



PONTIFICIA
UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DEL PERÚ

FACULTAD DE LETRAS Y CIENCIAS HUMANAS

**SATISFACCIÓN LABORAL Y SATISFACCIÓN CON LA VIDA EN
TRABAJADORES DE LIMA METROPOLITANA**

Tesis para optar el título de Licenciada en Psicología con

mención en Psicología Social

que presenta la

Bachiller:

RUBY DEL CARMEN ROSALES BEDOYA

ASESOR: PIERRE ALCÓCER PALACIOS

LIMA-PERÚ

2015

Agradecimientos

A Dios, por bendecirme y guiar mi camino día a día, permitiéndome salir adelante a pesar de las dificultades.

A mi abuelita Josefina, porque sé que desde el cielo me cuida y se alegra por cada uno de los logros que he ido alcanzando.

A mi madre, por enseñarme que todo se consigue con esfuerzo, por estar siempre a mi lado para brindarme su amor y gran apoyo, por ser la mejor.

A mamama, papapa y a mi tío Pepe por haberme brindado su amor, su apoyo incondicional y haberme regalado grandes enseñanzas y valores.

A Pierre Alcócer, por alentarme a desarrollar este trabajo de tesis lo mejor posible y brindarme su apoyo a lo largo de este proceso.

A Jorge Yamamoto, porque sus observaciones me ayudaron a tener otro punto de vista para mejorar el trabajo realizado.

A todos los que de alguna u otra manera me brindaron su apoyo para que esto sea posible.

Sinceramente gracias...

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo analizar la relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida, con el fin de determinar las características laborales que deberían estar presentes en el trabajo para propiciar el bienestar de las personas. Para ello, se recurrió al uso de escalas que miden la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida, las mismas que fueron aplicadas a 90 trabajadores de una institución del rubro de salud de Lima Metropolitana. Los resultados hallados muestran una correlación positiva entre la satisfacción con la vida y el factor “un buen lugar para trabajar” de la satisfacción laboral. Este factor abarca tres indicadores: “capacitación para trabajar bien”, “un ambiente de trabajo limpio y bonito” y “compañeros de trabajo organizados y cordiales”. Al respecto, la capacitación fortalece la autoeficacia y facilita el logro de metas, mientras que un ambiente de trabajo con buenas condiciones físicas transmite un mensaje favorable y permite trabajar con menor estrés. Asimismo, el contar con apoyo de los compañeros de trabajo permite la generación de relaciones sociales que dan significado y sentido de pertenencia, así como protege del estrés. Todo ello favorecería una mayor satisfacción con la vida. Finalmente, los resultados hallados aportarían a la investigación, dada la escasez de estudios que traten el tema de la satisfacción con la vida en el ámbito laboral y en el contexto peruano.

Palabras clave: satisfacción laboral, satisfacción con la vida, capacitación, ambiente de trabajo, compañeros de trabajo

Abstract

This research aims to analyze the relationship between job satisfaction and life satisfaction in order to determine the workplace characteristics that should be present to promote well-being. To that end, scales of job satisfaction and life satisfaction were applied to 90 workers of a health care institution of Lima. The obtained results show a positive correlation between life satisfaction and the factor "a good place to work" of the job satisfaction scale. This factor includes three indicators: "training to work well", "a clean and nice work environment" and "organized and friendly colleagues". In this regard, training activities strengthen self-efficacy and facilitate goal achievement while a work environment with good physical conditions sends a positive message and enables people to work with low stress. Also, having support from colleagues allows the generation of social relationships that give meaning and sense of belonging, and protect against stress. All of it would promote life satisfaction. Finally, the obtained results contribute to the research area, given the reduced number of studies on the topic of life satisfaction in the workplace and at the Peruvian context.

Keywords: job satisfaction, life satisfaction, training, work environment, colleagues

Tabla de contenidos

Introducción.....	1
Método.....	7
Participantes.....	7
Medición.....	7
Procedimiento.....	8
Análisis de datos.....	9
Resultados.....	11
Discusión.....	13
Conclusiones.....	15
Limitaciones de la investigación y estudios futuros.....	16
Referencias.....	19

En los últimos años, se ha dado un incremento en el interés por tratar temas de bienestar en el trabajo, sobre todo por sus repercusiones positivas en variables de importancia organizacional como el desempeño o el compromiso. Es así que variables como la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida adquieren relevancia en las investigaciones, considerando que la promoción de la satisfacción llevaría a mejores resultados organizacionales (Sousa-Poza & Sousa-Poza, 2000; Greguras & Diefendorff, 2010; Imm, Sambasivan & Zubaidah, 2011; Lumley, Coetzee, Tladinyane & Ferreira, 2011; Altinoz, Cakiroglu & Cop, 2012; Lambert, Kim, Kelley & Hogan, 2013; Mayfield, 2013; Peng, 2014).

Satisfacción laboral

Dentro de la investigación del comportamiento organizacional, la satisfacción laboral es una de las variables más estudiadas, siendo un tópico de gran interés tanto para las personas que dirigen las organizaciones como para las que las estudian, dado que se le asocia con importantes conductas y resultados que tienen implicancias para el bienestar personal y organizacional (Spector, 1997).

Con relación al constructo de satisfacción laboral, Navarro (2008) refiere que no existe una definición unánime sobre este concepto. A pesar de ello, se pueden encontrar dos grupos en la forma de definirlo: por un lado, las definiciones que tratan al concepto como una actitud generalizada hacia el trabajo y por otro, las que hacen referencia a sentimientos o respuestas afectivas. Dentro del segundo grupo, se puede encontrar la definición de Locke (1976) según la cual la satisfacción laboral es entendida como el estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción del trabajo o de las experiencias laborales. Esta definición sería la más conocida y la más usada en las investigaciones (Ilies & Judge, 2004; Saari & Judge, 2004).

Por otro lado, dentro del contexto peruano, Yamamoto (2012) entiende la satisfacción laboral como el contraste entre las expectativas y la percepción del logro de metas en el trabajo, las mismas que ha identificado según la cultura de esta población. Por ello, esta aproximación al concepto será utilizada en la presente investigación.

La satisfacción laboral ha sido estudiada relacionándola a una serie de variables organizacionales. Al respecto, se ha encontrado que la satisfacción laboral correlaciona de manera negativa con la intención de rotación (Tian-Foreman, 2009; Yorgun, Yilmaz

& Keser, 2009; Aydogdu & Asikgil, 2011). De esta manera, los trabajadores más satisfechos son aquellos que se encuentran menos dispuestos a dejar la organización y como resultado de ello la empresa evita la pérdida de talento o conocimientos y los gastos que se generan como producto de la rotación (Kessler, 2014).

Además de ello, la satisfacción laboral se relaciona de manera positiva con el desempeño y el compromiso organizacional, lo que implica que los trabajadores más satisfechos se encontrarían también más identificados con la organización y con el cumplimiento de las metas laborales (Imm, Sambasivan & Zubaidah, 2011; Lumley et al., 2011; Altinoz, Cakiroglu & Cop, 2012; Peng, 2014).

Según Sousa-Poza & Sousa-Poza (2000) en los últimos años se ha dado un incremento en el interés por tratar aspectos relacionados al bienestar subjetivo, desarrollándose así dos áreas centrales de investigación: por un lado, el análisis del bienestar en el trabajo, más conocido como la satisfacción laboral y por otro lado, el bienestar con la vida o la felicidad. Si bien la satisfacción laboral es una de las variables más estudiadas (Spector, 1997), la satisfacción con la vida ha sido escasamente tratada en el campo organizacional (Erdogan, Bauer, Truxillo & Mansfield, 2012).

Satisfacción con la vida

El concepto de satisfacción con la vida forma parte del constructo más amplio de bienestar subjetivo (Diener, Lucas & Oishi, 2002), que a su vez, resulta central en el estudio del bienestar desde la perspectiva hedónica (Kanheman, Diener & Schwarz, 1999).

Según Diener, Emmons, Larsen & Griffin (1985) la satisfacción con la vida es un proceso de juicio cognitivo, donde se da una evaluación de la calidad de vida global, de acuerdo a un criterio o estándar considerado apropiado para la persona. En este sentido, se da una mayor satisfacción en el grado en que las circunstancias de vida corresponden con el estándar de éxito que establece el sujeto (Pavot & Diener, 1993). Esta definición es la que se usará de guía en la presente investigación.

La satisfacción con la vida resultaría importante dada su asociación con variables organizacionales, como la intención de rotación, con la que se encuentra relacionada de manera negativa (Yorgun, Yilmaz & Keser, 2009; De Cuyper, Van der Heijdeh & De

Witte, 2011). Además, porque se asocia de manera positiva con el compromiso afectivo y el comportamiento organizacional ciudadano, lo que indicaría que las personas más satisfechas con la vida se sentirían también más comprometidas con los valores organizacionales, mostrando iniciativa y conductas de cooperación en el ámbito laboral (Greguras & Diefendorff, 2010, Lambert et al., 2013; Mayfield, 2013).

Asimismo, la satisfacción con la vida sería un mejor predictor del rendimiento en comparación con la satisfacción laboral (Jones & College, 2006). Al respecto, estudios realizados encuentran que la relación entre la satisfacción laboral y el rendimiento es moderada a baja (Iaffaldano & Muchinsky, 1985; Bowling, 2007), mientras que la relación entre la satisfacción con la vida y el rendimiento es moderada a alta (Ford, Cerasoli, Higgins & Decesare, 2011).

En la misma línea, Yamamoto (2013) señala que “no se vive para trabajar, sino que se trabaja para vivir”, lo que alude a que lo importante es estar satisfecho con la vida y ello influirá en el rendimiento laboral, así como en el bienestar.

Investigaciones realizadas en el ámbito peruano apoyan la importancia de la satisfacción con la vida dentro de contextos organizacionales, como la de Alcócer (2010) que encontró que la calidad de servicio se encuentra relacionada a un mayor número de metas de vida que a metas laborales; y la de Fernández (2014) que halló evidencia de correlaciones altas entre la satisfacción con la vida y medidas objetivas de rendimiento.

Según Erdogan et al. (2012) el campo de la gestión ha tendido a definir al “trabajador feliz” como alguien satisfecho con su trabajo, prestando escasa atención al concepto más holístico de felicidad en la forma de satisfacción con la vida. Por ello, la integración del concepto de satisfacción con la vida al campo organizacional resaltaría la importante tarea de mejorar la vida de las personas desde el trabajo.

Satisfacción laboral y satisfacción con la vida

Diversas investigaciones han encontrado una relación positiva entre la satisfacción con el trabajo y la satisfacción con la vida (Keser, 2005; Bowling, Eschleman & Wang, 2010; Doğan, Deniz, Odabaş, Özyeşil & Özgirgin, 2011; Lent, Nota, Soresi, Ginevra, Duffy & Brown, 2011; Demirel, 2014). Este resultado da soporte a la llamada hipótesis

de desbordamiento, según la cual un dominio se extendería al otro. Así, los trabajadores satisfechos tendrían también vidas satisfactorias y viceversa (Judge & Watanabe, 1994).

Por otro lado, Judge & Watanabe (1993) plantean la existencia de una influencia recíproca entre la satisfacción con la vida y la satisfacción laboral, donde el efecto de la primera sobre la segunda es mayor. En la misma línea, Iverson & Maguire (1999) hallaron una influencia recíproca entre ambas variables, pero con un efecto mayor de la satisfacción laboral sobre la satisfacción con la vida.

A diferencia de los resultados antes mencionados, Bulent, Sehmus, Ali Emre, Ugur & Yuksel (2011) reportaron una relación no significativa entre ambas variables, lo que evidencia otro tipo de relación entre los mencionados constructos.

En este sentido, Judge & Watanabe (1994) plantearon que si bien la relación entre satisfacción laboral y satisfacción con la vida es positiva para la mayoría de personas, esto no se cumple para todos, ya que pueden darse otros resultados. Así, estos autores refieren la existencia de dos hipótesis válidas además de la de desbordamiento: la de compensación y la de segmentación. La primera implica una relación negativa, de manera que las personas que tienen empleos insatisfactorios buscarían experiencias placenteras en sus vidas no laborales. En cambio, la segunda alude a la no existencia de relación significativa entre las variables, ya que la esfera laboral y no laboral serían independientes.

De los diferentes estudios revisados, no se ha encontrado ninguno de ellos que haya sido realizado en Perú con el objetivo de analizar la relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida. El único estudio hallado que se asemeja a tal fin es el realizado por Gamero (2013) quien encontró una correlación positiva entre la satisfacción laboral y la felicidad, donde este último concepto es entendido como la menor diferencia entre las expectativas y la situación real actual.

Respecto a todo lo dicho anteriormente, el presente estudio tiene por objetivo analizar la relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida, incidiendo sobre todo en la identificación de los elementos laborales que se asocian a una mayor satisfacción con la vida. Esto permitiría conocer qué características laborales deberían considerarse para diseñar ambientes de trabajo que propicien el bienestar de la persona y con ello el subsecuente beneficio organizacional.

Para tal fin, se llevó cabo un estudio correlacional en el que se utilizaron escalas que miden tanto la satisfacción laboral como la satisfacción con la vida en una muestra de trabajadores de una institución de salud de Lima Metropolitana.

Asimismo, la presente investigación aportaría al estudio de la satisfacción con la vida desde el trabajo, dado el reducido número de investigaciones sobre este constructo en el ámbito organizacional y en el contexto peruano.





Método

Participantes

Para acceder a la muestra de estudio se realizaron las coordinaciones respectivas con los responsables de una institución del rubro de salud de Lima Metropolitana para que faciliten la participación de sus trabajadores. Como criterio de inclusión en la muestra, se tomó en cuenta que los participantes formaran parte de la institución por lo menos hace un año y que tengan disposición a responder a los cuestionarios que se les entregasen. De esta manera, la muestra estuvo conformada por aquellas personas a las que se tuvo fácil acceso, las mismas que pudieron facilitar la información necesaria para el presente estudio (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

La muestra final estuvo constituida por 90 participantes, 24 hombres y 66 mujeres de edades comprendidas entre los 18 y 60 años.

Respecto a sus características demográficas, se encontró que la mayor proporción de ellos (70%) contaba con estudios de nivel técnico o universitario y formaba parte de la institución por un periodo mayor a cinco años (94.4%).

Asimismo, 17.8% de la muestra la conformó personal administrativo y de logística, 38.9% personal de salud de nivel técnico (técnicas de enfermería, de laboratorio, entre otros) y 43.3% personal de salud con licenciatura o grado superior (médicos o enfermeras). Además, se pudo observar que el personal civil constituía el 84.4% del total, mientras que el personal militar sumaba un 15.6%.

Para cumplir con los estándares éticos, se utilizó un consentimiento informado en el que se especificó el objetivo del estudio, el carácter voluntario de la participación y la confidencialidad con que se trataría la información brindada.

Medición

Ficha de datos. Se utilizó para recabar información acerca del sexo, edad, grado de instrucción, puesto de trabajo, tiempo de trabajo y la procedencia laboral (militar o civil) de los participantes. Todo ello con el fin de caracterizar a la muestra del estudio.

Escala “Chamba es chamba”. Elaborada por Yamamoto (2012) tiene como propósito convertirse en un instrumento de medición de la satisfacción en el trabajo que

considere las necesidades de la cultura peruana. La escala cuenta con catorce ítems con opciones de respuesta que van desde 1, *nada* a 4, *bastante*. Para la presente investigación, se utilizaron sólo los siete ítems de la escala que corresponden al área de percepción de logro.

Estos ítems se encuentran agrupados en dos factores: “sentirse bien en el trabajo” y “un buen lugar para trabajar”. El primero de ellos hace referencia a los indicadores clave que se relacionan con un colaborador satisfecho y el segundo a las características del lugar de trabajo.

El referido instrumento ha sido validado en Lima Metropolitana, encontrándose buenas propiedades psicométricas [$\chi^2(8, N=324)=11.14, p=.194, CFI=.990, RMSEA=.035$].

En el presente estudio, se halló un nivel de confiabilidad de $\alpha=.62$ en el factor “sentirse bien en el trabajo” y de $\alpha=.68$ en el factor “un buen lugar para trabajar”, En cambio, en la escala total el nivel de confiabilidad fue de $\alpha=.75$.

Escala “Satisfacción con la vida”. Creada por Diener et al. (1985) tiene por objetivo medir la satisfacción global con la vida, bajo la premisa de que se puede preguntar a los sujetos sobre la opinión general que tienen de su vida.

La escala cuenta con un solo factor conformado por cinco ítems con un formato de escala Likert de siete puntos que va desde 1, *fuertemente en desacuerdo* a 7, *fuertemente de acuerdo*. A partir del puntaje total obtenido se interpreta que valores comprendidos entre 5 y 9 indican *extrema insatisfacción*, mientras que los que estén entre 31 y 35 indican *extrema satisfacción con la vida* (Pavot & Diener, 1993).

Respecto a sus propiedades psicométricas, estudios realizados en Perú avalan la confiabilidad de la prueba. En este sentido, se ha encontrado un sólo factor que explica entre el 57, 63% y el 62,49% de la varianza y niveles de confiabilidad por consistencia interna que oscilan entre $\alpha=.78$ y $\alpha=.85$ (Martínez, 2004; Mikkelsen, 2009; Ordinola, 2012). Asimismo, en la muestra estudiada se obtuvo un $\alpha=.85$.

Procedimiento

Para la presente investigación, luego de realizar las coordinaciones respectivas, se realizó un estudio piloto para evaluar si el cuestionario era fácil de entender por los

participantes. Al respecto, se realizó la revisión del cuestionario con seis personas de la institución las cuales tienen como grado de instrucción máximo secundaria completa o estudios técnicos. A partir de tal revisión, el cuestionario se mantuvo sin realizar ninguna modificación por ser entendido con claridad por los participantes.

Después de ello, se procedió a la aplicación de los cuestionarios, para lo cual, se contactó con los trabajadores de la institución según el horario y turno de trabajo que tuviesen. De esta manera, se hizo entrega de los cuestionarios de manera individual para que fueran resueltos por cada una de las personas, siguiendo con este procedimiento hasta completar el total de la muestra.

Análisis de datos

Los datos recabados fueron analizados con el programa estadístico SPSS versión 20. En primer lugar, se calculó el nivel de confiabilidad de las escalas utilizadas, obteniéndose niveles de confiabilidad de $\alpha=.75$ y $\alpha=.85$ en las escalas de satisfacción laboral y satisfacción con la vida respectivamente.

Además de ello, se obtuvieron estadísticos descriptivos de ambas escalas y se evaluó el ajuste de los datos a la distribución normal. Dado que la muestra mostró una distribución no normal, se utilizaron las correlaciones no paramétricas (Spearman) para analizar la relación entre la satisfacción con la vida y los factores de la satisfacción laboral.



Resultados

En la tabla 1, se muestran las correlaciones entre la satisfacción con la vida y los factores de la satisfacción laboral. De estas, sólo el factor denominado “un buen lugar para trabajar” mostró una correlación positiva y significativa con la satisfacción con la vida [$r(90) = .24, p < .05$].

Asimismo, en la tabla 1 se pueden observar los resultados descriptivos de la satisfacción con la vida y la satisfacción laboral. Al respecto, la satisfacción con la vida mostró un puntaje por encima del nivel medio ($M=5.48, DE=1.17$). Por otro lado, respecto a la satisfacción laboral, se encontró un puntaje por encima del nivel medio para sus factores “sentirse bien en el trabajo” ($M=3.14, DE=0.64$) y “un buen lugar para trabajar” ($M=2.76, DE=0.57$).

Tabla 1

Resumen de las correlaciones, medias y desviaciones estándar de la satisfacción con la vida y los factores de la satisfacción laboral

Medida	1	2	3	M	DE
1. Satisfacción con la vida	-	.12	.24*	5.48	1.17
2. Sentirse bien en el trabajo	.12	-	.46	3.14	.64
3. Un buen lugar para trabajar	.24*	.46	-	2.76	.57

Nota: Las correlaciones entre la satisfacción con la vida y los factores de la satisfacción laboral aparecen en negritas.

* $p < .05$



Discusión

Los resultados hallados mostraron una correlación positiva y significativa entre la satisfacción con la vida y el factor “un buen lugar para trabajar” de la satisfacción laboral [$r(90) = .24, p < .05$]. Este factor alude a las características o condiciones que deben estar presentes en el ámbito laboral para convertirse en un lugar de trabajo favorable (Yamamoto, 2013).

De manera similar a lo hallado, Rice (1984) plantea que las condiciones laborales influyen en la satisfacción con la vida, a través de los cambios que producen en la persona y en su entorno. En este sentido, las condiciones laborales pueden modificar, por ejemplo, los intereses, habilidades o la salud de las personas, lo que a su vez generaría cambios en el nivel de satisfacción con la vida.

Del mismo modo, el estudio de Mariuca & Ioan (2013) encontró que la satisfacción con las condiciones laborales se relaciona de manera positiva con la satisfacción con la vida, llegando a explicar el 61% de variación de esta última variable.

El presente factor abarca tres indicadores: “capacitación para trabajar bien”, “un ambiente de trabajo limpio y bonito” y “compañeros de trabajo organizados y cordiales” (Yamamoto, 2013).

En primer lugar, respecto al indicador “en mi trabajo actual me dan la capacitación suficiente para trabajar bien”, estudios realizados anteriormente encuentran correlaciones positivas entre la satisfacción con la vida y la satisfacción con la capacitación y el desarrollo que se experimenta en el trabajo (Rice, McFarlin, Hunt & Near, 1985; Perrone, Webb & Blalock, 2005).

Por capacitación se entiende al conjunto de actividades planeadas e implementadas por una organización para incrementar el conocimiento o habilidades de sus miembros, y promover el desarrollo de autoeficacia (su creencia y confianza acerca de su capacidad para alcanzar un buen rendimiento) con el fin de cumplir con los requerimientos del puesto de trabajo y con las metas organizacionales (Landy, 1985; Riley, 2000; Baldoni, 2009; Williams, Wissing, Rothmann & Temane, 2010; Velásquez, 2012).

De esta manera, la capacitación al proveer de las herramientas necesarias para desarrollar un buen trabajo, facilitaría el logro de metas, lo que se asocia a una mayor satisfacción con la vida (Judge, Bono, Erez & Locke, 2005; Greguras & Diefendorff,

2010; Lent et al., 2011). En el contexto cultural de la muestra, el alcanzar las metas laborales tendría gran relevancia, dado que el ser un buen trabajador es uno de los valores más importantes para el peruano (Yamamoto, 2011).

En segundo lugar, el indicador “en mi trabajo actual cuento con un ambiente de trabajo limpio y bonito” hace referencia a la presencia de características de trabajo físicas favorables, las cuales estarían relacionadas a una buena higiene, ventilación, niveles moderados de ruido, contar con mobiliario adecuado, espacio suficiente para realizar las labores, entre otras (Monjour & Yisong, 2012).

Al respecto, el estudio realizado por Sadatsafavi, Walewski & Shepley (2015) encontró una correlación positiva entre la satisfacción con el ambiente físico de trabajo y la percepción de apoyo organizacional. Esto se explica dado que un ambiente de trabajo favorable transmite el mensaje de que la organización valora a sus empleados y se preocupa por su bienestar. Respecto a lo anterior, la percepción de apoyo organizacional se relacionaría a su vez a una mayor satisfacción con la vida (Michel, Mitchelson, Kotrba, LeBreton & Baltes, 2009).

Asimismo, respecto al ambiente de trabajo, el ruido excesivo, la luz inadecuada o la presencia de muchos pacientes en un mismo espacio llevan a que la persona se sienta más estresada. En cambio, cuando las condiciones físicas se encuentran dispuestas de manera favorable, los trabajadores experimentan menor estrés, lo que a su vez se relaciona a una mayor satisfacción con la vida (Ulrich, Zimring, Zhu, Dubose, Seo, Choi, Quan & Joseph, 2008; Ozkan & Ozdevecioglu, 2013).

En tercer lugar, respecto al indicador “en mi trabajo actual cuento con compañeros de trabajo organizados, nos apoyamos mutuamente”, este haría referencia a la presencia de apoyo social de parte de los compañeros dentro del contexto laboral. Este concepto puede ser entendido como el grado en que los empleados creen que sus compañeros están dispuestos a ayudarlos en la ejecución de sus labores, a lo que también puede denominarse apoyo instrumental (Susskind, Kacmar & Borchgrevink, 2003; Rousseau, Salek, Aubé & Morin, 2009).

En relación a lo anterior, los trabajadores perciben que el soporte de parte de sus compañeros es importante para el desarrollo de las tareas, ya que muchas de las actividades laborales requieren de la colaboración de otras personas para llevarse a cabo y obtener resultados exitosos (Susskind, Kacmar & Borchgrevink, 2003; Tynjala, 2008). En el caso del personal de salud, el trabajo en equipo resulta de vital importancia, dado

que la atención efectiva de los pacientes requiere de la labor conjunta de diferentes profesionales (Organización Mundial de la Salud, 2005).

Al respecto, Russell (2008) refiere que el trabajo en grupo dentro del ámbito laboral provee de una red social y de relaciones de compañerismo que permite que las personas satisfagan su necesidad de pertenencia. En relación a ello, Mellor, Stokes, Firth, Hayashi & Cummins (2008) indican que las personas tienen una inherente necesidad de formar y mantener relaciones sociales, que de no ser cubiertas llevan a experimentar aislamiento social o soledad, que a su vez se relaciona a una menor satisfacción con la vida (Goodwin, Cook & Yung, 2001).

En la misma línea, Simon, Judge & Halvorsen-Ganepola (2010) encuentran que la satisfacción con los compañeros de trabajo se relaciona de manera positiva con la satisfacción con la vida. Al respecto, refieren que el ser humano que es un ser social por naturaleza encuentra en el trabajo un terreno fértil para la generación de relaciones sociales, sobre todo dada la necesidad de trabajar conjuntamente para alcanzar metas interdependientes. Asimismo, estas relaciones sociales proveen de significado y sentido de pertenencia, lo que contribuye a una mayor satisfacción con la vida (Hodson, 2004).

Por otro lado, estudios realizados indican que el soporte social contrarresta el efecto del estrés en el ámbito laboral (Beehr, Jex, Stacy & Murray, 2000; AbuAIRub, 2004; Loi, Ao & Xu, 2014). Esto resultaría fundamental en puestos de trabajo que son considerados estresantes, como aquellos que involucran el contacto directo con personas y que sería el caso de la presente muestra (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2000; Doğan et al., 2011; Polo, Fernández & Ramírez, 2012).

Respecto a ello, la evidencia indica que el estrés se relaciona de manera negativa con la satisfacción con la vida. De esta manera, el soporte social al proteger del estrés, propiciaría la satisfacción con la vida (Hayes & Weathington, 2007; Ozkan & Ozdevecioglu, 2013).

Conclusiones

En la presente investigación se hallaron correlaciones positivas entre la satisfacción con la vida y el factor “un buen lugar para trabajar” de la satisfacción laboral. Este factor abarca tres indicadores: “capacitación para trabajar bien”, “un

ambiente de trabajo limpio y bonito” y “compañeros de trabajo organizados y cordiales”.

Respecto al primero, se puede decir que la capacitación fortalece el sentido de autoeficacia y la confianza en las propias habilidades, las mismas que facilitan el logro de metas laborales. Todo ello a su vez lleva a que la persona se sienta más satisfecha con la vida.

Por otro lado, el contar con un ambiente de trabajo físico favorable transmite el mensaje de que la organización se preocupa por el bienestar de sus trabajadores y permite que estos trabajen en condiciones de menor estrés.

Asimismo, dentro del ámbito laboral el apoyo social es visto como un elemento importante para poder desempeñar las tareas. Respecto a ello, el trabajo en grupo permite la formación de relaciones sociales que dan significado y sentido de pertenencia y que a su vez llevan a la satisfacción con la vida. Asimismo, el contar con apoyo social contrarresta el efecto del estrés laboral que se asocia de manera negativa a la satisfacción con la vida.

Los resultados hallados se tornan relevantes porque aportan en la definición de elementos laborales específicos que deberían estar presentes en el trabajo para propiciar el bienestar de la persona y con ello el subsecuente beneficio organizacional.

Por otro lado, esta investigación constituye una de las pocas que ha tratado el concepto de satisfacción con la vida en el ámbito laboral y en el contexto peruano, por lo que contribuiría de alguna manera a llenar el vacío de investigación que hay respecto a esta temática.

Limitaciones de la investigación y estudios futuros

Una de las limitaciones del estudio fue el tamaño de la muestra, ya que esta fue un poco reducida (90 participantes). Por ello, para posteriores investigaciones se recomendaría ampliar el tamaño de la misma para poder obtener resultados más representativos.

Además de ello, los resultados hallados en la presente investigación corresponden a una muestra particular, como es el caso del personal de salud, por lo que estos resultados no deberían ser extrapolados a muestras que tengan otras características. Por tal motivo, futuras investigaciones podrían analizar la relación entre

los elementos del trabajo y la satisfacción con la vida en otro tipo de muestras o en alguna que al ser representativa permita la generalización de los hallazgos.

Por otro lado, en esta investigación sólo un indicador de la satisfacción laboral correlacionó de manera significativa con la satisfacción con la vida. En este sentido, futuros estudios podrían orientarse a analizar a mayor profundidad si los resultados hallados se deben a las características de la muestra o si con otros grupos de estudio se obtienen resultados que van en la misma línea con lo hallado en la presente investigación.





Referencias

- AbuAlRub, R. (2004). Job stress, job performance, and social support among hospital nurses. *Journal of Nursing Scholarship*, 36(1), 73-78.
- Alcócer, P. (2010). *Relaciones entre satisfacción laboral, satisfacción con la vida y personalidad en la calidad de servicio*. Tesis de licenciatura, PUCP, Lima.
- Altinoz, M., Cakiroglu, D. & Cop, S. (2012). The effect of job satisfaction of the talented employees on organizational commitment: a field research. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 58, 322-330.
- Aydogdu, S. & Asikgil, B. (2011). An empirical study of the relationship among job satisfaction, organizational commitment and turnover intention. *International Review of Management and Marketing*, 1(3), 43-53.
- Baldoni, J. (2009). To lead more effectively, increase your self-confidence. *Harvard Business Review*. Recuperado el 17 de junio de 2015 de, <http://blogs.hbr.org>
- Beehr, T., Jex, S., Stacy, B. & Murray, M. (2000). Work stressors and coworker support as predictors of individual strain and job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 391-405.
- Bowling, N. (2007). Is the job satisfaction - job performance relationship spurious? A meta-analytic examination. *Journal of Vocational Behavior*, 71, 167-185.
- Bowling, N., Eschleman, K. & Wang, Q. (2010). A meta-analytic examination of the relationship between job satisfaction and subjective well-being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 915-934.
- Bulent, A., Sehmus, A., Ali Emre, E., Ugur, D. & Yuksel, K. (2011). Relationship between job satisfaction and life satisfaction of sports entrepreneurs. *Ovidius University Annals*, 11(2), 266-272.
- De Cuyper, N., Van der Heijdeh, B. & De Witte, H. (2011). Associations between perceived employability, employee well-being and its contribution to

- organizational success: a matter of psychological contracts? *The International Journal of Human Resource Management*, 22(7), 1486–1503.
- Demerouti, E., Bakker, A., Nachreiner, F. & Schaufeli, W. (2000). A model of burnout and life satisfaction amongst nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 32(2), 454-464.
- Demirel, H. (2014). An investigation of the relationship between job and life satisfaction among teachers. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 116, 4925-4931.
- Diener, E., Emmons, R., Larsen, R. & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75.
- Diener, E., Lucas, R. & Oishi, S. (2002). Subjective well-being: the science of happiness and life satisfaction. In C.R. Snyder & S.J. López (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 63-73). Oxford, UK: Oxford University Press.
- Doğan, A., Deniz, M., Odabaş, H., Özyeşil, Z. & Özgirgin, N. (2011). Job and life satisfaction of the medical staff in rehabilitation centers. *Turkish Journal of Physical Medicine and Rehabilitation*, 58, 16-21.
- Erdogan, B., Bauer, T., Truxillo, D. & Mansfield, L. (2012). Whistle while you work: a review of life satisfaction literature. *Journal of Management*, 38(4), 1038-1083.
- Fernández, R. (2014). *Relaciones entre el bienestar subjetivo y el desempeño laboral en gerentes*. Tesis de licenciatura, PUCP, Lima.
- Ford, M., Cerasoli, C., Higgins, J. & Decesare, A. (2011). Relationships between psychological, physical, and behavioural health and work performance: A review and meta-analysis. *Work and Stress*, 25(3), 185-204.
- Gamero, H. (2013). La satisfacción laboral como dimensión de la felicidad. *Ciencia y trabajo*, 15(47), 94-102.
- Goodwin, R., Cook, O. & Yung, Y. (2001). Loneliness and life satisfaction among three cultural groups. *Personal Relationships*, 8, 225–230.

- Greguras, G. & Diefendorff, J. (2010). Why does proactive personality predict employee life satisfaction and work behaviors? A field investigation of the mediating role of the self-concordance model. *Personnel Psychology*, 63, 539–560.
- Hayes, C. & Weathington, B. (2007). Optimism, stress, life satisfaction and job burnout in restaurant managers. *The Journal of Psychology*, 141(6), 565–579.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Hodson, R. (2004). Work life and social fulfillment: Does social affiliation at work reflect a carrot or a stick? *Social Science Quarterly*, 85, 221–239.
- Iaffaldano, M. & Muchinsky, P. (1985). Job satisfaction and job performance: a meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 97(2), 251-273.
- Ilies, R. & Judge, T. (2004). An experience-sampling measure of job satisfaction and its relationships with affectivity, mood at work, job beliefs and general job satisfaction. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 13(3), 367–389.
- Imm, S., Sambasivan, M. & Zubaidah, S. (2011). Antecedents and outcomes of flight attendants' job satisfaction. *Journal of Air Transport Management*, 17, 309-313.
- Iverson, R. & Maguire, C. (1999). The relationship between job and life satisfaction: evidence from a remote mining community. *Human Relations*, 53(6), 807-839.
- Jones, M. & College, P. (2006). Which is a better predictor of job performance: job satisfaction or life satisfaction. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 8(1), 20-42.
- Judge, T., Bono J., Erez, A. & Locke, E. (2005). Core self-evaluations and job and life satisfaction: The role of self-concordance and goal attainment. *Journal of Applied Psychology*, 90, 257–268.

- Judge, T. & Watanabe, S. (1993). Another look at the job satisfaction-life satisfaction relationship. *Journal of Applied Psychology*, 78(6), 939-948.
- Judge, T. & Watanabe, S. (1994). Individual differences in the nature of the relationship between job and life satisfaction. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 67, 101-107.
- Kanheman, D., Diener, E. & Schwarz, N. (1999). *Well-being: the foundations of hedonic psychology*. New York: Russell Sage Foundation.
- Keser, A. (2005). The relationship between job and life satisfaction in automobile sector employees in Bursa-Turkey. *The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 7(2), 52-63.
- Kessler, L. (2014). The effect of job satisfaction on IT employees turnover intention in Israel. *Annals of the University of Oradea, Economic Science Series*, 23(1), 1028-1038.
- Lambert, E., Kim, B., Kelley, T. & Hogan, N. (2013). The association of affective and continuance commitment with correctional staff life satisfaction. *The Social Science Journal*, 50(2), 195-203.
- Landy, F. (1985). *Psychology of work behavior*. Homewood, IL: Dorsey Press.
- Lent, R., Nota, L., Soresi, S., Ginevra, M., Duffy, R. & Brown, S. (2011). Predicting the job and life satisfaction of Italian teachers: test of social cognitive model. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 91-97.
- Locke, E.A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M.D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp.1297-1343). Chicago: Rand McNally.
- Loi, R., Ao, O. & Xu, A. (2014). Perceived organizational support and coworker support as antecedents of foreign workers' voice and psychological stress. *International Journal of Hospitality Management*, 36, 23-30.

- Lumley, E., Coetzee, M., Tladinyane, R. & Ferreira, N. (2011). Exploring the job satisfaction and organizational commitment of employees in the information technology environment. *Southern African Business Review*, 15(1), 100-118.
- Mariuca, A. & Ioan, A. (2013). Indicators of quality of work as predictors of quality of life. *Review of Applied Socio-Economic Research*, 5(1), 92-99.
- Martínez, P. (2004). Perspectiva temporal futura y satisfacción con la vida a lo largo del ciclo vital. *Revista de Psicología PUCP*, 12(2), 215-252.
- Mayfield, C. (2013). Promoting organizational citizenship behavior through job design: job characteristics versus job satisfaction. *Journal of Business Disciplines*, 11(1), 36-64.
- Mellor, D., Stokes, M., Firth, M., Hayashi, Y. & Cummins, R. (2008). Need for belonging, relationship satisfaction, loneliness and life satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 45, 213–218.
- Michel, J., Mitchelson, J., Kotrba, L., LeBreton, J. & Baltes, B. (2009). A comparative test of work-family conflict models and critical examination of work-family linkages. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 199–218.
- Mikkelsen, F. (2009). *Satisfacción con la vida y estrategias de afrontamiento en un grupo de adolescentes universitarios de Lima*. Tesis de licenciatura, PUCP, Lima.
- Monjour, M. & Yisong, Z. (2012). Healthcare providers' perception of design factors related to physical environments in hospitals. *Journal of Environmental Psychology*, 32(4), 362-370.
- Navarro, E. (2008). *Aportación al estudio de la satisfacción laboral de los profesionales técnicos de la construcción: una aplicación cualitativa en la comunidad valenciana*. Tesis doctoral, Universidad Politécnica de Valencia, Valencia.
- Ordinola, M. (2012). *Satisfacción con la vida, clima emocional y tendencia al conflicto en pobladores de Cajamarca*. Tesis de licenciatura, PUCP, Lima.

- Organización Mundial de la Salud. (2005). *Preparación de los profesionales de la atención de salud para el siglo XXI: El reto de las enfermedades crónicas*. Recuperado el 17 de junio de 2015 de, <http://whqlibdoc.who.int>
- Ozkan, A. & Ozdevecioglu, M. (2013). The effects of occupational stress on burnout and life satisfaction: a study in accountants. *Qual Quant*, 47, 2785–2798.
- Pavot, W. & Diener, E. (1993). Review of the satisfaction with life scale. *Psychological assessment*, 15(2), 164-172.
- Peng, Y. (2014). Job satisfaction and job performance of university librarians: a disaggregated examination. *Library & Information Science Research*, 36, 74–82.
- Perrone, K., Webb, L. & Blalock, R. (2005). The effects of role congruence and role conflict on work, marital and life satisfaction. *Journal of Career Development*, 31(4), 225-238.
- Polo, J., Fernández, M. & Ramírez, R. (2012). Diseño del trabajo y satisfacción con la vida. *Revista Venezolana de Gerencia*, 17(59), 466-481.
- Rice, R. (1984). Organizational work and the overall quality of life. *Applied Social Psychology Annual*, 5, 155-178.
- Rice, R., McFarlin, D., Hunt, R. & Near, J. (1985). Job importance as a moderator of the relationship between job satisfaction and life satisfaction. *Basic and Applied Social Psychology*, 6(4), 297-316.
- Riley, A. (2000). The quality of work life, self-evaluation and life satisfaction among African Americans. *African American Research Perspectives*, 6(1), 1-7.
- Rousseau, V., Salek, S., Aubé, C., Morin, E. (2009). Distributive justice, procedural justice and psychological distress: the moderating effect of coworker support and work autonomy. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14,305–317.
- Russell, J. (2008). Promoting subjective well-being at work. *Journal of Career Assessment*, 16(1), 117-131.

- Saari, L. & Judge, T. (2004). Employee attitudes and job satisfaction. *Human Resource Management, 43*(4), 395-407.
- Sadatsafavi, H., Walewski, J. & Shepley, M. (2015). Physical work environment as a managerial tool for decreasing job-related anxiety and improving employee-employer relations. *Journal of Healthcare Management, 60*(2), 114-131.
- Simon, L., Judge, T. & Halvorsen-Ganepola, M. (2010). In good company? A multi-study, multi-level investigation of the effects of coworker relationships on employee wellbeing. *Journal of Vocational Behavior, 76*, 534-546.
- Sousa-Poza, A. & Sousa-Poza, A. (2000). Well-being at work: a cross-national analysis of the levels and determinants of job satisfaction. *Journal of Socio-Economics, 29*, 517-538.
- Spector, P. (1997). *Job satisfaction: application, assessment, causes, and consequences*. London: SAGE Publications.
- Susskind, A., Kacmar, K. & Borchgrevink, C. (2003). Customer service providers' attitudes relating to customer service and customer satisfaction in the customer-server exchange. *Journal of Applied Psychology, 88*, 179-187.
- Tian-Foreman, W. (2009). Job satisfaction and turnover in the Chinese retail industry. *Chinese Management Studies, 3*(4), 356-378.
- Tynjala, P. (2008). Perspectives into learning at the workplace. *Educational Research Review, 3*, 130-154.
- Ulrich, R., Zimring, C., Zhu, X., DuBose, J., Seo, H., Choi, Y., Quan, X. & Joseph, A. (2008). A review of the research literature on evidence-based healthcare design. *Health Environments Research & Design, 1*(3), 61-125.
- Velásquez, A. (2012). Revisión histórico-conceptual del concepto de autoeficacia. *Revista Pequéñ, 2*(1), 148-160.
- Williams, S., Wissing, M., Rothmann, S. & Temane, Q. (2010). Self-efficacy, work and psychological outcomes in a public service context. *Journal of Psychology in Africa, 20*, 53-60.

- Yamamoto, J. (2011). *Bienestar y desarrollo sostenible. Un análisis en el ámbito nacional (Reporte de investigación)*. Lima: DGI- Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Yamamoto, J. (2012). *El Índice Chamba 1.0. Manual de aplicación*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú- Investigación y Mejoramiento Continuo.
- Yamamoto, J. (2013). Bienestar, gestión de recursos humanos y desarrollo social. *Tiempo de opinión*, 6(11), 14-25.
- Yorgun, S., Yilmaz, G. & Keser, A. (2009). The relationships of job and life satisfaction with intention to leave among unionized hotel employees in Turkey. *Industrial Relations and Human Resources Journal*, 11(2), 57-67.

