



**Grado en Psicología**

**Trabajo de Fin de Grado**

**Curso 2016/2017**

**Convocatoria de Junio**

**Modalidad:** Estudio empírico

**Título:** La influencia de variables socio domésticas en el compromiso, la implicación organizacional y la satisfacción de los trabajadores y trabajadoras

**Autora:** Laura Rodríguez Fernández

**Tutor:** Ángel Solanes Puchol

Elche, a 17 de Junio de 2017

## RESUMEN

El presente estudio quiere comprobar cómo influyen las variables socio domésticas y socio demográficas (convivencia en el hogar, sexo, tareas del hogar, edad y contribución económica) en las variables de resultado del contrato psicológico (compromiso organizacional, satisfacción laboral e implicación laboral). En la investigación participaron, de forma voluntaria y aleatoria, 106 empleados de diferentes organizaciones de la provincia de Alicante.

Los análisis llevados a cabo fueron ANOVAS de un factor, pruebas T de Student y correlaciones de Pearson. Los resultados apuntan que los *hombres* tienen mayor compromiso organizacional y satisfacción laboral que las *mujeres*. Con respecto a la *contribución económica*, los que aportan alrededor de la mitad de los ingresos al hogar, tienen mayor compromiso organizacional. En cuanto a las personas que *viven en pareja*, tienen un mayor compromiso e implicación laboral. La variable *edad* muestra que a mayor edad mayor satisfacción e implicación laboral. Por último añadir, que en la variable *tareas del hogar* no se han encontrado resultados estadísticamente significativos.

**Palabras clave:** variables socio domésticas, contrato psicológico, satisfacción laboral, implicación laboral, compromiso organizacional.

## ABSTRACT

The present research wants to prove how influence the social-domestic and social-demographic variables (such as living at home, gender, housework, age and economic contribution) in the variables of result from psychological contract (such as organizational commitment, work satisfaction and job involvement). 106 people from different organizations in the province of Alicante participated voluntarily and randomly, in this investigation.

The analyzes carried out were one factor ANOVA, T de Student and Pearson correlations. The results indicate that the men have more organizational commitment and job satisfaction than women. Regarding to economic contribution, the employers who contribute approximately on 50% of their income have more organizational commitment. On the other hand, the employers that live with their partners have more commitment and job involvement. The age variable indicate that old people have more satisfaction and job involvement. Finally, no statistically significant differences were found in terms of job satisfaction.

**Key Words:** social-domestic, psychological contract, work satisfaction, job involvement, organizational commitment.

## ÍNDICE

MARCO TEÓRICO .....	4
INTRODUCCIÓN.....	4
<i>Resultados de investigaciones</i> .....	6
MARCO EMPÍRICO .....	9
MÉTODO .....	9
<i>Participantes</i> .....	9
<i>VARIABLES e instrumentos</i> .....	9
<i>Procedimiento</i> .....	11
<i>Análisis de datos</i> .....	11
RESULTADOS.....	12
<i>Supuestos</i> .....	12
<i>ANOVAS de 1 factor y Pruebas T de Student para muestras independientes</i> .....	12
Correlaciones.....	14
DISCUSIÓN .....	15
CONCLUSIONES .....	16
LIMITACIONES DEL ESTUDIO .....	17
SUGERENCIAS Y PROSPECTIVAS DE INVESTIGACIÓN.....	17
REFERENCIAS.....	18

## MARCO TEÓRICO

### INTRODUCCIÓN

La conciliación entre la vida laboral y la familiar se ha convertido en una creciente necesidad en la sociedad actual. Este concepto hace referencia a poder llevar a cabo las tareas del hogar, cuidado de los hijos, etc. y, además, las tareas y responsabilidades del trabajo (Martínez y Ybelka, 2016) de forma óptima. Hasta hace unos años, el hombre era el que se ocupaba del trabajo fuera de casa y la mujer del trabajo del hogar, por lo que ninguno tenía que compaginar ambos aspectos (Perugini, 2009). Sin embargo, en la actualidad, debido a la incorporación de la mujer al mercado laboral, sí que se han generado conflictos por no poder conciliar la vida personal con la laboral (Fundación Pfizer, 2014). Aunque ambos miembros de la pareja colaboren cada vez más de manera igualitaria en las tareas y deberes del hogar, siguen siendo las mujeres las que les dedican más tiempo. En este sentido, las mujeres dedican alrededor de dos horas más al hogar y a la familia que los hombres, mientras que los hombres dedican aproximadamente una hora y media más que las mujeres a un trabajo remunerado (Instituto Nacional de Estadística, 2010). Casi un tercio de la población española tiene problemas de conciliación. En concreto, los hombres dicen percibir un mayor problema en la conciliación familiar – laboral que las mujeres, sin embargo son éstas las que en realidad se ven mucho más afectadas (Fundación Pfizer, 2014).

La incorporación de la mujer al mercado laboral, no sólo se ve condicionada por problemas como la dificultad para poder conciliar ambos mundos (familiar y profesional), sino que también hay muchos aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades en los que las mujeres, a menudo, se encuentran con grandes dificultades. Numerosos estudios de género utilizan varias metáforas que hacen referencia a estas dificultades, entre las que se encuentran el “muro”, el “techo de cristal”, el “laberinto” y el “precipicio de cristal” (Perugini, 2009).

Además, numerosos estudios ponen de manifiesto las diferencias salariales entre hombres y mujeres en la sociedad actual. En posiciones jerárquicas superiores dentro de una organización, en general, las mujeres que ocupan cargos directivos ganan alrededor de 10.000€ anuales menos que los hombres, mientras que a niveles inferiores las mujeres cobran alrededor de 3,08€ menos la hora que los hombres por el mismo trabajo. Por otro lado, también existen diferencias entre trabajadores y trabajadoras en el tipo de contrato indefinido, puesto que este tipo de contratación es mayor entre los varones (Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, 2013). Diversos estudios también ponen de manifiesto esta desigualdad en las contrataciones, puesto que la tasa de actividad en el año 2004 en hombres fue de un 22,4% más alta que la de las mujeres, aunque esta diferencia ha ido disminuyendo

progresivamente desde el año 1996 (Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, 2004) todavía quedan evidentes diferencias entre las condiciones laborales de hombres y mujeres en la actualidad.

En un estudio de Mujeres InSync realizado por TNS, en el que entrevistaron a más de 1.500 mujeres españolas de entre 18 y 65 años, el 58% decían que se sentían frenadas laboralmente debido a causas externas y que el 60% sentían una discriminación por la maternidad. En este sentido, 4 de cada 10 mujeres con edades comprendidas entre los 35 y los 40 años tienen miedo de perder el empleo al admitir su deseo de ser madres (El mundo, 2016). Por tanto, se puede afirmar que hoy en día, el ámbito del hogar juega un papel mayor en las trabajadoras que en los trabajadores y, por tanto, una influencia diferente sobre el ámbito laboral de cada uno.

Según la Organización Internacional del Trabajo (2016), existe desigualdad entre hombres y mujeres cuando se habla de las horas dedicadas a las tareas del hogar y las dedicadas a un empleo remunerado, formal y asalariado. Las mujeres dedican más tiempo a las labores del cuidado y tareas no remuneradas (siendo esto determinante en la diferencia de género en el trabajo). La tasa baja de participación en el ámbito laboral de la mujer, influye en la oportunidad de tener empleo y por consiguiente en los ingresos y en la seguridad económica, siendo así bajas. A pesar de que la brecha de género ha disminuido de 19,5 puntos porcentuales en el año 1995 hasta un 10,6 en el año 2015, todavía hay datos alarmantes, como los referentes a la tasa de desempleo mundial, que señalan una mayor probabilidad de que las mujeres estén desempleadas frente a los hombres (6,2% vs 5,5%, respectivamente). Actualmente, no hay una única causa de este fenómeno, se habla de la discriminación como causa principal, y de otros factores como la maternidad o el cuidado de los hijos (Jhonnell, 2015).

Kanter (1977) hacía referencia al “mito de los mundos separados”, queriendo mostrar que no sólo se ha de hacer referencia a la vida laboral, sino que también hay que tener en cuenta, la vida personal, ya que considera ambas como interdependientes. Un estudio realizado por Sánchez y Quiroga (1995) concluye que las mujeres presentan una congruencia entre ambos mundos (si hay satisfacción en uno, también la habrá en el otro, y al igual ocurría con la insatisfacción), mientras que en los hombres no se encuentra esta relación (relación inversa). Por otro lado, también concluyeron que las parejas que no tienen hijos, presentan congruencia en ambas partes, mientras que las parejas que tienen hijos, los resultados indican que hay incongruencia. Como se ha podido comprobar en muchos de los estudios citados, hay diferencias entre hombres y mujeres cuando hablamos del ámbito laboral, pero en el doméstico éstas también existen, y se reflejan en estudios como el realizado por Rodríguez (2015), que afirma que un 53.33% de las responsabilidades del hogar sigue estando a cargo

de la mujer, debido a que en el núcleo familiar todavía se siguen manteniendo los mismos roles con patrones culturales tradicionales, a pesar de la integración de la mujer en el mundo laboral.

El término *contrato psicológico*, según Schein (1980) se define como “un conjunto de expectativas no escritas que operan en todo momento entre cada miembro de una organización y [...] otros miembros de esa misma organización”. Tena (2002) apunta que la existencia de posibles incongruencias entre la situación laboral y las necesidades del individuo (en una organización burocrática formal) puede derivar en un fracaso psicológico por parte de los trabajadores

Las variables que componen el contrato psicológico son: la *percepción del trabajador*, formada por las promesas que percibe que la empresa ha realizado y su grado de cumplimiento, por las emociones con respecto a ese cumplimiento, por las promesas que el trabajador ha hecho a la empresa y su cumplimiento y por el grado de justicia y confianza en la relación con la empresa. Otra hace referencia a las variables sobre el *control del trabajador y la empresa*, formadas por el sexo, edad, puesto, antigüedad en la empresa, si es o no supervisor, si el trabajador es permanente o temporal, etc. (matizar que en este trabajo, las variables edad y sexo se englobarán dentro de las variables sociodemográficas). Las variables relacionadas con la *situación laboral*, son la inseguridad laboral, empleabilidad, expectativas de continuidad, tener un contrato de su elección (volition), motivo para tener un contrato temporal y el tipo de trabajo de mi elección. Y por último, las *variables de resultado*, entre las que están la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y la implicación en el trabajo (Estreder et al., 2006; Guest, Isaksson y De Witte, 2010; Peiró, Estreder, Ramos, Caballer y Gracia, 2007).

En la revisión bibliográfica realizada, algunos autores (Argyris, 1960; Levinson, Price, Munden, Mandl y Solley, 1962; Schein, 1980) no tienen en cuenta los aspectos socioemocionales, a diferencia de otros como Rousseau (1989), que incluye una visión más realista del término. En este sentido, una disminución del compromiso y de la lealtad de los trabajadores, puede ser la causa de la inestabilidad de las relaciones laborales. Esto, provocó un cambio conceptual del contrato psicológico, dotándole así de mayor complejidad, mayor variedad de interpretaciones, etc., y teniendo en cuenta también, la influencia de los factores situacionales (Kotter, 1977; Levinson et al., 1962; Schein, 1980).

### *Resultados de investigaciones*

El aprendizaje continuo, el confort en la organización, el género, el tipo de contrato, el sector de actividad, el apoyo de los compañeros o de los superiores, etc., tiene relación con la

implicación laboral. Sin embargo, no se hallaron relaciones entre el tipo de contrato y el apoyo de los superiores con la implicación laboral (Lucia-Casademunt, Ariza-Montes, Morales-Gutiérrez, y Becerra-Alonso, 2013). También se ha estudiado la relación entre edad y la implicación laboral, obteniendo resultados que muestran una relación positiva y estadísticamente significativa entre ambas (Lodhal y Kejner, 1965; Lorence, 1987; Rasheed, 1993; Elloy et al., 1995; Ng y Feldman, 2010).

La variable *satisfacción* ha sido muy estudiada comparándola con variables como la antigüedad en la empresa o el tipo de contrato (Ferro y Gomez, 2015). También se ha estudiado en relación al sexo, el nivel educativo, el tipo de empresa, el horario de trabajo, y la relación con los compañeros de trabajo, entre otras (Borda y Sierra, 2016; Borra y Gómez, 2012; Nieto, 2016). Aunque los resultados obtenidos en estas investigaciones son diversos y complejos de interpretar por ser una variable con influencia subjetiva, se han encontrado diferencias significativamente positivas con variables como el salario y estabilidad del empleo. Sin embargo, no encontraron diferencias estadísticamente significativas entre el género y la satisfacción laboral (Borda y Sierra, 2016).

Por otro lado, también hay muchos estudios que hablan del *compromiso organizacional* en relación a variables como la antigüedad, las condiciones laborales, la jerarquía del puesto y el sector de actividad (Loli, 2014; Zaragoza y Solanes, 2013) y con variables como la edad, el género, el nivel de estudios, el salario y el nivel jerárquico (Gallardo, López-Guzmán, Millán y Sánchez, 2007; Vargas, Soto y Rosas, 2014). Según Lorence y Mortimer (1985), las personas más jóvenes tenían un mayor compromiso con la organización que las personas más adultas, debido a la etapa de incorporación laboral en la que se encuentran. En cuanto a la relación entre el género y el salario con el compromiso organizacional, por un lado, los hombres tienen mayor compromiso que las mujeres, y por otro lado, también coincide con que las personas con los salarios más altos tienen mayor satisfacción y mayor compromiso (Gallardo et al., 2007). Por otro lado, autores como Simo, Sallan, y Fernandez (2008) estudiaron la relación entre el compromiso organizacional, la satisfacción laboral y la implicación en el trabajo junto con otras variables como el género, la experiencia, el tipo de contrato, la edad o el salario.

Como hemos visto, las variables de resultado del contrato psicológico se han comparado tradicionalmente con variables socio laborales como el tipo de contrato, salario, sector, etc., sin embargo, en esta investigación, pretendemos profundizar un poco más y estudiar la relación con variables socio domésticas. En este sentido, el estudio llevado a cabo por Sánchez y Quiroga (1995) es el punto de partida de esta investigación, ya que incorpora variables socio domésticas además de las socio-laborales. En la presente investigación añadimos tanto variables socio domésticas (los ingresos que se aportan al hogar, la unidad de convivencia y las tareas del hogar) como sociodemográficas (sexo y edad), ya que, por un

lado, no se han encontrado estudios que incluyeran este tipo de variables y, por otro, creemos que puede ser una aportación interesante en este campo.

Por tanto, tras la revisión de la literatura realizado, el *objetivo* principal del presente trabajo es comprobar si las variables sociodemográficas: edad y sexo y las denominadas socio domésticas: ingresos que aporta la persona al hogar, las tareas de hogar y con quien conviva el trabajador/a influyen en la percepción de las variables resultado del contrato psicológico: compromiso organizacional, satisfacción laboral e implicación laboral de los trabajadores.

Para la consecución del objetivo se plantearon las siguientes *hipótesis*:

- En relación con la variable socio demográfica sexo, *diferencias entre hombres y mujeres*
  - H1. Existen diferencias entre hombres y mujeres en la percepción que tienen de su compromiso, esperando que sea mayor el compromiso organizacional en los hombres.
  - H2. Existen diferencias entre hombres y mujeres en la implicación organizacional, esperando que sea mayor la implicación de los hombres.
  - H3. No existen diferencias entre mujeres y hombres con respecto a la satisfacción laboral.
- En relación con la variable socio doméstica, *contribución económica* al núcleo familiar
  - H4. Existen diferencias en la percepción de compromiso organizacional según aporten más ingresos a la economía del hogar o aporten menos.
  - H5. Existen diferencias en la percepción de la implicación laboral según aporten más ingresos a la economía del hogar o aporten menos.
  - H6. Existen diferencias en la percepción de la satisfacción laboral según aporten más ingresos a la economía del hogar o aporten menos.
- En relación con la variable socio doméstica, con quién conviva el empleado
  - H7. Existen diferencias en el compromiso organizacional de los empleados y empleadas según convivan con su pareja o con otras personas como familia, amigos o padres.
  - H8. Existen diferencias en la implicación laboral de los empleados y empleadas según convivan con su pareja o con otras personas como familia, amigos o padres.
  - H9. Existen diferencias en la satisfacción de los empleados y empleadas según convivan con su pareja o con otras personas como familia, amigos o padres.
- En relación con la variable socio demográfica, *edad*
  - H10. Existen diferencias en el compromiso según la edad de la persona. A mayor edad mayor compromiso con la organización.

H11. Existen diferencias en la implicación según la edad de la persona, siendo mayor la implicación laboral en trabajadores de mayor edad.

H12. Existen diferencias en la satisfacción según la edad de la persona. A mayor edad mayor satisfacción con la organización.

## MARCO EMPÍRICO

### MÉTODO

#### *Participantes*

Para este estudio transversal se incluyó una muestra escogida de forma aleatoria de 106 sujetos de la provincia de Alicante, de los cuales, el 55.7% (N= 59) son mujeres. La media de edad total es de 42.37 años (DT=10.45).

Tras el análisis descriptivo y de frecuencias, se obtuvo que en la variable contribución económica un 18.9% del total de los sujetos encuestados son la principal fuente de ingresos, el 21.7% aportan el 100%, un 37.7% aportan alrededor de la mitad y, por último, el 21.7% aportan menos del 50% al total de ingresos familiares. Por otro lado, respecto a la convivencia en la unidad familiar, el 34% de la muestra vive en pareja y el otro 66% vive con la familia, amigos o padres. En la muestra no hubo ningún sujeto que viviera solo.

En cuanto a las variables dependientes, la puntuación media del compromiso organizacional era de 20.61 (valores oscilan entre 5 y 25), 16.47 (puntuación entre 5 y 20) en satisfacción laboral y, por último, 12.17 (valores entre 5 y 20) en implicación laboral.

#### *Variables e instrumentos*

A continuación definiremos las variables dependientes e independientes de este estudio e indicaremos el instrumento utilizado. Las variables independientes son:

*Edad:* tiempo transcurrido desde el nacimiento hasta el momento actual de la persona. La muestra se dividió en tres rangos de edad de 18-30 años (fase de la promesa, la cual marca el comienzo en el mundo laboral, se comienzan a plantear unos objetivos y es determinante para el desarrollo profesional), de 30-50 años (fase del ímpetu, en ésta se lleva a cabo el desarrollo de los objetivos, y además es una etapa idónea para ascender o emprender) y de 50-70 años (fase de la cosecha, aquí ya se ven los resultados de los objetivos planteados en un principio) (Randstad, 2014).

*Sexo:* condición biológica de la persona.

*Contribución económica:* los ingresos que se aportan al hogar. Esta variable se presenta a modo de pregunta al final del cuestionario, dentro del apartado de datos personales, dónde se formula con una pregunta directa, con 4 alternativas de respuesta: “único responsable (100%)”, “principal fuente de ingresos”, “aporta más de la mitad de los ingresos del hogar”, “aporta alrededor de la mitad de los ingresos del hogar” o “contribuyo con menos del 50% a los ingresos del hogar” codificándose éstas como 1, 2, 3 y 4 (respectivamente).

*Tareas del hogar:* quién es el responsable de las tareas de la casa y de las compras diarias. Se presenta en forma de pregunta y tiene 3 alternativas de respuesta: “el único responsable”, “comparte tareas” o bien “es otra persona la responsable de las tareas”, codificándose como 1, 2 y 3, respectivamente.

*Convivencia en el hogar:* hace referencia a las personas con las que se convive, bien sea relación de pareja, familiar, de amistad, parental o filial. Se mide con una pregunta (vive solo con su pareja) con tres alternativas de respuesta, “sí” (siendo 1 su codificación), “no, vivo con mis padres/familia/amigos” (codificándose como 2) y “no, vivo solo” (codificándose como 3).

Por otro lado, las variables dependientes de este estudio son:

*Compromiso organizacional:* entendido como “un mecanismo que tiene la Dirección de Recursos Humanos para analizar la lealtad y vinculación de los empleados con su Organización” (Bayona Sáez, Goñi Legaz, y Madorrán García, 2000). Para llevar a cabo la medición de la variable dependiente, se utilizó el cuestionario de Contrato Psicológico elaborado por el equipo de investigación PSYCONES (Estreder et al., 2006; Guest, Isaksson y De Witte, 2010; Peiró, Estreder, Ramos, Caballer y Gracia, 2007), escogiendo de éste la variable de compromiso. Valorándola con ítems como: “Me siento parte de esta empresa” cuya elección de respuesta se encuentra entre 1 (muy en desacuerdo) hasta 5 (muy de acuerdo). El coeficiente de alpha Cronbach para esta escala es 0.782 (Zaragoza y Solanes, 2012).

*Satisfacción laboral:* entendida como “sentimientos o actitudes que tiene un empleado frente a su trabajo” (Robbis, 2000). Para llevar a cabo la medición de esta variable dependiente, se utilizó el cuestionario de Contrato Psicológico elaborado por el equipo de investigación PSYCONES (Estreder et al., 2006; Guest, Isaksson y De Witte, 2010; Peiró, Estreder, Ramos, Caballer y Gracia, 2007), escogiendo de éste la variable de satisfacción laboral. Valorándola con ítems como: “No estoy contento con mi trabajo”, cuya elección de respuesta se encuentra entre 1 (muy en desacuerdo) hasta 5 (muy de acuerdo). El coeficiente alpha de Cronbach para esta escala es 0.82.

*Implicación en el trabajo:* “es el grado en que una persona se identifica psicológicamente con su trabajo o la importancia de este para la identidad del individuo” (Lodhal y Kejner, 1965).

Para llevar a cabo la medición de esta variable dependiente, se utilizó el cuestionario de Contrato Psicológico elaborado por el equipo de investigación PSYCONES (Estreder et al., 2006; Guest, Isaksson y De Witte, 2010; Peiró, Estreder, Ramos, Caballer y Gracia, 2007), escogiendo de éste la variable de implicación en el trabajo. Valorándola con ítems como “el trabajo debería ser considerado central en la vida”, cuya elección de respuesta se encuentra entre 1 (muy en desacuerdo) hasta 5 (muy de acuerdo). El coeficiente alpha de Cronbach para esta escala es 0.72.

### *Procedimiento*

Tras la revisión de literatura previa sobre variables del contrato psicológico, se tomó la decisión y selección definitiva de las variables independientes (edad, sexo, contribución económica, convivencia en el hogar y tareas del hogar), de las variables dependientes (compromiso organizacional, implicación en el trabajo y satisfacción laboral) y del cuestionario para poder medirlas correctamente.

A continuación, se seleccionaron diferentes organizaciones de forma aleatoria y se solicitó la participación voluntaria de trabajadores y trabajadoras de las mismas. Antes del pase de cuestionarios se informó por escrito a la persona responsable de la organización de la confidencialidad de los datos que se proporcionasen. Seguidamente se realizó el pase del cuestionario a una muestra total de 106 sujetos, a los cuales se les explicó brevemente como se debía cumplimentar de forma correcta el cuestionario y también se les recordó que los datos eran confidenciales. Esta información también se añadió al principio del cuestionario junto con la garantía del anonimato de la información que proporcionasen, que debían contestar con sinceridad, etc. No todos los cuestionarios fueron cumplimentados de forma presencial, puesto que todos los sujetos no tenían la misma disponibilidad, con lo que se hizo también de forma auto-administrada, dejándoles el cuestionario al superior en cuestión y éste se lo hacía llegar al empleado, una vez cumplimentado por éste, se recogía de nuevo en la organización.

### *Análisis de datos*

Los datos se analizaron mediante el paquete estadístico SPSS 22 (IBM, 2013). Los primeros análisis llevados a cabo fueron los análisis de estadístico descriptivo y de frecuencia de los predictores: media, desviaciones típicas y porcentajes válidos. A continuación se comprobaron los supuestos de normalidad, homocedasticidad, independencia de los errores y linealidad. A continuación se llevaron a cabo tres pruebas ANOVA de 1 factor. Y finalmente, para indagar un poco más en los resultados obtenidos por la prueba ANOVA, se llevaron a cabo las pruebas de contraste T de Student para muestras independientes. Finalmente se

calcularon las correlaciones de Pearson que existían entre las variables. El nivel de confianza que se usó en este procedimiento fue del 95%.

## RESULTADOS

En el presente apartado mostraremos los supuestos estadísticos que se comprobaron antes de iniciar los análisis estadísticos correspondientes a las variables objeto de estudio que consistieron en ANOVAS de 1 factor, pruebas T de Student y correlaciones.

### *Supuestos*

Los supuestos que se comprobaron fueron el de normalidad, homocedasticidad, independencia de los errores y linealidad.

En cuanto al supuesto de normalidad, se comprobaron con dos estadísticos diferentes según el caso, si la muestra era menor de 50 sujetos se comprobó con Shapiro-Wilk y si la muestra es mayor de 50 sujetos se comprobó con la prueba Kolmogorov-Smirnov. Los resultados apuntan que no en todas las variables se cumple este supuesto.

Con respecto al supuesto de homocedasticidad, se comprobó con la prueba de Levene y se vio que se cumple en casi todas las variables excepto cuando se relaciona la satisfacción con la edad y la contribución económica.

El supuesto de independencia de los errores se cumplen en todas las variables excepto en la variable de convivencia y edad. Este supuesto se comprobó mediante la prueba de Rachas.

El último supuesto que se comprobó fue el de linealidad. Éste sí que se cumple en todos los casos, comprobándose con los gráficos Q-Q.

### *ANOVAS de 1 factor y Pruebas T de Student para muestras independientes*

El procedimiento comenzó por analizar cada variable independiente, sociodemográficas y domésticas, con las tres variables dependientes, satisfacción, compromiso e implicación.

El primer ANOVA que se llevó a cabo fue el que incluía como variable independiente a la *edad*. En este caso se obtuvieron diferencias estadísticamente significativas con la variable dependiente *satisfacción* ( $F_{(2,100)} = 2.318, p = .006$ ), en concreto, con el grupo 1 (18-30 años) y el grupo 2 (31-50 años) cuya  $p = .07$ ; y también entre el grupo 1 y 3 (51-70 años) ( $p = .034$ ). En el caso de la variable *implicación* ( $F_{(2,100)} = 6.329, p = .003$ .) las diferencias se obtuvieron entre el grupo 1 y 3 ( $p = .009$ ) y el grupo 2 y 3 ( $p = .015$ ). En ambos casos, siempre obtienen mayores medias los grupos de mayor edad (se mantienen hipótesis 11 y 12). Por otro lado,

añadir que en no se han visto diferencias estadísticamente significativas en cuanto al compromiso organizacional (rechazo hipótesis 10).

El segundo ANOVA se realizó con la variable *tareas del hogar* y con las tres variables dependientes: satisfacción, compromiso e implicación con la organización. No se hallaron diferencias estadísticamente significativas.

El tercer ANOVA se realizó con la variable *contribución económica* y también con las tres variables dependientes. En estos análisis se obtuvieron diferencias con el *compromiso* organizacional ( $F_{(3,98)} = 4.024, p = .010$ ), en concreto, con los grupos 3 (aporto alrededor de la mitad de los ingresos del hogar) y 4 (contribuyo con menos del 50% a los ingresos del hogar) ( $p = .018$ ). Obteniendo mayor compromiso los del grupo 3, trabajadores que aportan con su salario aproximadamente la mitad de los ingresos del hogar (se mantiene la hipótesis 4). En cuanto a las variables implicación laboral y satisfacción, no se obtuvieron diferencias estadísticamente significativas (rechazo hipótesis 5 y 6).

En cuanto a la variable *convivencia en el hogar*, se llevó a cabo la prueba T de Student para muestras independientes, ya que, a pesar de tener 3 clasificaciones (1=vive con la pareja, 2=vive con la familia, amigos, padres, 3=vive solo) la última de éstas no ha podido ser medida en este estudio, ya que no hubieron sujetos que contestasen esta alternativa. No pudiendo así realizar ANOVA de 1 factor. Los resultados que aportó la prueba T de Student han sido positivos en relación a las variables dependientes compromiso e implicación, ( $F_{(95,709)} = 7.895, p = .000$  y  $F(101) = 0.514, p = .050$ ; respectivamente) mostrando que sí existen diferencias estadísticamente significativas. En ambos casos, tanto la implicación laboral como el compromiso organizacional son mayores cuando el trabajador/a vive en pareja (se mantienen hipótesis 7 y 8). En la variable satisfacción no se han obtenido diferencias estadísticamente significativas (rechazo hipótesis 9).

A continuación se hizo esta misma prueba para la variable *sexo*. Los resultados indican que existen diferencias estadísticamente significativas en relación con las variables dependientes de compromiso ( $F_{(100)} = 2.489, p = .008$ ) y satisfacción ( $F_{(101)} = 0.265, p = .035$ ). Las diferencias apuntan que el hombre es el que tiene mayor compromiso y mayor satisfacción (se mantiene hipótesis 1 y se rechaza hipótesis 3), mientras que en las variables de implicación laboral no se han obtenido diferencias estadísticamente significativas (rechazo hipótesis 2).

Por otro lado, aunque no se halla contemplado en las hipótesis, para profundizar un poco más, se han realizado pruebas T de Student para muestras independientes en los grupos que se han hallado diferencias estadísticamente significativas en las pruebas ANOVA, para comprobar si existen esas diferencias teniendo en cuenta la variable *sexo*.

La primera variable que se analizó fue *edad*. Se seleccionaron los casos que se encontraban entre los 18 y 30 años (grupo 1) se estudió con respecto a la variable implicación y satisfacción, para comprobar si existían diferencias entre mujeres y hombres. El mismo procedimiento se siguió con el grupo 2 y el grupo 3. El grupo 1 fue el único grupo que mostró diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres ( $F_{(14)} = 2.386, p = .021$ ).

La segunda variable que se comparó fue *contribución económica*. En este caso, se seleccionaron los casos del grupo 3 (aportan alrededor de la mitad de los ingresos del hogar) junto con la variable compromiso, para así comprobar si hay diferencias en estas variables según el sexo. El procedimiento fue el mismo para el grupo 4 (contribuyen con menos del 50% a los ingresos del hogar). En estas observaciones no se encontraron diferencias estadísticamente significativas en ninguno de los grupos.

Y, la última variable, *convivencia en el hogar*, en la que se realizó una prueba T de Student para muestras independientes se seleccionaron solamente los casos de trabajadores y trabajadoras que vivían en pareja y se compararon según sexo con las variables de compromiso, satisfacción e implicación laboral. Los resultados obtenidos no resultaron estadísticamente significativos. Sin embargo, este mismo procedimiento se realizó con los trabajadores y trabajadoras que vivían en familia, con amigos o con los padres. En este caso, sí que se hallaron diferencias estadísticamente significativas en las variables compromiso ( $F_{(65)} = 3.770, p = .037$ ) y satisfacción laboral ( $F_{(66)} = 1.545, p = .030$ ), teniendo en ambos casos mayor media los hombres que las mujeres.

## Correlaciones

Para poder aportar algunos datos más, se realizaron análisis de correlaciones.

Tabla 1. *Correlaciones de Pearson entre VD y VI*

	Variables Sociodemográficas		Variables Sociodomésticas		
	Sexo	Edad	Contrib. Econ.	Conviv. Hogar	Tareas hogar
Satisfacción	-.208*	.205*	-.110	-.121	.153
Compromiso	-.263**	.196*	-.217**	-.314**	.054
Implicación	-.179	.324**	-.136	-.193	-.064

*Nota:* \*\*La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas). \*La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas)

En la Tabla 1 solamente se reflejan las correlaciones estadísticamente significativas. Los resultados obtenidos indican entre qué variables existe una relación, positiva o negativa, significativa lo que nos permitirá posteriormente llevar a cabo análisis de regresión lineal para

determinar qué variables socio demográficas y domésticas podrían explicar la satisfacción, el compromiso o la implicación con la organización de los trabajadores y las trabajadoras.

## DISCUSIÓN

La mayoría de los estudios e investigaciones relacionadas con el compromiso organizacional están orientadas al estudio de variables del contexto laboral y muy pocos trabajos se centran en variables de la vida personal de los empleados o variables sociodomésticas, como les hemos llamado, a pesar de que en numerosos estudios se citen. El presente trabajo, pretende abrir camino hacia el análisis de cómo influye la vida personal en el entorno laboral y viceversa, es decir, lo que se conoce como conciliación vida familiar y trabajo. Las hipótesis se dividen en cuatro bloques: las tres primeras tienen relación con la variable sexo, las tres siguientes tienen que ver con la variable ingresos económicos, las tres que le siguen están relacionadas con la variable convivencia en el hogar y las tres últimas tienen que ver con la edad. Por lo que este orden va a ser el que se siga en este apartado.

En cuanto a las tres primeras hipótesis, relacionadas con la variable sexo, propuestas en el inicio del estudio, la hipótesis uno es la única que se mantiene, la cual hace referencia a que hombres muestran un mayor compromiso organizacional que las mujeres. Los resultados obtenidos van en la línea de otras investigaciones como son las realizadas por Gallardo et al., (2007), Loli (2014) y Zaragoza y Solanes (2013). La explicación de estos resultados puede deberse a que el salario de los hombres es mayor que el de las mujeres (debido al rol que ocupa la mujer en el mundo laboral) por lo que probablemente tendrán mayor satisfacción y, a su vez, mayor compromiso con la organización (Gallardo et al., 2007; Instituto de la mujer y para la igualdad de oportunidades, 2013). La hipótesis tres en este caso se rechazó, al contrario que lo que se mostró en el trabajo realizado por Borda y Sierra (2016), donde la satisfacción no se relacionó con el sexo de los trabajadores en la muestra de estudio. No obstante, Sánchez y Quiroga (1995) afirman que la mujer tiende a tener congruencia en ambos mundos (laboral y familiar), si en el hogar está con niveles altos de estrés, frustración, etc., esto se extrapolará al trabajo, teniendo a su vez menos satisfacción y menos compromiso organizacional.

En el segundo bloque se mantiene la hipótesis cuatro, que señalaba diferencias en la percepción de compromiso organizacional según los ingresos que aportemos al hogar. Las personas que aportan alrededor de la mitad de los ingresos al hogar tienen un mayor compromiso con la organización que los que contribuyen con menos del 50%. Si el trabajador o trabajadora tiene menor porcentaje de ingresos que su pareja probablemente descargarán su responsabilidad sobre su pareja ya que tiene un mayor porcentaje. Si el trabajador o

trabajadora tiene un mayor porcentaje de ingresos probablemente ya habrá asumido en el pasado esa mayor responsabilidad que su pareja y la haya normalizado. Pero si aporta alrededor de la mitad de la economía al hogar quiere decir que tiene la mitad de la responsabilidad económica de éste y la aportación de cada uno es vital para la subsistencia familiar por lo que es mayor el compromiso con la organización.

El tercer bloque de hipótesis hace referencia a que existen diferencias en los trabajadores y trabajadoras dependiendo con quien convivan. Así pues, tanto la implicación laboral como el compromiso organizacional son mayores cuando el empleado/a vive en pareja ya que el trabajador o trabajadora tiene una mayor responsabilidad con su pareja y su familia que aquel que vive sólo o con familiares o amigos. La responsabilidad de mantener una familia hace que tanto el trabajador hombre o mujer se comprometan e impliquen más con la organización. Como afirman Sánchez y Quiroga (1995), las familias que tienen hijos de entre 6 y 14 años tienen mayores preocupaciones y/o frustraciones familiares. Pero por otro lado, no tiene ninguna consecuencia sobre la satisfacción laboral que puedan tener en el trabajo que realicen, ya que no se obtuvieron diferencias estadísticamente significativas en la variable satisfacción (rechazo hipótesis 8).

Por último, en el cuarto bloque se mantienen las hipótesis 11 y 12, mientras que se rechaza la 10. Los resultados obtenidos difieren de los presentados por Lorence y Mortimer (1985) en su estudio, en el cual se hallaban diferencias entre los trabajadores jóvenes y los más mayores. En nuestra investigación, no hallamos diferencias estadísticamente significativas entre ambos grupos. Creemos que puede deberse a que la clasificación empleada para dividir la variable edad en este estudio es más actual. Las condiciones laborales, el entorno laboral y social está siendo muy cambiante. Según Garrido y Requena (1997), los jóvenes se incorporan al mundo laboral cada vez más tarde y las condiciones en la que lo hacen cada vez son peores. El Informe de la Juventud en España del INJUVE (2008) confirma que gran parte de los jóvenes españoles muestran signos de inestabilidad laboral, inseguridad, etc., por lo que creemos, es coherente, que hoy día, los jóvenes tengan menor implicación laboral que los mayores.

## CONCLUSIONES

Así pues, las conclusiones del presente estudio son las siguientes:

- El compromiso organizacional es mayor en hombres que en mujeres.
- No existen diferencias entre hombres y mujeres en su implicación organizacional.
- Los hombres tienen mayor satisfacción laboral que las mujeres

- Los trabajadores y trabajadoras que aportan alrededor de la mitad de los ingresos del hogar tienen mayor compromiso con la organización para la que trabajan que las que contribuyen con menos del 50% de los ingresos del hogar.
- No existen diferencias en la percepción de la implicación laboral según aporten más ingresos a la economía del hogar o aporten menos que sus parejas.
- No existen diferencias en la percepción de la satisfacción laboral según aporten más ingresos a la economía del hogar o menos que sus parejas.
- Los trabajadores/as que conviven con la pareja tienen un mayor compromiso organizacional que los que conviven con la familia, amigos o padres.
- Los trabajadores/as que conviven con la pareja tienen una mayor implicación laboral que los que conviven con la familia, amigos o padres.
- No existen diferencias estadísticamente significativas con respecto a la variable satisfacción.
- No existen diferencias en el compromiso según la edad de la persona.
- A mayor edad de los trabajadores y trabajadoras mayor implicación con la organización en la que trabajan.
- A mayor edad de los trabajadores y trabajadoras mayor satisfacción laboral.

#### LIMITACIONES DEL ESTUDIO

A pesar de haber intentado subsanar las limitaciones que se han ido encontrando, este estudio no está exento de ellas. Para próximos estudios la muestra debería de ser mayor y más igualada entre trabajadores y trabajadoras, disminuyendo así la desviación típica, y así poder hacer inferencias a la población de forma más rigurosa. También, de esta manera se podrían subsanar el incumplimiento de alguno de los supuestos.

#### SUGERENCIAS Y PROSPECTIVAS DE INVESTIGACIÓN

En próximas investigaciones se podría recoger información de trabajadores y trabajadoras que vivan solos para comprobar, no sólo si hay diferencias entre los que viven con la pareja y los que viven con amigos, familia u otros, sino también para poder estudiar si el vivir solo o acompañado influye o no en el compromiso organizacional.

También sería interesante volver a replicar el estudio con mayor muestra, consiguiendo que todas las variables estén equilibradas en número y comprobar si los resultados que se obtengan van en la misma línea que los obtenidos en el presente estudio.

Además, sería interesante poder continuar esta investigación, ya que se ha mostrado que existen correlaciones entre las diferentes variables, lo que da pie a continuar el estudio profundizando con análisis estadísticos de regresión lineal.

## REFERENCIAS

- Argyris, C. (1960). *Understanding Organizational Behavior*. London (England): Dorsey Pre.
- Bayona, C., Goñi, S., & Madorrán, C. (2000). Compromiso Organizacional. Implicaciones para la gestión estratégica de los recursos humanos. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, 9(1), 139–149.
- Borda, C., & Sierra, J. (2016). *Aspectos que influyen en la percepción de Satisfacción Laboral, con relación a variables sociodemográficas como: Género, Nivel educativo y Tipo de Empresa*. Universidad de la Sabana. Universidad de la Sabana. DOI: 10.1590/S0124-00642012000800004
- Borra, C. M., & Gómez, F. G. (2012). Satisfacción laboral y salario: ¿Compensa la renta laboral las condiciones no monetarias del trabajo? *Revista de Economía Aplicada*, 20(60), 25–51.
- Elloy, D. F., Everett, J. E., & Flynn, W. R. (1995). Multidimensional Mapping of the correlates of Job Involvement. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 27(1), 79-91.
- El Mundo. (2016). *El techo de cristal: principal freno para el acceso laboral de la mujer*. Estudio “Mujeres INSYNC” sobre el talento femenino en España elaborado por Activia en [mujerescontalento.activida.es/es.estudio](http://mujerescontalento.activida.es/es.estudio). Recuperado el 12/12/16 de [www.elmundo.es/promociones/native/2016/09/28b](http://www.elmundo.es/promociones/native/2016/09/28b)
- Estreder, Y., Ramos, J., Sora, B., Latorre, F., Carbonell, S. y Rodríguez, I. (2006). El contrato psicológico en función del grupo ocupacional de los trabajadores. *Revista de Psicología Social Aplicada*, 16(1-2), 5-31.
- Ferro, J., & Gomez, G. A. (2015). Relación entre la satisfacción laboral, el contrato psicológico, el tipo de vinculación y la antigüedad: evidencias en educación superior. *Revista Global de Negocios*, 8(7), 43–59.
- Fundación Pfizer (2014). *Estudio sobre la conciliación y familia*. Recuperado 18-12-2016 de [http://www.fundacionpfizer.org/sites/default/files/pdf/informe\\_final\\_estudio\\_foro\\_debate\\_social\\_2014.pdf](http://www.fundacionpfizer.org/sites/default/files/pdf/informe_final_estudio_foro_debate_social_2014.pdf)

- Garrido, L., & Requena, M. (1997). Emancipación y adquisición: las dos caras de la integración en el mundo adulto. *La emancipación de los jóvenes en España*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 9-21.
- Gallardo, E., López-Guzmán, T., Millán, G., & Sánchez, S. M. (2007). Una radiografía del sector hotelero andaluz. Análisis del compromiso y la satisfacción laboral de sus trabajadores. *Pecunia*, 5(5), 87–106.
- Guest, D., Isaksson, K. y de Witte, H. (2010). *Employment Contracts, Psychological Contracts and Employee Well-Being: An International Study*. Oxford (UK): Oxford University Press.
- IBM Corp. Released (2013). *IBM SPSS Statistics for Windows, Version 22.0*. Armonk, NY: IBM Corp.
- INJUVE (2008). Informe de la Juventud en España. Madrid: Ministerio de Igualdad.
- Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (2004). *Tasas de actividad, ocupación y paro para el año 2004*. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Recuperado el 4/03/2017 de <http://www.inmujer.gob.es/estadisticas/consulta.do?metodo=buscar>
- Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (2013). *Ganancia media anual según grupos principales de ocupación para el año 2013*. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Recuperado el 12/12/16 de <http://www.inmujer.gob.es/estadisticas/consulta.do?metodo=buscar>
- Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (2013). *Ganancia por hora normal de trabajo según tipo de contrato para el año 2013*. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Recuperado el 12/12/16 de [www.inmujer.gob.es/estadisticas/consulta.do?metodo=buscar](http://www.inmujer.gob.es/estadisticas/consulta.do?metodo=buscar)
- Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (2015). *Población inactiva según clase principal de inactividad para el año 2014*. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Recuperado el 12/12/16 de <http://www.inmujer.gob.es/estadisticas/consulta.do?metodo=buscar>
- Instituto Nacional de Estadística (2010). *Duración media diaria dedicada a la actividad por las personas que la realizan. 2009-2010 (horas:minutos)*. Recuperado el 12/12/16 de [http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INESeccion\\_C&cid=1259925472448&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout](http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925472448&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout)
- Jhonnell, J. (2015). El techo de cristal en las investigaciones científicas. *Boletín Del Instituto Nacional de Salud*, 21, 160–161. <http://doi.org/10.1001/jama.2012.6183.Bol>

- Kanter, R. M. (1977). *Work and family in the United States: A critical review and agenda for research and policy*. New York: Russell Sage Foundation.
- Kotter, J. (1977). Power, dependence, and effective management, 128–143.
- Levinson, H., Price, C. R., Munden, K. J., Mandl, H. J., & Solley, C. M. (1962). *Men, management, and mental health* (Harvard Bo).
- Lodhal, T. M. & Kenjer, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49(1), 24-33.
- Loli, A. E. (2014). Compromiso organizacional de los trabajadores de una universidad pública de Lima y su relación con algunas variables demográficas. *Revista de Investigación en Psicología*, 9(1), 37–67.
- Lorence, J. (1987). A test of Gender and Job Models of Sex differences in job Involvement. *Social Forces*, 66(1), 121-42
- Lorence, J. & Mortimer, J. (1985). *Job involvement through the life course: A panel study of three age groups*. *American Sociological Review*, 50(5), 618-638.
- Lucia-Casademunt, A. M., Ariza-Montes, J. A., Morales-Gutiérrez, A. C., & Becerra-Alonso, D. (2013). Implicación laboral y emociones en el trabajo: Estudio empírico de sus factores determinantes. *Revista Venezolana de Gerencia*, 18(62), 217–246.
- Martínez, R., & Ybelka, C. (2016). Conciliación de la vida laboral y familiar: análisis para el sector de la distribución en España. Oviedo: Universidad de Oviedo.
- Matus-López, M., & Gallego-Morón, N. (2015). Techo de cristal en la Universidad. Si no lo veo no lo creo. *Revista Complutense de Educación*, 26(3), 611–626. doi: 10.5209/rev\_RCED.2015.v26.n3.44491
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2010). The relationships of age with job attitudes: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 63(3), 677-718.
- Nieto, E. (2016). Variables Críticas en Satisfacción Laboral. *ORP Journal*, 6(1), 11–18.
- Organización Internacional del Trabajo (2016). *Las mujeres en el trabajo*. Recuperado el 12/12/16 de [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_457094.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457094.pdf)
- Peiró, J. M., Estreder, Y., Ramos, J., Caballer, A. & Gracia, F. (2007). Employee's Affective Commitment and Propensity to leave in Human Services. The Role of Perceived Organizational Support and Psychological Contract. In P. Richter, J. M. Peiró & W. B. Schaufeli. *Psychosocial Resources in Health*, 5, 81-94.

- Perugini, M. L. L. (2009). Nuevas metáforas acerca de las mujeres líderes. *Psicodebate*, 9, 65-80.
- Randstad (2014). *Etapas de la vida profesional*. Recuperado el 12/12/16 de <https://www.randstad.es/tendencias360/etapas-de-la-vida-profesional/>
- Rasheed, M. (1993). Job Involvement: A study of Personal and Situational Factors. *Economics and Administration Journal*, 6(1), 97-132.
- Robbins, S. P. (2000). *Organizational behavior: Concepts, controversies, and applications*. 8th ed. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall.
- Rodríguez, M. Y. (2015). *Los problemas conyugales y la conciliación familiar y laboral en los trabajadores de textiles industriales Ambateños S.A.* Trabajo de titulación, Repositorio Universidad Técnica de Ambato. Recuperado el 12/12/16de <http://repo.uta.edu.ec/handle/123456789/20671>
- Rousseau, D. M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2(2), 121–139. doi: 10.1007/BF01384942
- Sánchez, M. P., & Quiroga, A. (1995). Relaciones entre satisfacción familiar y laboral : Variables moduladoras. *Anales de Psicología*, 11(1), 63–75.
- Schein, E. H. (1980). *Organizational Psychology*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Simo, P., Sallan, J. M., & Fernandez, V. (2008). Compromiso organizativo, satisfacción con el trabajo e intención de abandonar la organización: Análisis comparativo entre el profesorado universitario a tiempo parcial y a tiempo completo. *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 16, 1–18.
- Tena, G. T. (2002). El contrato psicológico: relación laboral empresa-trabajador. *Acciones e Investigaciones Sociales*, 15(15), 85–107.
- Vargas, J. A., Soto, J. C., & Rosas, K. L. (2014). La relación del compromiso organizacional con el nivel de estudios, la edad y el género en trabajadores de la industria del calzado en León, Guanajuato. *Observatorio Iberoamericano del Desarrollo Local y Economía Social*, (16).
- Zaragoza, B. M., & Solanes, Á. (2012). El Estado del contrato psicológico como determinante del compromiso organizacional y la inseguridad laboral percibida : diferencias entre indefinidos y temporales. *Revista de Psicología Social Aplicada*, 1(1), 75–95.
- Zaragoza, B. M., & Solanes, Á. (2013). Contrato psicológico como determinante del compromiso organizacional: diferencias entre los sectores de industria y servicios en la provincia de Alicante. *Acciones e Investigaciones Sociales*, 33, 73–93.