on the family. However, others conclude that flexible working hours are not related to the work-family conflict. In this research, the aim will be to know how the variables hours spent at work, quality of relationships and job satisfaction are related each other, to which three hypotheses have been formulated and 50 participants have been taken into account (25 men and 25 women) from different provinces of Andalucía. These had to complete two questionnaires: one of quality of relationship with the partner and another of job satisfaction. According to the results, it is observed a relation between the hours spent at work and the quality of the relationships. In the same way, it is founded a relation between the hours spent at work and the existence of a lower satisfaction with the workplace. However, no data has been obtained showing a significant correlation between job satisfaction and satisfaction in the relationship with the partner.

Keywords: business hours, job satisfaction, and relationship.

Introducción

Equilibrar el trabajo y la familia, el ámbito laboral y el doméstico es el reto diario de todo aquel que debe satisfacer las demandas, a menudo contrapuestas, de ambas esferas de su vida (Debeljuh & Jáuregui, 2004). Chinchilla, Poelmans y León (2003) encontraron que en España algunas consecuencias del conflicto entre trabajo y familia son: estrés, divorcios, bajos índices de natalidad y menor frecuencia de relaciones sexuales.

Respecto al ámbito laboral, la sociedad actual se caracteriza por una mayor competencia entre profesionales, ya que cada vez hay más personas preparadas para un determinado puesto de trabajo y con mayor cualificación. Esta mayor competitividad laboral da lugar a que las personas tengan que realizar un mayor esfuerzo en este ámbito de su vida, lo cual se traduce en un mayor número de horas dedicadas al trabajo. Tanto es así, que en muchas empresas el éxito profesional se mide en función del tiempo dedicado al trabajo tanto dentro como fuera del horario laboral (Debeljuh y Jáuregui, 2004). Friedman y Greenhaus (2000) concluyen que características laborales como el tiempo y la flexibilidad tienen un impacto significativo sobre la vida familiar.

Una jornada laboral muy prolongada da lugar a que las personas dispongan de poco tiempo para dedicar a sus familias además de que, llegan a casa con un nivel alto de agotamiento, así como un estado de ánimo poco favorable para un buen desarrollo de la interacción familiar. Hill, Hawkins, Ferris y Weitzman (2001) encontraron que existe una correlación positiva entre el número de horas trabajadas y el conflicto trabajo-familia. Existe controversia entre los resultados obtenidos por investigadores que han estudiado el conflicto trabajo-familia. Barrah, Shultz, Baltés y Stolz (2004) encontraron que la flexibilidad horaria no se relacionaba con el conflicto trabajo-familia. Dicho conflicto se ve influenciado por varias variables tales como el salario de los trabajadores, los años de permanencia en la empresa, el compromiso organizacional y la satisfacción laboral.

Dentro del conflicto trabajo-familia, la presente investigación se va a centrar en la influencia que el horario laboral tiene en la calidad de la relación de pareja y en la satisfacción de los trabajadores en su puesto. Además, se va a medir la relación existente entre satisfacción laboral y satisfacción en la relación de pareja.

Según De la Poza (1998) se define la satisfacción laboral como un concepto integrador que engloba diferentes facetas específicas de satisfacción como el trabajo en sí, los compañeros de trabajo, el salario y los incentivos, el sistema de supervisión, las oportunidades de promoción, las condiciones ambientales de trabajo, etc. Por su parte, Clark (2001) observó que la flexibilidad en el horario laboral se asociaba a la satisfacción laboral y a un incremento del bienestar familiar.

La satisfacción laboral y la de pareja también se relacionan entre sí. En concreto, Rogers y May (2003) observaron que la calidad de la relación de pareja estaba relacionada con la satisfacción laboral. En sus estudios demostraron que una mayor satisfacción con la pareja se relacionaba de forma significativa con una mayor satisfacción en el trabajo, de manera que, un mayor conflicto en la pareja estaba relacionado con una menor satisfacción laboral.

El conocimiento obtenido con nuestra investigación debería ser tenido en cuenta por los directivos de las empresas a la hora de la elaboración de los horarios laborales. Sería conveniente que las empresas aprendieran a gestionar el conflicto entre los roles (rol de trabajador y rol de pareja) de sus empleados (Sánchez, Cegarra-Leiva & Cegarra-Navarro, 2011). La empresa no es la única encargada de fomentar el equilibrio entre trabajo y vida de pareja. También es importante que los trabajadores elaboren sus propias estrategias de adaptación familiar, que les permitan dedicarse a la pareja y atender a las exigencias de su trabajo. Y por otro lado, la responsabilidad del Estado es velar por los intereses familiares y diseñar un marco legal que favorezca el equilibrio familiar-laboral y cuyo alcance incluya a todos los sectores de la sociedad (Debeljuh & Jáuregui, 2004).

El objetivo de esta investigación es conocer cómo influyen entre sí las variables horas dedicadas al trabajo, calidad de la relación de pareja y satisfacción laboral. Se han formulado tres hipótesis acorde al objetivo planteado. La primera hipótesis planteada es: *Una mayor cantidad de horas dedicadas al trabajo, conllevará una peor calidad de la relación de pareja.* La segunda es: *Una mayor cantidad de horas dedicadas al trabajo, conllevará una menor satisfacción laboral.* La última hipótesis es: *Una mayor satisfacción laboral, conllevará una mayor satisfacción con la pareja.*

Método

Participantes

En este estudio participaron voluntariamente 50 personas, de las cuales 25 hombres eran y 25 mujeres, con edades comprendidas entre 30 y 60 años. Eran trabajadores de diferentes ámbitos profesionales, residentes en las provincias de Almería, Granada, Jaén, Córdoba, Sevilla y Cádiz. La muestra fue seleccionada de forma incidental, ya que todos los participantes eran familiares o conocidos de las investigadoras.

Cabe mencionar que se ha seguido la normativa ética basándose en el Código Deontológico de Colegio Oficial de Psicólogos, respetando el anonimato y la confidencialidad de los participantes.

Instrumentos

Para medir la calidad de la relación de pareja se ha utilizado la Escala de Satisfacción, diseñada por Hendrick (1988), la cual está formada por 7 ítems de respuesta cerrada (tipo Likert) cuyos valores varían desde A (polo negativo) a E (polo positivo). Para la corrección del test se asigna a cada letra un valor que varía desde 1 (A) hasta 5 (E). Posteriormente se suman los valores asignados a cada uno de los ítems y se realiza la media de ellos obteniendo un único valor que refleja la puntuación del participante en la variable Satisfacción en la relación de pareja. El valor máximo que puede obtenerse es 35 (máxima satisfacción) y el valor mínimo 7 (mínimo satisfacción).

El cuestionario empleado para medir la Satisfacción Laboral es el Índice de Ian C. Ross y Alvin Zander (1957). Este cuestionario está formado por 15 ítems compuesto cada uno de ellos por 3 cuestiones de respuesta cerrada (tipo Likert). Los valores de cada uno de ellos varían desde 1 hasta 7. La primera cuestión hace referencia a en qué medida se da en la actualidad la afirmación del ítem, la segunda cuestión hace referencia a en qué medida los participantes creen que debería darse y la tercera a qué importancia tiene para ellos. Para la corrección del mismo se resta el valor asignado en la segunda cuestión menos el valor asignado en la primera cuestión. La tercera cuestión sirve únicamente como orientación para la comparación de resultados.

Además se utilizó una hoja de recogida de datos mediante la cual se obtuvo información sobre distintas variables sociodemográficas, tales como edad, sexo, estado civil, duración de la relación de pareja, horario laboral y horas dedicadas al empleo fuera del horario laboral.

Procedimiento

Todos los participantes fueron informados sobre los objetivos de esta investigación y dieron su consentimiento para la participación en la misma. Sus datos personales fueron estrictamente confidenciales. También se les informó de la posibilidad de abandonar la investigación en cualquier momento.

Los participantes fueron evaluados en sus domicilios, por una sola entrevistadora, entre los días 24 y 30 de noviembre de 2014. La duración aproximada de la participación de los sujetos fue de 15 a 20 minutos. En primer lugar se administró la Escala de Satisfacción de Hendrick (1988) y en segundo lugar Índice de Ian C. Ross y Alvin Zander (1957).

Resultados

Mediante el empleo del estadístico Correlación de Pearson, se obtuvieron los datos presentados en la tabla 1. Existe una correlación marginal entre las variables horas de trabajo y satisfacción de pareja ($r(50) = -.265$, $p = .06$); y otra entre horas de trabajo y satisfacción laboral ($r(50) = -.257$, $p = .07$), siendo ambas correlaciones negativas.

No se ha encontrado una correlación significativa entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la pareja ($r(50) = .066$, $p = .60$).

	Horas de trabajo	Satisfacción de pareja	Satisfacción en el trabajo
Horas de trabajo	---	-.265*	-.257*
Satisfacción de pareja		---	.066
Satisfacción en el trabajo			---

Discusión

En relación con los datos obtenidos se puede concluir que las horas dedicadas al trabajo influyen (aunque de manera poco significativa) en que exista una peor calidad de las relaciones de pareja, y en la existencia de una menor satisfacción con el puesto de trabajo. Por lo tanto, se puede afirmar que las dos primeras hipótesis se han cumplido.

Como se ha comentado anteriormente existe diversidad de estudios que verifican la primera hipótesis planteada, así como otros que la refutan. En consonancia con nuestros datos se encuentra el estudio de Hill, Hawkins, Ferris y Weitzman (2001) que afirma la existencia de una correlación positiva entre el número de horas trabajadas y el conflicto trabajo-familia. En esta línea, el menor tiempo dedicado a la pareja y el estado de ánimo negativo que surge como consecuencia de un elevado número de horas en el trabajo, podría ser el detonante de que haya una peor calidad en la relación de pareja. El exceso de tiempo dedicado al trabajo es, por tanto, un factor crucial en la calidad de las relaciones de pareja.

Con referencia a la segunda hipótesis planteada, Clark (2001) afirmó que la flexibilidad en el horario laboral se asociaba a la satisfacción laboral, lo cual está en armonía con dicha hipótesis. El hecho de que los trabajadores tengan un horario laboral más reducido y que les permita tener una vida personal compatible con el trabajo, hace que se encuentren más satisfechos en su puesto de trabajo porque están menos agotados y con menos estrés.

En cuanto a la última hipótesis planteada, es decir, que a mayor satisfacción laboral, mayor satisfacción en la relación de pareja, se puede concluir que no se ha verificado. Esto está en disonancia con los resultados obtenidos en 2003 por Rogers y May. La posible causa de que no se hayan obtenido los resultados esperados podría ser, que los sujetos que han participado en la investigación tengan la capacidad para separar el rol de pareja del rol de trabajador.

Por último, se puede concluir que los valores acerca del trabajo impuestos por la sociedad tales como una implicación casi total en el trabajo, o que el éxito laboral se mida en función del tiempo trabajado, no siempre son compartidos por todos los

individuos. De tal forma, la meta final de todas las personas no es la dedicación total al trabajo.

Cabe señalar las limitaciones de este trabajo, tanto en la dificultad de encontrar una muestra mayor como la dificultad que han presentado algunos de los participantes para entender los ítems de los cuestionarios utilizados. Futuras investigaciones podrían ir en la línea de utilizar cuestionarios más sencillos de comprender.

Referencias

- Barrah, J. L., Shultz, K. S., Baltes, B., & Stolz, H. E. (2004). Men's a women's eldecare-based work-family conflict antecedents and work-related outcomes. *Fathering*, 2, 305-330.
- Cegarra, D., Cegarra, J.G., y Sánchez, M^a. E. (2011). ¿Influye el conflicto trabajo-vida personal de los empleados en la empresa? *Universia Business Review*, 100-114.
- Chinchilla, N., Poelmans, S., y León, C. (2003). *Políticas de conciliación trabajo-familia en 150 empresas españolas*. Barcelona: IESE Bussines School.
- Clark, S. C. (2001). Work cultures and work/family balance. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 348- 65.
- Debeljuh, P., & Jáuregui, K. (2004). Hacia una cultura familiar amigable en el contexto latinoamericano. *Trabajo y familia*, 16, 91-102.
- De la Poza, J. (1998). Satisfacción, clima y calidad de vida laboral. En: Rodríguez, A., coord. *Introducción a la psicología de trabajo y de las organizaciones*. Madrid: Pirámide, p.259-71.
- Melé, D. (2004). *Conciliar trabajo y vida familiar: un reto para el siglo XXI*. Pamplona: S.A. EUNSA.
- Friedman, S. D., & Greenhaus, J. H. (2000). *Work and family—allies or enemies? What happens when business professionals confront life choices*. New York: Oxford University Press.
- Hill, E. J., Hawkins, A. J., Ferris, M. & Weitzman, M. (2001). Finding an extra day a week: the positive influence of perceived job flexibility on work and family life balance. *Family relations*, 50, 49-58.
- Rogers, S. J., & May, D. C. (2003). Spillover between marital quality and job satisfaction: Long-term patterns and gender differences. *Journal of Marriage and the Family*, 65, 482-495.