

RELACIÓN ENTRE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR Y LA SATISFACCIÓN LABORAL

~BARROS GARRIDO, M^a LOURDES¹ -NAVARRO GUZMÁN, CAPILLA¹-GARCÍA BUADES, M^a ESTHER¹ ~
¹UNIVERSITAT DE LES ILLES BALEARS

INTRODUCCIÓN

La aplicación de prácticas de RRHH dirigidas a fomentar la conciliación entre la vida laboral y familiar se está relacionando positivamente con el aumento de la satisfacción laboral (McNall, Masadura & Nicklin, 2010).

Por otro lado, estudios recientes han demostrado que son las mujeres las que presentan una mayor sensación de conflicto entre vida laboral y familiar (Beutell & Schneer, 2014; Lawrence, Halbesleben & Paustian-Underdahl, 2013).

OBJETIVOS

- 1. Analizar en qué medida las prácticas de recursos humanos centradas en potenciar el equilibrio entre vida laboral y familiar predicen la satisfacción laboral intrínseca y extrínseca.
- 2. Conocer si hay diferencias entre sexos en cuanto a la percepción de las prácticas de conciliación en sus organizaciones y en cuanto a los niveles de satisfacción laboral.

MÉTODO

MUESTRA

La muestra total está compuesta por 1647 empleados de 26 empresas diferentes, un 55% de mujeres y un 45% hombres.

INSTRUMENTO

Escala de **Conciliación *ad hoc*** (3 ítems; Likert 5 puntos; Alpha=0.79). Los ítems hacen referencia a si la empresa u organización ofrece:

- Horarios de trabajo flexibles.
- La oportunidad de trabajar a tiempo parcial en caso de necesitarlo.
- La oportunidad de organizar mi horario de trabajo para cumplir con mis obligaciones familiares.

La **satisfacción laboral intrínseca y extrínseca** analizada con el cuestionario de Warr, Cook & Wall (1979), (9 ítems; Likert 7 puntos; Alpha = 0.85).

- Satisfacción laboral intrínseca → tareas del puesto, responsabilidades laborales, autonomía y utilización de las propias capacidades.
- Satisfacción laboral extrínseca → condiciones del trabajo, compañeros, salario y horarios.

CONCLUSIONES

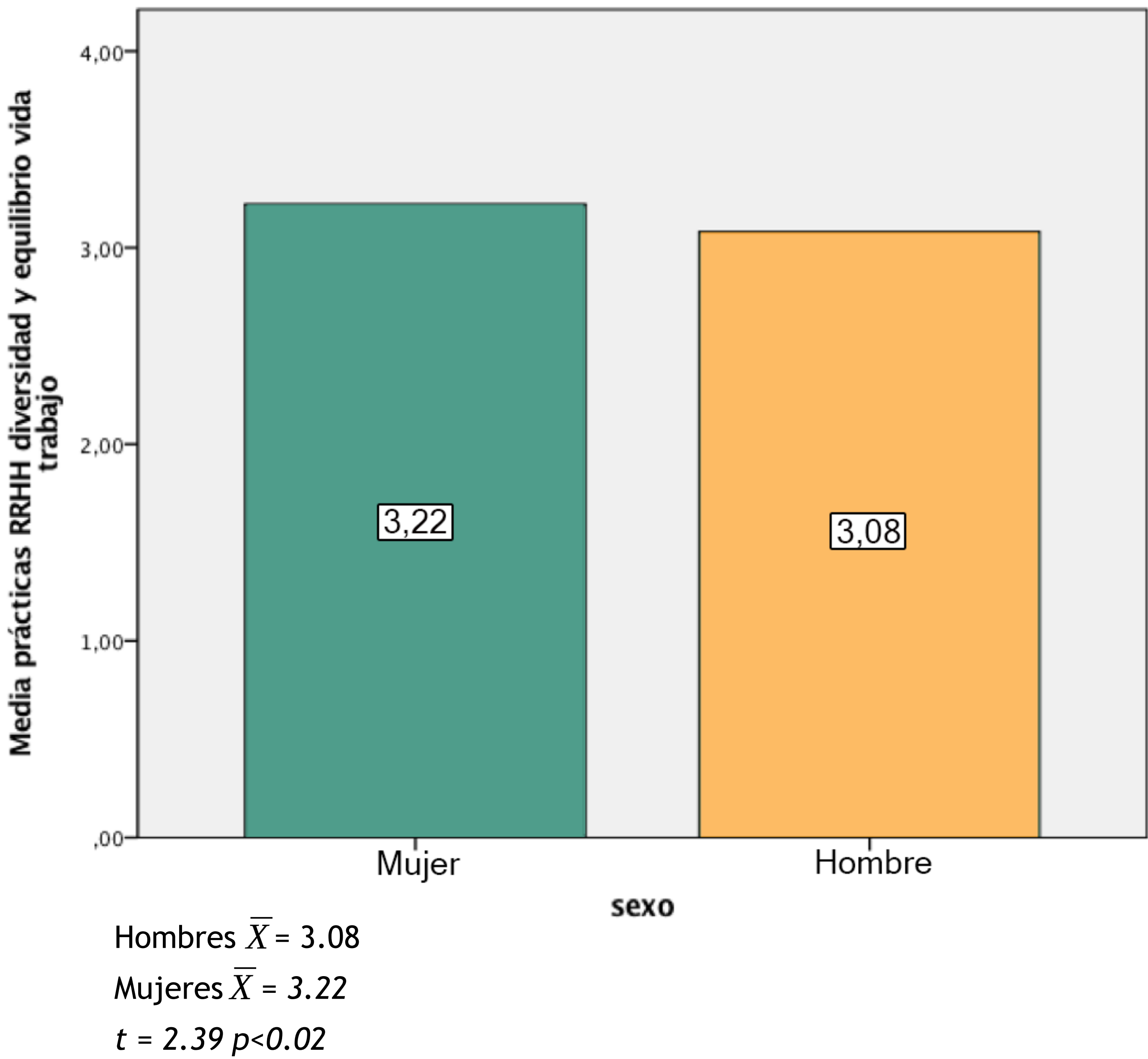
- La aplicación de prácticas de RRHH dirigidas a aumentar la conciliación entre la vida laboral y personal tiene un efecto positivo en la satisfacción laboral de los empleados, especialmente en la satisfacción extrínseca.
- Las mujeres tienen una mayor percepción en cuanto a la oferta de prácticas de conciliación. Este resultado se explica, en parte, porque son las mujeres las que principalmente utilizan las medidas de conciliación que ofrecen las empresas.

RESULTADOS

1. Los resultados obtenidos mediante una regresión lineal indican que las **prácticas de conciliación en las empresas predicen:**

- el 11% de la **satisfacción laboral INTRÍNSECA**
- el 21.6% de la **satisfacción laboral EXTRÍNSECA**

- 2.1. No se obtienen diferencias estadísticamente significativas en los niveles de satisfacción laboral, tanto intrínseca como extrínseca, entre hombres y mujeres.
- 2.2. Hay diferencias estadísticamente significativas entre la percepción de las medidas de conciliación entre hombres y mujeres, siendo superior para las mujeres.



REFERENCIAS

Beutell, N. J., & A. Schneer, J. (2014). Work-family conflict and synergy among Hispanics. *Journal of Managerial Psychology*, 29(6), 705–735. doi:10.1108/JMP-11-2012-0342

Lawrence, E. R., Halbesleben, J. R. B., & Paustian-Underdahl, S. C. (2013). The influence of workplace injuries on work–family conflict: job and financial insecurity as mechanisms. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(4), 371–383. doi:10.1037/a0033991

McNall, L., Masuda, A. & Nicklin, J. (2010). Flexible work arrangements, job satisfaction, and turnover intentions: the mediating role of Work-to-Family Enrichment. *The Journal of Psychology*, 144 (1), 61-81.

Warr, P., Cook, J. & Wall, T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology*, 129, 129-148.