



PONTIFICIA
UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DEL PERÚ

FACULTAD DE LETRAS Y CIENCIAS HUMANAS

CORRELATOS SOCIO-PSICOLÓGICOS DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA
EMPRESA PRIVADA DEL SECTOR CONSTRUCCIÓN

Tesis para optar el título de Licenciada en Psicología con mención en Psicología Social,
que presenta la Bachiller:

LORENA GARCIA CORONEL

ASESORA: DRA. DORA HERRERA PAREDES

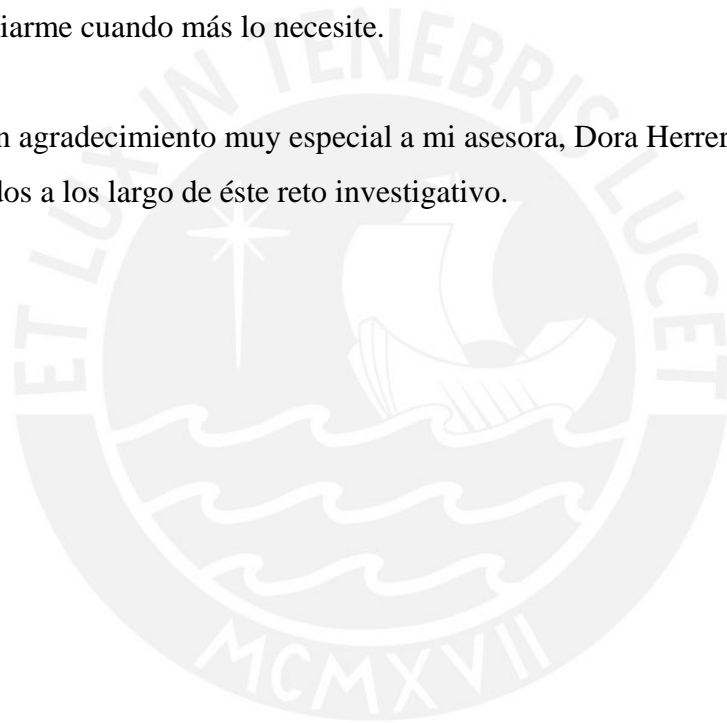
LIMA, 2013

Agradecimientos

La presente investigación ha sido desarrollada gracias al inmenso apoyo de mi madre, mi principal motor de vida.

Gracias también a todas mis familiares y amigos que me brindaron soporte en el camino, haciendo que de alguna manera maneje los inconvenientes suscitados. En especial a Rubén por su paciencia y auxiliarme cuando más lo necesite.

Al mismo tiempo un agradecimiento muy especial a mi asesora, Dora Herrera por el constante apoyo y ánimos dados a lo largo de éste reto investigativo.



Correlatos Socio-Psicológicos de la Satisfacción Laboral en una empresa privada del sector Construcción.

El presente estudio tiene como objetivo conocer, describir y analizar las relaciones existentes entre la Satisfacción Laboral (SL) percibida por los empleados de una empresa privada del rubro construcción ($n=261$), con las variables socio-psicológicas estudiadas (indicadores sociodemográficos y organizacionales) y ciertos rasgos de personalidad articulados en el constructo denominado Núcleo de las Auto-evaluaciones (CSE). Se correlacionaron las puntuaciones de la SL (Price, 1997) con las de la escala CSE (Judge, Erez, Bono & Thoresen, 2003). Al mismo tiempo se buscó precisar la asociación de las mismas respecto a las variables sociodemográficas y organizacionales seleccionadas. El estudio reveló que la experiencia del trabajador suscitada en la interacción con su medio organizacional (SL), se encuentra relacionada con las autoevaluaciones acerca de sí mismo y de su entorno (CSE); confirmándose en estudios previos (Judge, et al 1998, 2005; Timothy et al, 2000; Alarco, 2010). De la misma manera éstas variables se encontraron asociadas a ciertos indicadores sociodemográficos (edad, estado civil y número de dependientes) y organizacionales (sueldo y categoría jerárquica). Estos hallazgos se orientan a subsanar ciertas carencias evidenciadas al existir pocos estudios enfocados hacia el rubro construcción, importante por su elevado crecimiento, alta demanda y presencia de recursos humanos para quienes los hallazgos de la presente investigación podrían constituirse en un aporte.

Palabras claves: *Satisfacción Laboral, Núcleo de las Autoevaluaciones, rubro construcción.*

Abstract

This project intends to describe and analyze the relationship between “Job Satisfaction”, perceived by employees of a private building company ($n = 261$), with the socio-psychological variables that were studied, which includes some personality traits (Core Self-evaluations), socio-demographic and organizational variables. Were correlated the scores of “Job Satisfaction” experienced by employees (Price, 1997) and Core Self-evaluations (Judge et al, 2003). It was also analyzed the association of these variables with the socio-demographic and organizational indicators, selected for this research. Findings show that workers experience when interacting with their organizational environment (Job Satisfaction) is related to their own Self-evaluations and also associated to the judge they elaborate in relation to their environment (Core Self-evaluations); reported in previous studies (Judge, et al 1998, 2005; Timothy et al, 2000; Alarco, 2010). In the same line, these variables are associated with socio-demographic (age, marital status and number of dependents) and organizational indicators (salary and hierarchical category). These findings are relevant due to the fact that there is a lack of focused studies on the building field, which nowadays in Peru are of paramount importance for its high growth, demand and human resources presence to whom the present research findings could be relevant.

Key words: *Job satisfaction, Core self-evaluations, building field.*

Tabla de contenidos

[Resumen.....]	1]
Introducción	
Correlatos Socio-Psicológicos de la Satisfacción Laboral en una empresa privada del sector Construcción.....	5
Bienestar y Vida Laboral.....	7
Núcleo de Las Auto-evaluaciones.....	8
Satisfacción Laboral.....	10
Método	
Participantes.....	13
Instrumentos.....	13
Procedimiento.....	15
Resultados.....	17
Discusión.....	23
Referencias.....	31
Anexos	

Correlatos Socio-Psicológicos de la Satisfacción Laboral en una empresa privada del sector Construcción

La psicología, a lo largo de la historia, ha ido precisando su orientación teórica y campos de aplicación. Actualmente, existe un conjunto diversificado de líneas de investigación, con intereses especializados. A pesar de las diferencias existentes entre dichas líneas, se aplican en ellas los mismos principios científico-psicológicos (Muchinsky, 2001). En los últimos años, una de las áreas que ha mostrado considerable fortaleza, es aquella que estudia el comportamiento organizacional. Su interés básico es comprender las razones psicológicas que describen y explican el comportamiento humano en el trabajo y en las organizaciones (Spector, 2002), el propósito central de esta rama de la psicología es favorecer el bienestar de los empleados en el contexto laboral y organizacional (Enciso & Perilla, 2004). Si bien esto no fue prioritario cuando se realizaron las propuestas iniciales en este campo, actualmente se establece, como una necesidad; ello ocurre inclusive en contextos latinoamericanos (USMP, 2002).

El desarrollo de las sociedades y de la industria a través de los años ha ocasionado cambios en la actividad laboral, incrementando los niveles de competitividad a consecuencia de las innovaciones científicas y tecnológicas; ello ha ido generando nuevas demandas psicológicas en los trabajadores las cuales tienen un impacto inevitable en las organizaciones de las que forman parte. Por ello, la psicología organizacional busca describir, explicar y predecir cuáles son las variables que promueven dinámicas laborales particulares; aunque no todas las teorías desarrolladas han analizado con profundidad estos aspectos (Amozorrutia, 2007).

En el Perú, desde la perspectiva de la psicología social, se ha incursionado en el ámbito del comportamiento organizacional; el propósito central ha sido y es conocer cómo impacta al bienestar subjetivo, las demandas sociales y tecnológicas que cada vez son más elevadas en las organizaciones. Dadas las características de un país en desarrollo como Perú, no sólo las empresas formales y grandes requieren atención, también las empresas pequeñas y medianas necesitan contar con mejores herramientas para encaminar su desarrollo. A pesar de la relevancia de estas últimas en la economía peruana, es importante destacar que las empresas grandes han demostrado crecimiento, entre otros aspectos, gracias a su apertura hacia la economía extranjera (Villarán, 2000). Es por ello que se consideró importante investigar este tipo de empresa, dejando pendiente una gran tarea en relación a las pequeñas y medianas. Se ha priorizado, para el presente estudio a las empresas constructoras, un sector de suma relevancia por su elevado

potencial de crecimiento e imprescindible consideración del factor humano (ICEX, 2010; Navarro, Linares & Montañana, 2010). Éste rubro ha sido considerado, durante muchos años, como unidad de medición del bienestar económico nacional; dependiendo del mismo gran parte del crecimiento peruano, fuertemente ligado al desempeño de diversas industrias en las cuales también repercute y genera desarrollo (ICEX, 2010). Estudios realizados en el campo presentados por la consultora Maxime; grupo latinoamericano de investigación, proyectan para el período 2010 - 2013 un crecimiento promedio anual de 8.7 por ciento en el rubro (Mercado y Construcción, 2010).

Dada la naturaleza de la industria de la construcción, se contrata y solicita servicios de una gran variedad de personas con distintos niveles de instrucción y diversa formación técnica y profesional; se incluyen en este giro empresarial, trabajadores que provienen de distintos ámbitos, en términos de cultura organizacional. Éste grupo de empleados representan una gran inversión (no sólo económica) en los proyectos realizados. En un mismo equipo interactúan personas cuyas características, especialidades y experiencia es muy variada; el propósito central de trabajar de manera colectiva, es cumplir los objetivos empresariales en el plazo establecido y en una variedad de emplazamientos. En algunas circunstancias, la viabilidad de los objetivos de la empresa, contrasta con las expectativas personales de los trabajadores, ello genera, ocasionalmente un contraste entre las exigencias laborales y los planes individuales (Dainty, Green & Bagilhole, 2007; Navarro, 2008).

Las características de la empresa de la construcción descrita previamente, la convierten en uno de los sectores más desafiantes en cuanto a gestión organizacional de recursos humanos. No se ha reportado investigaciones psicológicas abundantes en este rubro, existe más bien, una escasez de propuestas teóricas y empíricas que analicen de modo particular la compleja naturaleza de este ramo industrial (Dainty et al, 2007). Explícitamente ha sido considerado uno de los campos menos estudiados por parte de los investigadores, especialistas en gestión de la construcción y psicólogos organizacionales (Navarro, 2008).

Cabe señalar que investigadores del área de gestión en la industria de la construcción, han intentado explicar los motivos por los cuales científicos e investigadores en psicología de las organizaciones, no han aplicado sus ideas a ésta área empresarial. Entre otros argumentos, se plantea que los estudiosos han presentado la tendencia a analizar empresas de otros sectores, como manufactura o de servicio, desconociendo la naturaleza y las características del proceso

constructivo; por otro lado, se ha observado falta de interés, por parte de las empresas, en invertir en éste tipo de investigación. Lo mencionado previamente se refleja en la continua visión homogénea de las empresas en general. Se destacan las similitudes de la industria de la construcción con otras industrias, más no se subrayan las particularidades propias de éste giro empresarial (Navarro, 2008).

Es importante destacar, que una línea de investigación psicológica de alta relevancia para las empresas en general es aquella que prioriza el estudio del bienestar y Satisfacción Laboral, algunas entidades han considerado ya estos aspectos cuyo análisis permite comprender el comportamiento humano y generar, en el contexto laboral, resultados de gran trascendencia para los individuos, las organizaciones empresariales y la sociedad en general (Spector 2002). Estos conceptos incluyen la construcción subjetiva del significado del trabajo y sus efectos sobre la propia organización (Duro, 2005).

Bienestar y Vida Laboral

En la actualidad el bienestar subjetivo, es un tema tratado con frecuencia en las organizaciones, se le considera relevante y significativo en la vida de las personas y su entorno (Harter, Schmidt & Keyes, 1999). Los individuos traen consigo sus propias evaluaciones, perspectivas, valores y atributos con respecto a las organizaciones o empresas. Estas consideraciones personales formarán parte, de modo ineludible, de la gestión y cultura de la empresa que ellos integren (Mullins, 2005). De acuerdo a estudios realizados, se puede afirmar que en los sistemas humanos organizacionales, la falta de Satisfacción Laboral puede ocasionar repercusiones en la productividad; específicamente se ha observado efectos tales como abandono o rotación, ausentismo, comportamientos de protesta y variación del desempeño en relación a las tareas asignadas (Navarro et al, 2010; Meyer & Marylene, 2008). En la misma línea se ha reportado hallazgos en torno al beneficio generado en los empleados al contar con un lugar de trabajo en el cual se maximice la integración de los objetivos individuales con los organizacionales. Ello impacta en el bienestar individual favoreciéndose el logro de los objetivos de las compañías y como consecuencia se tiende a elevar la productividad y rentabilidad (Sauter, Lim, & Murphy, 1996). Ésta coincidencia entre las características de los individuos y sus entornos de trabajo generan, regularmente, un ambiente de ajuste para ellos (Greguras, Diefendorff & James, 2009).

En los últimos años, la investigación psicológica ha constatado que ciertos factores internos individuales, pueden afectar el nivel de satisfacción relacionado con la experiencia en el trabajo (Judge, Locke, Durham & Kluger, 1998). Paralelamente, se ha venido utilizando de manera central el concepto de “necesidades” en el estudio del comportamiento organizacional, teniéndose muy en cuenta las diferencias individuales (Van den Broeck, Vansteenkiste, De Witte & Lends, 2008). En la misma línea de investigación, se ha profundizado el análisis en relación al bienestar, satisfacción de vida y laboral, resaltando el desarrollo positivo de las personas, no sólo referido a la reparación de aspectos negativos de la vida en general, sino más bien en la construcción de cualidades positivas (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000; Seligman 2011). Entre las propuestas teóricas motivacionales destaca la Teoría de la Autodeterminación; se rescata a través de esta orientación, la riqueza del ser humano y la posibilidad de generar un máximo nivel de bienestar (Ryan & Deci, 1985, 2000). Los estudios orientados hacia esta teoría han examinado la relevancia de las necesidades psicológicas en el lugar de trabajo; postulando tres necesidades universales (de competencia, autonomía y relación); sugiriendo una debida satisfacción de las mismas lo cual permitirá el alcance del bienestar psicológico (Deci, Ryan, Gagné, Leone, Usunov & Kornazheva, 2001).

Núcleo de Autoevaluaciones

Para comprender, no sólo el bienestar subjetivo en general, sino también, la Satisfacción Laboral, de manera particular, resulta relevante recurrir al constructo denominado: Núcleo de las Auto-evaluaciones. Esta variable tiene como sustento la autoevaluación que las personas realizan acerca de si mismas y sobre su funcionamiento respecto a su entorno (Judge, Annelies, Vianen & De Pater, 2004) Es también conceptualizada como proceso psicológico que articula las conclusiones básicas sobre las diversas evaluaciones que los individuos realizan en torno a sí mismos, su dignidad, competencia y capacidad (Judge, Locke, & Durham, 1997). Éstas evaluaciones que realizan las personas sobre el mundo exterior, se ven afectadas no solo por los atributos de los objetos en sí, sino también por las más profundas asunciones que la persona toma acerca de si mismo, los otros y el mundo en general (Judge et al, 1998). Algunos autores han considerado que dicho núcleo forma parte de la personalidad (Bono & Judge, 2003; Wu & Griffin, 2011); es por tanto fuente principal de cuatro áreas específicas: autoestima, autoeficacia

generalizada, locus de control interno y neuroticismo o baja estabilidad emocional (Judge, Bono, Erez & Locke, 2005).

Respecto a las investigaciones realizadas en el campo, Judge et al (1997) consideran al núcleo de las autoevaluaciones como un amplio predictor de la satisfacción en el trabajo y el desempeño laboral. Estudios desarrollados con muestras de profesionales estadounidenses, específicamente médicos, pusieron en evidencia correlaciones positivas entre el Núcleo de las autoevaluaciones y la Satisfacción Laboral ($r = .11$) (Judge et al, 1998). En el mismo contexto Norteamericano, pero en una muestra aleatoria de trabajadores adultos, se realizó una investigación en la que se observó, nuevamente, correlaciones significativas entre ambas variables ($r = .22$) (Judge & Bono, 2000). Por otro lado Judge et al (2005) encontraron asociaciones positivas y significativas entre ambos constructos ($r = .37$) en un grupo de trabajadores Estadounidenses de una planta manufacturera.

En un estudio reciente realizado por Alarco (2010), en contexto peruano, se reportó asociaciones positivas y de mayor intensidad entre el Núcleo de las Auto-evaluaciones y la Satisfacción Laboral ($r = .44$), la muestra estaba conformada por 651 empleados de 8 empresas formales de Lima. Estos datos corresponden a una realidad más cercana al contexto de la presente investigación, por ello, se consideran de alta relevancia para justificar el estudio actual.

Retomando el hilo conductor de la teoría de la Autodeterminación e incorporando la fundamentación del constructo que evalúa el Núcleo de las Autoevaluaciones, debe subrayarse que las evaluaciones generadas por nuestra persona son sólo parcialmente afectadas por el ambiente, no obstante, el entorno es fundamental para desarrollar las propias potencialidades individuales (Judge et al, 2004). El trabajador se encuentra expuesto a diferentes contextos e influencias ambientales, entre ellas resaltan las condiciones laborales que incluyen ciertas características del trabajo al que se adscribe la persona, por ejemplo, el lugar físico de trabajo, puesto, categoría etc. (Dakduk, Gonzalez & Montilla, 2008). Éstas características reúnen aspectos que se extienden desde afuera de la organización, actuando de manera interactuante con otras variables, todo ello contribuye a sentar las bases de la interacción entre el trabajador y su entorno de trabajo (Alarco, 2010).

Es especialmente importante resaltar que el núcleo de las auto-evaluaciones, las experiencias de trabajo y fuerzas del contexto influyen de manera conjunta en ciertos aspectos de la personalidad a lo largo del tiempo (Bandura, 1999 en Wu & Griffin, 2011). Por ello podríamos

decir que existe una influencia bidireccional entre las auto-evaluaciones y el contexto; las evaluaciones individuales modulan la manera en que uno interpreta el ambiente. Y el ambiente afecta la manera en que las personas generan sus conclusiones sobre el mismo (Judge et al, 1998). Respecto a ello, podríamos decir que los individuos con un autoconcepto positivo serán más propensos a percibir los desafíos del trabajo de manera más simple ya que se encuentran predispuestos a percibir los aspectos del contexto de manera positiva (Judge & Bono, 2000).

Satisfacción Laboral

Los fundamentos de la Teoría de la Autodeterminación en relación a la importancia de la Motivación (específicamente intrínseca y autónoma) para el desarrollo del bienestar general y la Satisfacción Laboral, además del óptimo desempeño, son de altísima importancia en la construcción de sistemas humanos organizacionales que optimicen el desarrollo personal y humano en general.

La Satisfacción Laboral, tal como ha sido mencionado previamente, genera un fuerte impacto en el bienestar del individuo, repercutiendo de manera directa en la actividad productiva (Navarro et al, 2010); de la misma manera, en el grado de ajuste entre el individuo y la organización (Spector 1997).

Desde su elaboración inicial en cuanto a la definición, se le ha ligado a un estado emocional-afectivo. Locke (1976) la define como el estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva a las experiencias que atraviesan las personas dentro del campo laboral. La importancia está tanto en el afecto o sentimiento y de misma manera la cognición, presente de manera implícita. Cuando sentimos, pensamos en lo que sentimos y viceversa; por lo tanto, al evaluar nuestro trabajo el componente cognitivo jugará un rol fundamental (Saari & Judge 2004). Para otros autores el concepto va más allá de las emociones y es representado como una actitud generalizada hacia el trabajo (Navarro et al, 2010). Se le define como la predisposición a responder de forma favorable o desfavorable a personas u objetos del entorno laboral; es tomada como una condición previa del comportamiento (Gamero, 2005).

Esta percepción se encuentra bajo la influencia de circunstancias únicas de la persona como la satisfacción de necesidades, valores propios y cumplimiento de expectativas; es decir, se encuentra estrechamente relacionada no solo con evaluación hacia el trabajo sino también con las percepciones propias del individuo (Buitendach & De Witte, 2005). Los empleados por lo

tanto, evalúan su trabajo sobre la base de factores que consideran importantes para ellos (Sempane, Rieger & Roodt, 2002).

Se ha demostrado que estos diferentes aspectos pueden integrarse de acuerdo a dos dimensiones. La satisfacción intrínseca, está originada por factores relacionados con la tarea en sí, la variedad o dificultad de la tarea, el interés que se le presta, la autonomía con que la realiza, posibilidades y herramientas de aprendizaje brindado, etc. Por otro lado tenemos a la parte extrínseca, tiene su origen en fuentes externas al empleado, netamente ligadas al contexto en el que la tarea se desarrolla, incluye salario, horas de trabajo, reconocimiento, etc. (Navarro et al, 2010). Investigaciones realizadas por Sempane et al. (2002) han indicado que la Satisfacción Laboral no se produce de forma aislada ya que dependerá de variables organizacionales presentes dentro del campo laboral en que se desarrollen.

El ámbito de la psicología organizacional, la satisfacción laboral, tiene un largo e interesante camino relacionado con el estudio y la comprensión de actitudes del empleado y su bienestar asociado al trabajo; existe confusión y debate aún, básicamente porque los empleados son cada vez más importantes para el éxito de organización y la competitividad (Saari & Judge, 2004). Sin embargo queda muy claro que la satisfacción laboral experimentada por los empleados es un indicador de eficacia en la organización; además de ello, su funcionamiento óptimo dependerá de un potencial debidamente trabajado y desarrollado en los trabajadores (Rothmann & Coetzer 2002). Es evidente que los empleados satisfechos con sus trabajos, tienden a ser mejores embajadores para la organización y mostrar un mayor compromiso organizativo (Agho, Price & Mueller, 1992).

Teniendo en cuenta los antecedentes teóricos y empíricos presentados, en la presente investigación se tiene el propósito de identificar, mediante un estudio transversal, las relaciones existentes entre un conjunto de variables sociodemográficas, variables organizacionales, el Núcleo de Auto-evaluaciones y la Satisfacción Laboral percibida por una muestra representativa de trabajadores pertenecientes a una empresa privada del rubro construcción. Se espera, a través de los resultados obtenidos, aportar en el análisis de ciertas variables psicológicas de notable relevancia en el ámbito organizacional.



Método

Participantes

El muestreo no probabilístico intencional, reclutó a los participantes de acuerdo a ciertas características relevantes para el estudio entre las que destacaron su disposición para participar y completar el cuestionario, su condición de ser empleado(a) activo(a) dentro de la empresa y un nivel de instrucción mínimo requerido (específicamente, estudios secundarios) (Vieytes, 2004). Para facilitar el acceso a la muestra, se utilizó una lista de todos los empleados actuales, la cual se genera mediante por una plataforma virtual organizada por la empresa para facilitar las actividades administrativas con el personal. De un total de 1161 empleados, los participantes que accedieron a colaborar en el estudio fueron 261 empleados, ubicados en Lima (Oficina Principal) el 54% y fuera de Lima o Almacén Central (Villa el Salvador) el 46%. Sus edades oscilan entre 22 y 69 años, teniendo en relación a la variable edad 30% jóvenes (22-35) y 70% (36-69) mayores. En términos de género, la muestra estuvo conformada en un 79% hombres y un 21% por mujeres. Respecto a su estado civil un 46% reportaron ser casados, 33.7% solteros, 14.9% convivientes, 2.7% divorciados, 1.9% separados y 0.8% viudos. En cuanto al número de dependientes la muestra se distribuyó de la siguiente manera: Ninguno (18.8%); sólo 1 dependiente (9.6%); 2 (26.4%), 3 (19.9%), 4 dependientes (16.9%), 5 dependientes (5.4%), 6 dependientes (2.7%) y más de 7 dependientes (0.4%). En cuanto a la categoría jerárquica: Seniors/Gerentes (10%), Jefes (21%), Supervisores (23%), Asistentes (33%) y Auxiliares (13%). Los indicadores o variables organizacionales mencionadas al describir la muestra han sido consideradas para el análisis de los datos de la presente investigación.

Instrumentos

Para registrar las variables seleccionadas se utilizaron dos Fichas de Datos (sociodemográfica y organizacional) y Escalas de medición de las variables implicadas en el estudio.

Ficha de Datos Socio-Demográfica. Permitió recabar información acerca de las características demográficas y entorno familiar del (de la) empleado (a). Incluye los siguientes datos: edad, sexo, estado civil, número de dependientes y nivel educativo alcanzado. Se consideran de elevada importancia pues reúnen aspectos que forman parte integrante del perfil individual y del entorno inmediato del participante, lo cual, a su vez tiene un impacto en la

organización, pues son variables que interactúan con diversidad de elementos o variables que forman parte de la empresa y específicamente se asocian a las variables psicológicas estudiadas (Judge et al, 1998).

Ficha de Datos de Información Organizacional. Registró información del entorno laboral, incluye los siguientes datos: ubicación geográfica de la actividad principal, área laboral, categoría jerárquica, puesto, tiempo de permanencia en la organización y rango salarial. Estas referencias laborales son importantes ya que permitirán realizar un análisis comparativo de los trabajadores y sus características al interior de la empresa y contribuyen al registro de los datos que reportan interacción entre el (la) empleado(a) y su entorno de trabajo (Alarco, 2010).

Core Self-evaluation Scale CSES. (Judge, Erez, Bono & Thoresen, 2003). Mide el Núcleo de Auto-evaluaciones. Permite obtener información respecto a las evaluaciones que las personas hacen sobre sí mismas y es, en ciertas ocasiones, designada como instrumento que permite la evaluación de la propia autoestima (Judge, 2009). Se aproxima a la medición de cuatro rasgos (autoestima, autoeficacia generalizada, locus de control interno y neuroticismo) los cuales integran un solo factor (Erez & Judge, 2001). Una persona con niveles de autoevaluación altos contará con mayores herramientas favorables para su propio desarrollo personal (Judge, 2009; Erez & Judge, 2001); perseguirá objetivos que le permitan alcanzar felicidad y bienestar (Roberson, 1990). Por el contrario, una persona con niveles bajos tenderá a presentar una visión más negativa sobre si mismo y el mundo (Judge et al, 2000), sintiéndose incapaz de destacar y mejorar sus habilidades, tratando de evitar las dificultades (Bono & Judge, 2003).

Ésta escala tiene como propósito medir el núcleo de las autoevaluaciones de manera unidimensional. Está integrada por 12 ítems, con un formato de escala Likert de 5 puntos que van de 1, *muy en desacuerdo* a 5, *totalmente de acuerdo* (Judge et al, 2003). En cuanto a la traducción, la escala fue traducida del inglés al español por Alarco (2010) para ser aplicada en un estudio transversal, con una muestra de empleados de 8 empresas de Lima, donde se buscó establecer empíricamente, las similitudes y diferencias entre la inseguridad laboral y la empleabilidad en un sector de organizaciones peruanas. En su aplicación se realizó un análisis de la consistencia interna usando el coeficiente alfa. Sus análisis reportaron un Alfa de Cronbach de .79, lo cual permite señalar que la confiabilidad es satisfactoria. Es de importancia destacar resultados de una serie de estudios realizados por Judge et al (2003) donde se desarrolló y probó

la validez de la prueba. Todas las estimaciones de fiabilidad estuvieron sobre .80 con una fiabilidad media de .84; sugiriéndonos una medida válida que debería resultar útil en la investigación psicológica aplicada. En la presente investigación, de la misma manera, se analizó la consistencia interna de los datos y se obtuvo como indicador de confiabilidad un Alfa de Cronbach de .73 (Anexo A).

Job Satisfaction Scale. (Price, 1997). La satisfacción laboral se define como un estado agradable psicológico alcanzado a través de una evaluación positiva de los individuos hacia su trabajo, valorando en qué medida éste puede contribuir a sus valores profesionales (Spector, 1997). Se encuentra relacionada con determinadas conductas de gran trascendencia para el individuo, actuando como un estado preparatorio a la acción (Gamero, 2005). También se define como el grado en que los empleados poseen un afecto positivo orientado hacia la organización (Price, 1997).

Con el fin de medir la satisfacción laboral se aplicó la versión de la escala Job Satisfaction Scale (Price, 1997) en español validada dentro de los estudios de Psycones; proyecto de investigación donde se estudia los patrones cambiantes en las relaciones de empleo de varios países, analizando así, la manera en cómo se puede afectar el bienestar y la calidad de vida de los ciudadanos Europeos (De Cuyper, De Witte, Rigotti, & Mohr, 2003).

Esta escala consta de 4 ítems, con un formato de escala Likert de 5 puntos que oscilan entre 1, *muy en desacuerdo* a 5, *totalmente de acuerdo*. Estudios exploratorios realizados en una muestra de trabajadores temporales Belgas acerca de las consecuencias de la inseguridad laboral, arrojaron un Alfa de Cronbach de .82, lo cual comprueba una alta fiabilidad y nos permite asumir que en ese aspecto presenta óptimas propiedades psicométricas (De Cuyper & De Witte, 2005). Adicionalmente, en la investigación ya mencionada con muestra una Limeña (Alarco, 2010) se obtuvo un Alfa de .75, lo cual actúa como un índice de confiabilidad. En nuestro estudio se halló un coeficiente de Alfa de .69, lo cual pone en evidencia la confiabilidad de la prueba (Anexo A).

Procedimiento

Para desarrollar la presente investigación se preparó una batería de pruebas en las que se encontraban las fichas de datos, las dos pruebas psicológicas que midieron: Núcleo de Auto-evaluaciones y Satisfacción Laboral. En una página introductoria aparecía el consentimiento

informado en el cuál se explicaba el propósito y procedimiento del estudio. Se tomaron en consideración los aspectos éticos requeridos (participación voluntaria y posibilidad de retirarse sin que ello genere consecuencias adversas para el (la) colaborador (a) (Anexo B). Se solicitaron los permisos pertinentes a los responsables de la conducción de la organización y se aplicó la prueba (estudio piloto) a grupos equivalentes; 10 personas en Lima y 10 personas en Obra (a nivel nacional) a fin de detectar algunas dificultades en la interpretación del cuestionario, precisar el tiempo de aplicación y observar cómo se comporta la prueba psicométricamente. Como resultado de ésta aplicación, se modificó la redacción del consentimiento informado y respecto al contenido, se cambiaron algunas opciones de respuestas con el fin de que queden más claras, no se varió el sentido de las preguntas ni se modificó su significado.

Se preparó la batería de pruebas en un formato computarizado, se envió el cuestionario (Anexo C) vía correo electrónico a cada trabajador, y durante las siguientes dos semanas, se mandaron recordatorios con el fin de obtener un mayor número de respuestas, luego se procedió a analizar los datos y precisar los resultados.

Para el análisis estadístico se utilizó el programa SPSS versión 20. Se realizaron análisis descriptivos de las variables socio-demográficas. Se analizó también el ajuste de los datos en términos de su distribución (Anexo D). No se obtuvo evidencias de una distribución normal de datos, por lo cual se procedió a realizar los análisis mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman. Los análisis comparativos entre los grupos se realizaron apoyándose en estadística no paramétrica.

Resultados

Los datos obtenidos al aplicar la batería de pruebas en la muestra seleccionada fueron analizados tomando en cuenta las consideraciones estadísticas que exigen sus particularidades. De acuerdo a los análisis de normalidad Kolmogorov-Smirnov (Anexo D); adecuados para una muestra mayor a 50 personas, se halló una distribución anormal de datos por lo cual se consideró analizar la data bajo una propuesta no paramétrica. Para determinar las asociaciones e intensidad entre ambos constructos con las variables sociodemográficas y organizacionales, se utilizó el coeficiente de correlación Rho Spearman; su uso va acorde con una distribución donde no se asume normalidad. Este nos permitió encontrar asociaciones entre ambas variables cuantitativas. Para determinar las diferencias entre los grupos considerados dentro de cada variable, se utilizó la prueba de U de Mann-Whitney con las variables que poseían dos grupos en comparación, y la prueba de Kruskal Wallis con las variables que conformaban más de dos grupos.

Relación entre Núcleo de las Autoevaluaciones y Satisfacción Laboral.

Se encontró una asociación positiva entre el Núcleo de las Auto-evaluaciones y Satisfacción Laboral ($r_s(261)=.38$, $p<0,01$), La correlación es positiva, significativa y de magnitud moderada según el criterio de Cohen (1988).

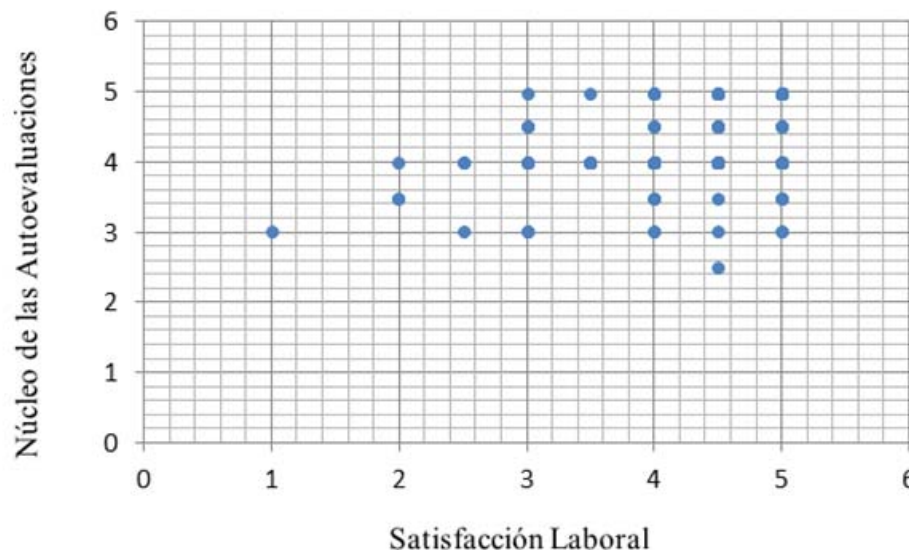


Figura 1. Distribución de Medianas respecto al Núcleo de las Auto-evaluaciones y la Satisfacción Laboral.

Respecto a la dispersión de datos hallados en relación a las variables estudiadas, podemos observar una tendencia hacia arriba y la derecha, mostrándose así una satisfacción laboral elevada, la cual va relacionada con las apreciaciones positivas acerca de sus auto-evaluaciones. Esto nos muestra asunciones más positivas en cuanto autoevaluaciones, predisponiendo a las personas a considerar su trabajo como más satisfactorio (Judge et al, 1998).

Utilizando el Coeficiente de correlación Rho Spearman, se observó la interdependencia de las puntuaciones de las dos escalas utilizadas: Núcleo de Auto-evaluaciones y Satisfacción Laboral, también se precisó el sentido y relación de dichas escalas con la totalidad de variables socio-demográficas y organizacionales registradas para el estudio (Ver Tabla No 1).



Tabla 1.

Escala del Núcleo de las Autoevaluaciones y Escala de Satisfacción Laboral respecto a las variables Demográficas y Organizacionales, Coeficiente de correlación (Rho de Spearman).

	Edad	Sexo	Estado Civil	Nivel Educativo	Nº Dependientes	Sueldo Permanencia	Lugar Físico	Categoría	Áreas de Trabajo
Escala del Núcleo de las Autoevaluaciones	.026	.015	.031	-.043	-.051	-.040	.035	.150*	-.085
Escala de Satisfacción Laboral	.143*	.043	.169**	-.115	.143*	.031	-.058	.059	-.030

*p<.05; **p<.01

Núcleo de las Auto-evaluaciones y Satisfacción laboral: su relación con las variables Sociodemográficas y Organizacionales.

En primer lugar, se evaluó las asociaciones entre el Núcleo de las Auto-evaluaciones respecto a las variables estudiadas, donde se halló una asociación directa con la variable sueldo ($r_s(261) = .130, p < 0,05$). De manera adicional mostró asociación directa con la variable categoría jerárquica ($r_s(261) = .150, p < 0,05$). De acuerdo a los hallazgos se podría considerar que las evaluaciones que tenemos sobre nosotros mismos y sobre el mundo se encuentran afectadas particularmente por determinados atributos organizacionales, es decir esta apreciación tenderá a ser más positiva si se eleva el sueldo o posición jerárquica.

Al evaluar la relación entre la Satisfacción Laboral y las variables estudiadas. La correlación indicó que había un efecto significativo y directo o positivo con el estado civil ($r_s(261) = .169, p < 0,01$). Por otro lado se obtuvo asociaciones con la variable edad ($r_s(261) = .143, p < 0,05$) y número de dependientes ($r_s(261) = .143, p < 0,05$). Con ello se demuestra la asociación entre esta variable psicológica (SL) y ciertos indicadores o variables socio demográficas, ello puede influir de algún modo en la percepción subjetiva de las personas en el campo laboral, predisponiéndolas a ciertas acciones (Gamero, 2005).

Análisis de diferencia de medianas según variables Sociodemográficas (edad, estado civil y número de dependientes).

Como se mencionó anteriormente, las escalas fueron analizadas en cuanto a su distribución, la cual no se ajustó a la normalidad. En ese sentido, el análisis realizado mediante pruebas no paramétricas para muestras independientes mostraron los siguientes resultados. Sólo hubo diferencias de grupos respecto a las variables demográficas: edad, estado civil y número de dependientes.

Respecto al Núcleo de las Auto-evaluaciones, se obtuvo diferencias estadísticamente significativas entre grupos según el estado civil. Los casados presentan un núcleo de auto-evaluaciones más positivo que el de los convivientes (rango de promedio= 142.47 vs. rango de promedio=94.88) ($r = -47.582, p < .01$). En el mismo sentido, los empleados solteros también presentan un núcleo auto-evaluativo más positivo que el de los convivientes (rango de promedio= 134.89 vs. rango de promedio=94.38) ($r = -47.582, p < .01$). Esto nos indica que los empleados casados y solteros procesan su núcleo de auto-evaluación de modo más favorable,

tanto en relación a sí mismos como a la función que cumplen en su entorno al relacionarse con los demás grupos.

Respecto a los análisis realizados con la variable Satisfacción Laboral, se obtuvo diferencias entre grupos según la edad, estado civil y número de dependientes. Los empleados mayores revelaron una actitud más favorable generalizada hacia el trabajo al ser comparados con los menores (rango de promedio=140.71 vs. rango promedio=121.94) ($U=9.728$, $p < .05$). Por otro lado se obtuvo una diferencia significativa entre grupos respecto al estado civil, ya que los casados presentan una satisfacción más elevada (rango de promedio= 144.35 vs. rango de promedio=110.99) ($r=-33.361$, $p < .01$) a diferencia de los solteros. En general, los estudios en el ámbito organizacional indica que los empleados casados revelan un estado más placentero dentro de la empresa (Locke, 1976).

Otra de las variables sociodemográficas que reportó diferencias al comparar los grupos, es la del número de dependientes. Los empleados que poseían dos dependientes presentaron un nivel de satisfacción más elevado en comparación a los que poseían tres (rango de promedio= 111.50 vs. rango de promedio=153.88) ($r=-42.385$, $p < .01$). De la misma manera se encontraron niveles más altos en empleados con dos dependientes) a diferencias de los que poseían cuatro (rango de promedio= 111.50 vs. rango de promedio=145.47) ($r=-33.966$, $p < .05$).

Además de ello, los empleados que dependían solo de sí mismos mostraron un nivel más elevado de satisfacción laboral a diferencia de los que poseían tres dependientes (rango de promedio= 114.30 vs. rango de promedio=153.88) ($r=-39.585$, $p < .05$). Finalmente se obtuvo niveles más altos en los empleados con dos dependientes a diferencia de los que poseían seis dependientes (rango de promedio= 111.50 vs. rango de promedio=170.00 ($r=-58.500$, $p < .05$).

De manera global respecto al número de dependientes; es decir, el número de personas que tienen a su cargo, podríamos decir que los empleados que poseen dos dependientes y dependen de sí mismos, poseen una actitud más favorable respecto a su trabajo en comparación a los que poseen un número de dependientes mayor (Navarro et al, 2010).

Al realizar el análisis que nos permitiera establecer las posibles diferencias entre las variables Sociodemográficas, Organizacionales, Núcleos de Auto-evaluación y Satisfacción Laboral, sólo fue posible reportar ciertas distinciones en cuanto a las variables Sociodemográficas (previamente descritas) que establecían diferencias en función a la edad, estado civil y número de dependientes.



Discusión

El propósito del presente estudio se ha centrado en precisar y analizar el sentido e intensidad de la relación entre variables sociodemográficas, organizacionales y psicosociales de la Satisfacción Laboral en una muestra de empleados que laboran en una empresa del sector de construcción en Lima. Los hallazgos pusieron en evidencia una relación entre la variable psicológica considerada (Núcleo de Auto-evaluaciones), con la Satisfacción Laboral, se observó que dicha relación era positiva, pero de mediana intensidad (Cohen, 1988). Esta asociación ya había sido reportada por estudios previos en otros contextos laborales (Judge, et al 1998, 2005, Judge & Bono, 2000; Alarco, 2010). De acuerdo a los hallazgos empíricos previos, las autoevaluaciones actúan como eje central en los procesos psicológicos que subyacen a la satisfacción laboral (Judge et al, 2004). También actúan como referentes fundamentales del subconsciente, generando efectos sobre la satisfacción en el contexto laboral. Es decir, la forma en que las personas se ven a sí mismos afectaría la evaluación que procesan en relación a su vida laboral (Judge et al, 1997). Por tanto, se podría afirmar que en la muestra de empleados de la empresa de construcción analizada se confirma la ya reportada relación entre éstas dos variables.

Cabe señalar, que de acuerdo al patrón asociativo observado entre el Núcleo de Autoevaluaciones y la Satisfacción Laboral sería posible ratificar los hallazgos de las investigaciones realizadas por Judge (2009) donde se indica que los elevados niveles respecto a la autoevaluación se encuentran relacionados con una mayor satisfacción hacia el trabajo, reportándose, por tanto, bajos niveles de estrés y conflicto. Además, se precisa en esos estudios, que los empleados tienden a estar más satisfechos con su carrera, con su vida en general y actúan con mayor eficacia frente a las dificultades, tienen mayor capacidad para hacer frente a las demandas del medio y disponen de más recursos para invertir en el desempeño de sus roles de trabajo (Judge & Hurst, 2007), es decir se sienten más capaces y poseen mayores herramientas para hacer frente a las demandas laborales (Erez & Judge, 2001). Asimismo, al presentar la tendencia a perseguir objetivos concordantes con sus ideales, intereses y valores reportarán un mayor nivel de bienestar y felicidad (Elliot & Sheldon, 1998). Debido a sus características motivacionales, percibirán su trabajo como más interesante y significativo, mostrando habilidades adaptativas para seleccionar objetivos laborales que representen sus intereses, valores, necesidades de crecimiento y mayor satisfacción con su vida (Judge & Bono, 2001; Judge et al, 1998, 2000, 2005).

En correspondencia con los factores de la personalidad; con los cuales se asocia al Núcleo de las Auto-evaluaciones (Judge, Erez, Bono, & Thoresen, 2003) , se ha reportado que las personas con altos puntajes en la escala que mide el núcleo de las auto-evaluaciones tendrían un concepto más positivo acerca de si mismas (elevado auto-concepto), afrontarían por tanto, de modo óptimo los inconvenientes cotidianos (alta auto-eficacia), verían la vida de manera positiva (bajo neuroticismo) y tendrían la creencia consolidada respecto a su responsabilidad en relación a las consecuencias de sus actos (alto locus de control) (Judge et al, 2005). En esa misma dirección, se demostró que estas personas se sentirían más satisfechas, ya que tienden a buscar trabajos que poseen condiciones que fortalecen su motivación intrínseca. (Judge et al, 2000; Judge et al, 1998; Roberson, 1990).

En relación a los hallazgos de la presente investigación en función a las dos variables psicológicas analizadas (Núcleo de Auto-evaluaciones y Satisfacción Laboral) podemos afirmar que las actitudes favorables hacia el trabajo que posee el grupo estudiado, se ven relacionadas con una tendencia positiva acerca de sus autoevaluaciones. Frente a ello se puede indicar que la muestra de empleados evaluados en la empresa constructora reporta un buen ajuste, son positivos y confían en sí mismos y en su propia agencia; además perciben su trabajo como satisfactorio. Esto ratifica lo reportado en investigaciones empíricas donde se observa que las personas con un elevado puntaje en el Núcleo de Auto-evaluaciones, ven su trabajo como un desafío pero lo observan de manera favorable y positiva (Bono & Judge, 2003).

Los hallazgos referidos a la asociación entre el Núcleo de las Auto-evaluaciones, y el nivel de remuneración económica nos indican que si bien la remuneración puede ser categorizada como mecanismo extrínseco, puede ser considerada como una vía de reconocimiento laboral, pues la relación entre auto-evaluación positiva y elevada remuneración es clara. Dicho hallazgo obtiene también el respaldo de investigaciones como la de Judge, Thoresen, Pucik & Welboun (1999); la cual observa asociaciones positivas entre el Núcleo de las Auto-evaluaciones y el salario aunque de pequeña intensidad, ello coincide con los resultados del presente estudio ($r=.130$). En este contexto son valiosas las apreciaciones de Wu & Griffin (2011) indicando que las personas que reportan mayores puntajes en la escala que mide la variable de núcleos auto-evaluativos aprovecharán mejor las ventajas laborales acelerando de esa manera el crecimiento de sus ingresos.

En cuanto a las demás asociaciones encontradas respecto a las auto-evaluaciones fundamentales se podría decir, que las personas que poseen un mayor rango en cuanto a jerarquía dentro de la empresa, tendrán una mayor tendencia hacia el crecimiento óptimo y eficaz, dentro del entorno en donde tengan que desempeñarse. Serán capaces de regular sus conductas con mayor facilidad (Deci & Ryan, 2000). Adicionalmente a ello, podríamos decir que éstas personas al disponer con mayores recursos y conducirse con mayor eficacia (Judge & Hurst, 2007; Erez & Judge, 2001), contarán con una mayor facilidad de desarrollo en cuanto a niveles jerárquicos dentro de la empresa. Autores como las de Forrier y Sels (2003), colocan el nivel jerárquico como uno de los indicadores influyentes en la situación laboral del individuo. Sin embargo, estos últimos hallazgos nos orientan a una importante reflexión, pues desde el punto de vista teórico, si tomáramos atención en el núcleo de las auto-evaluaciones de los trabajadores de menor nivel, es claro que ellos tienden a ser de menor puntaje. Frente a ello podríamos considerar que sus opciones de desarrollo se verían limitadas, por tanto, sería conveniente orientar a dichos empleados a favor de fortalecer su perfil en este rubro, de modo tal que puedan obtener una evolución laboral favorable.

Finalmente, en relación a las diferencias observadas entre los grupos estudiados en función al Núcleo de Auto-evaluaciones se puede indicar que los empleados solteros poseen un autoconcepto más positivo sobre ellos mismos, las personas y el mundo (Judge et al. 1998) y se diferencian de los que conviven. Esto se puede deber a que los empleados solteros al no verse ligados a una pareja podrían disponer de un tiempo personal más flexible y aprovechar con mayor facilidad, de las ventajas y oportunidades de la vida y el mundo laboral (Judge, 2009). Adicionalmente, podríamos decir que los trabajadores casados poseen auto-evaluaciones más positivas a diferencia de los que conviven. Las razones pueden estar ancladas en ciertos estereotipos sociales de los cuales, las propias personas que conviven consideran. Pues, en nuestra sociedad la convivencia ha sido tomada como una alternativa generalmente previa o remplazante al estado “casado”, pero no siempre son juzgadas como categorías equivalentes en términos de status. Quizás el ser casado(a) podría generar una auto-evaluación más favorable, una actitud más positiva hacia la vida y por tanto una manera distinta de mirar el mundo. Asimismo, al poseer un apoyo adicional, podría disminuir sus niveles de auto-crítica e incrementar los niveles de autoestima y auto eficacia, los cuales actúan como elementos del núcleo de las auto-evaluaciones. Sería importante indagar con mayor profundidad en este

hallazgo, pues los puntajes obtenidos no nos brindan claramente el contenido de los juicios establecidos por los participantes (Judge et al, 2005).

Por otro lado, en relación a la variable Satisfacción Laboral; es decir al estado psicológico positivo alcanzado en relación a las evaluaciones hacia su trabajo (Spector, 1997) encuentran resultados asociados a la edad, similares a los estudios desarrollados con una muestra Limeña ($r=.22$,) (Alarco, 2010). En investigaciones con empleados asiáticos de empresas públicas y privadas, también se encontró asociaciones entre ambas variables ($r = .25$) (Azalea, Omar, & Anwar, 2009). En el presente estudio, de modo coincidente, los trabajadores de mayor edad tienden a presentar mayor satisfacción laboral. Es probable que los individuos en el rango de edad más avanzada al tener mayor permanencia en las organizaciones podrían estar más satisfechos con su trabajo. Algunos estudios realizados en esta misma línea indican que de acuerdo a la facilidad que los trabajadores de mayor edad habrían tenido para desarrollar una mayor línea de carrera y por ende poseer mayores posibilidades de promoción, las posibilidades de elevar su satisfacción laboral son mayores.

Cabe mencionar que este dato, asociado al del Núcleo de Auto-evaluaciones y elevada jerarquía previamente mencionada, debe ser considerado en las propuestas de capacitación laboral, pues a menor jerarquía y menor edad, se posee menores puntajes en los componentes del núcleo auto-evaluativo y la Satisfacción Laboral. Es muy importante no dejar de lado a los jóvenes, pues incluirlos fortalecería el cumplimiento de los objetivos de las organizaciones. El entusiasmo y valoración del progreso que generalmente tiñe a las nuevas generaciones podría ser altamente relevante para los sistemas humanos organizacionales. Nos deben orientar a la reflexión los hallazgos del presente estudio que muestran jóvenes insatisfechos laboralmente y con bajos niveles en relación a sus núcleos de auto-evaluación (Azela et al, 2009).

Al igual que en el caso de los Núcleos de Auto-evaluación, el estado civil de los participantes varía en relación a su Satisfacción Laboral. Los casados se muestran más satisfechos que los solteros, probablemente sus responsabilidades sociales y familiares los orienten a valorar de modo más positivo y favorable el trabajo que poseen, asimismo, la presencia constante de la pareja, puede enriquecer los juicios del trabajador en relación con su entorno laboral. Esto ha sido ya demostrado en diversos (Robbins & Coulte, 1996; Lydon & Chevalier, 2002 en Sanchez, Lopez & Millan, 2007; Alarco, 2010).

Además de lo anterior, el número de dependientes también establece diferencias. La relación entre número de dependientes y satisfacción es inversa. A mayor número de dependientes menor satisfacción laboral. Este tipo de relación ha sido observado previamente en otros contextos. Tal vez, la ausencia de dependientes y obligaciones familiares permita a los trabajadores expresar de manera más libre sus consideraciones respecto al entorno y no se tema que esto revierta negativamente, mientras que los que tienen más dependientes pueden verse amenazados y asumir que deben ser tolerantes si desean mantener su espacio laboral. Es importante profundizar en este hallazgo en el contexto peruano (Navarro et al, 2010; Sanchez & Quiroga, 1995).

De manera complementaria; en relación con la Satisfacción laboral, es posible que existan factores asociados a la identificación del trabajador con su obra, básicamente con la estructura física del proyecto. Los empleados en éste rubro (construcción), a diferencia de otros, son particularmente responsables de la calidad del producto que generan, sintiéndose satisfechos cuando pueden señalar y mostrar con orgullo la tarea terminada en la que han participado (Navarro, 2008). Cada trabajador siente que ha contribuido con su esfuerzo individual a la producción de una estructura física tangible, dando esto lugar a sentimientos de gran satisfacción; es decir se atribuye la satisfacción laboral al propio trabajo realizado (Borcherding & Oglesby, 1974 en Navarro, 2008). Este podría ser un aspecto a ser estudiado evaluando la motivación y satisfacción de los trabajadores en relación al proceso de construcción y al producto final. Habría que profundizar la investigación psicológica en este rubro en nuestro medio.

En conclusión podíamos decir que los análisis realizados en la presente investigación; respecto a las variables psicológicas (Core Self-evaluación), sociodemográficas y organizacionales, ilustran la estrecha relación existente entre éstas y la Satisfacción Laboral que es un aspecto indispensable en la vida de los trabajadores, a pesar de que ellos no estén conscientes de la magnitud de su relevancia para el desarrollo de las organizaciones y bienestar general.

Los hallazgos reportados deberían orientar a los conductores de la empresa a fortalecer los núcleos auto-evaluativos y la Satisfacción Laboral de los más jóvenes, de menor rango salarial y baja categoría jerárquica. Tal vez ello reduzca los índices de rotación, especialmente si estos son superiores a los que la organización espera.

En cuanto a las limitaciones del estudio, se tuvo dificultad de acceso a determinado sector de la muestra, pues la zona geográfica en la que se encontraban estos participantes no permitía que accedieran al material de evaluación de manera inmediata y eficaz. Por otro lado, es importante mencionar que no se pudo acceder a la población obrera por razones diversas planteadas por los conductores de la institución evaluada. Es probable que este grupo al estar expuesto a diferentes condiciones podrían mostrar perfiles distintos, tal vez esta comparación pueda realizarse en estudios posteriores.

De igual manera sería interesante establecer estudios comparativos entre empresas del rubro construcción privado nacional y empresas transnacionales, pues podríamos descubrir si existen diferencias respecto a las influencias de operaciones internacionales. Por otro lado podríamos establecer comparaciones con empresas de sectores afines como industriales, petroleros, mineros etc. y comparar sus percepciones.

Respecto a la totalidad de hallazgos observados; las organizaciones, empresas e industrias deberían preocuparse por generar un ambiente positivo y motivador para todos los niveles, para ello, es importante fomentar la investigación del comportamiento organizacional (Navarro, 2008). Sin embargo dada la coyuntura empresarial actual del sector y de la empresa seleccionada, se ha señalado explícitamente que no se cuenta con condiciones que permitan variar la situación actual y por tanto elevar la Satisfacción Laboral puede ser una tarea compleja. A pesar de que la institución cuenta con un área de bienestar, existen grandes temas por profundizar y nuevas alternativas por implementar. Por otro lado, es relevante indicar que la organización cuenta con una estructura organizacional altamente jerárquica y un manejo de la información muy burocrático. A su vez; está atravesando por una serie de problemas económicos los cuales han generado un clima de inseguridad en los trabajadores. Esto ratifica lo previamente detallado; el contexto con sus diversas condiciones laborales (que incluyen características del trabajo en el que se ve envuelta la persona), se asocian a los niveles de satisfacción del trabajador (Dakduk et al 2008).

Finalmente se podría decir; tal como se ha venido indicando a lo largo del estudio actual, muchas teorías coinciden en afirmar que uno de los factores más relevantes para la Satisfacción Laboral es la motivación intrínseca. Esto implica que las personas realicen las tareas laborales comprometiéndose con ellas, especialmente si asumen que son actividades valiosas y que, además, les generan gozo. Obviamente esto no es constante en todos los entornos

laborales, pero si se tiene evidencia empírica de cuáles son los grupos en los que la satisfacción puede verse mermada, es posible intervenir para elevar los niveles de satisfacción y por tanto favorecer el cumplimiento de los objetivos organizacionales. El presente estudio no sólo otorga información acerca de la relación entre determinadas variables sino que ilumina el camino para fortalecer el bienestar de los trabajadores y por ende contribuir al desarrollo óptimo de las organizaciones.





Referencias

- Agho, A. O., Price, J. L., & Mueller, C. W. (1992). Discriminant validity of measures of job satisfaction, positive affectivity and negative affectivity. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65(1), 185–196.
- Alarco, M. (2010). *Conceptual and Empirical Similarities and Differences Between Job Insecurity and Employability: A Test in Perú*. Tesis Doctoral no publicada, Katholieke Universiteit Leuven, Belgica.
- Amozorrutia, J. (2007). Satisfacción Laboral en Trabajadores de una Clínica de Salud Pública del Distrito Federal. *Psicología Iberoamericana*, 15(1), 34-43.
- Azalea, A., Omar, F. & Anwar, K. (2009). The Role of Individual Differences in Job Satisfaction Among Indonesians and Malaysians. *European Journal of Social Sciences*, 10 (4), 496-511.
- Bono, J. & Judge, T. (2003). Core Self-Evaluations: A Review of the Trait and its Role in Job Satisfaction and Job Performance. *European Journal of Personality*, 17(1), 5-18.
- Buitendach, J.H. & De Witte, H. (2005). Job insecurity, extrinsic and intrinsic job satisfaction and affective organisational commitment of maintenance workers in a parastatal. *South African Journal of Business Management*, 36 (2), 27-37.
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. Hillsdale, N. J.: Lawrence Erlbaum Associates.
- Dakduk, S., González, A. & Montilla V. (2008) Relación de Variables Sociodemográficas, Psicológicas y la Condición Laboral con el Significado del Trabajo. *Revista Interamericana de Psicología*, 42(2), 390-401.
- Dainty, A., Green, S. & Bagilhole, B. (2007) People and culture in construction: Contexts and challenges. In: Dainty, A., Green, S. and Bagilhole, B. (eds.) *People and Culture in Construction: a Reader*. Spon, London. 3-25.
- Deci, E & Ryan, R. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum.
- Deci, E. & Ryan, R. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78.

- Deci, E. L., Ryan, R. M., Gagné, M., Leone, D. R., Usunov, J., & Kornazheva, B. P. (2001). Need satisfaction, motivation, and well-being in the work organizations of a former Eastern Bloc country: Across-Cultural Study of Self Determination. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27(1), 930-942.
- De Cuyper, N. & De Witte H. (2005). Job insecurity: Mediator or moderator of the relationship between of contract and various outcomes. *Journal of Industrial Psychology*, 31(4), 79-86.
- De Cuyper, N., De Witte, H., Rigotti, T. & Mohr, G. (2003). Current Evidence Concerning Employment Contracts and Health among Workers across Europe (Report HPSE-CT2002-00121). Leuven: Psycones.
- Duro, M. (2005). Calidad de Vida Laboral y Psicología Social de la Salud en el Trabajo: hacia un modelo de componentes comunes para explicar el bienestar laboral psicológico y la salud mental de origen psicosocial. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 56 (1), 57-98.
- Elliot, A. J., & Sheldon, K. M. (1998). Avoidance personal goals and the personality-illness relationships. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75 (1), 1282-1299.
- Enciso, E. & Perilla, L. (2004) Visión retrospectiva, actual y prospectiva de la psicología organizacional. *Acta Colombiana de Psicología*, 1 (11), 5-22.
- Erez, A. & Judge T.A. (2001). Relationship of core self-evaluations to goal setting, motivation, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 86, 1270-1279.
- Forrier, A. & Sels, L. (2003). Temporary employment and employability: training opportunities and efforts of temporary and permanent employees in Belgium. *Work, Employment and Society*, 17(1), 641-666.
- Gamero, C. (2005). Análisis Económico de la Satisfacción Laboral. Tesis Doctoral de Economía, Universidad de Malaga, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales.
- Greguras, G.J. & Diefendorff, J. M. (2009). Different fits satisfy different needs: Linking person environment fit to employee commitment and performance using self-determination theory. *Journal of Applied Psychology*, 94 (2), 465-477.
- Harter, J.K., Schmidt, F.L., & Keyes, C.L.M. (2003). Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: A review of the Gallup studies, in Haidt, J. (Ed). *Flourishing: Positive psychology and the life well-lived*, 205-224.

- ICEX (2010). El sector de la construcción en el Perú: Informes Sectoriales. Recuperado el Domingo 9 de octubre del 2011 en <http://www.oficinascomerciales.es/icex/cma/contentTypes/common/records/viewDocument/0,,00.bin?doc=4388005>
- Judge, T. (2009). Core Self-Evaluations and Work Success. (Report) .*Current Directions in Psychological Science*, 18(1), 58-62.
- Judge, T., Annelies, E., Vianen V. & De Pater. (2004). Emotional Stability, Core Self Evaluations, and Job Outcomes: A review of the evidence and an Agenda for Future Research. *Human Performance*, 17(3), 325-346.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86 (1), 80–92.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2000). Personality and Job Satisfaction: The Mediating Role of Job Characteristics. *Journal of Applied Psychology*. 85(2). 237-249.
- 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 (2), 257-268.
- Judge, T., Erez, A., Bono, J., & Thoresen, C. (2003). The core self-evaluations scale: Development of a measure. *Personnel Psychology*, 56 (1), 303-331.
- Judge, T. & Hurst, C. (2007). The benefits and possible costs of positive core self evaluations: A review and agenda for future research. In D. L. Nelson & C. L. Cooper (Eds.). *Positive organizational behavior*, 159–174.
- Judge, T., Locke, E, & Durham, C. (1997). The dispositional causes of job satisfaction: A core evaluations approach. *Research in Organizational Behavior*, 19 (1), pp. 151-188.
- Judge, T., Locke, A., Durham, C., & Kluger, A. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*. 1 (83), 17-34. Extraído el 24 de Septiembre del 2011 desde <http://202.110.216.164:81/cds/forum/201010/13/093242vr55vhbmbmgmtmtyt.pdf>.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Pucik, V., & Welbourne, T. M. (1999). Managerial coping with organizational change: A dispositional perspective. *Journal of Applied Psychology*, 84 (1), 107–122.

- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M.D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (1297-1343). Chicago: Rand McNally.
- Mercado y Construcción (2010). Inversiones en el mercado de Construcción, Noticias y Artículos del Sector Construcción en el Perú. Recuperado el Jueves 13 de octubre del 2011 de <http://www.mercadoyconstruccion.com/2010/06/en-periodo-2010-%E2%80%932013-el-sector-construccion-creceria-8-7-anual/>
- Meyer, J. & Marylene, G. (2008). Employee Engagement From a Self-Determination Theory Perspective. *Industrial and Organizational Psychology*. 1(1), 60-62.
- Navarro, E., Llinares, C. & Montañana, A. (2010). Factores de Satisfacción Laboral Evocados por los Profesionales de la Construcción en la Comunidad Valenciana. *Revista de la Construcción*, 9 (1), 4-16.
- Navarro E. (2008). Revisión de la Motivación de los Trabajadores de la Construcción: 1968-2008. *Revista de la Construcción*, 7 (2), 17-29..
- Muchinsky, P.M. (2001). *Psicología aplicada al trabajo*. Madrid: Paraninfo.
- Mullins, L. (2005) *Management & Organisational Behaviour*, (7th Ed), Pearson Education: Harlow.
- Price, J.L. (1997), *Handbook of Organizational Measurement*, *International Journal of Manpower*, 18(4-6), 303- 558.
- Robbins, S.P. & Coulter, M. (1996). *Administración*. México: Prentice-Hall.
- Roberson, L. (1990). Prediction of job satisfaction from characteristics of personal work goals. *Journal of Organizational Behavior*, 11, 29-41.
- Rothmann, S. & Coetzer, E (2002). 'The relationship between personality dimensions and job satisfaction', *Business Dynamics*, 11(1), 29-42.
- Sánchez M.P. & Quiroga M.A. (1995). Análisis entre la satisfacción familiar y laboral: variables moduladoras. *Anales de la Psicología*, 11(1), 65-78.
- Saari, L. & Judge, T. (2004). 'Employee attitudes and job satisfaction', *Human Resource Management*, 43(4), 395-407.
- Sanchez, S., Lopez, T. & Millán, G. (2007). Influencia de variables personales en la satisfacción laboral y el compromiso organizativo: estudio de caso en el sector hotelero de la provincia de Córdoba. *Cuadernos de Turismo Universidad de Murcia*. 20 (1), 223-249.

- Sauter, S., Lim, S., & Murphy, L. (1996). Organizational health: A new paradigm for occupational stress research at NIOSH. *Japanese Journal of Occupational Mental Health, 4* (1), 248–254.
- Seligman, M. E. P. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist, 55* (1), 5-14.
- Seligman M. (2011). *Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Well-being*. New York: Free Press.
- Sempañe, M., Rieger, H. & Roodt, G. (2002). Job satisfaction in relation to organizational culture. *South African Journal of Industrial Psychology, 28*(2), 23-30.
- Spector, P. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. London: Sage.
- Spector, P. (2002). *Psicología industrial y organizacional: investigación y práctica*. México: El Manual Moderno.
- USMP (2002). *Psicología Organizacional*. Revista de Psicología Liberabit.
- Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., & Lens, W. (2008). Explaining the relationships between job characteristics, burnout, and engagement: The role of basic psychological need satisfaction. *Work & Stress, 22*(3), 277-294.
- Villarán (2000). *Las PYMEs en la estructura empresarial peruana*. Lima: Servicios para el Desarrollo.
- Vieytes, R. (2004). *Metodología de la investigación en organizaciones, mercado y sociedad. Epistemología y técnicas*. Buenos Aires, AR: Editorial de las Ciencias.
- Wu, C.-H., & Griffin, M. A. (2011). Longitudinal Relationships Between Core Self-Evaluations and Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology, 11*(1). 1-11

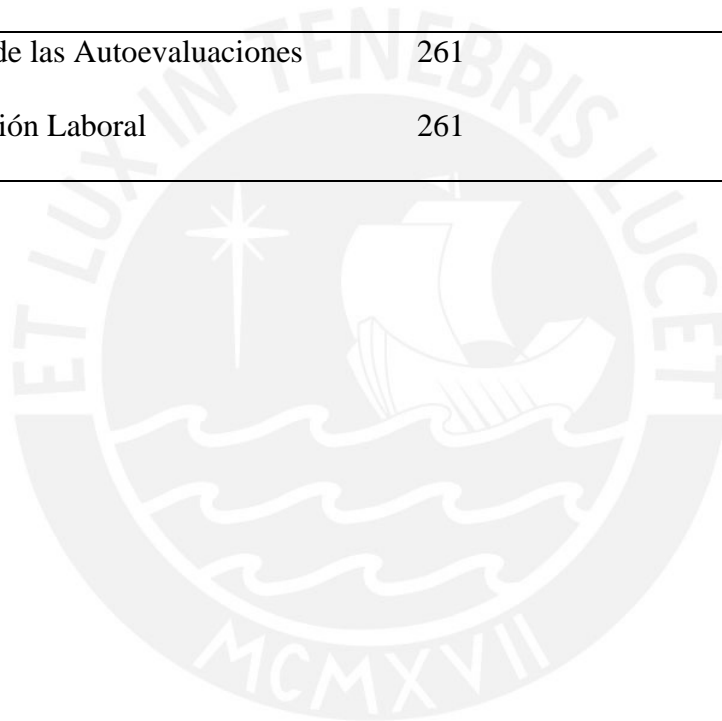


Anexos

Anexo A. Análisis de Confiabilidad (Alfa de Cronbach)

Alfa de Cronbach de la Escala del Núcleo de las Autoevaluaciones y la Escala de Satisfacción Laboral en la muestra.

	N	Alfa de Cronbach
Escala del Núcleo de las Autoevaluaciones	261	0.73
Escala de Satisfacción Laboral	261	0.69



Anexo B. Consentimiento Informado

Estimado Sr. / Sra. / Srta. :

Soy Lorena García, alumna de Psicología Social de la PUCP y parte del área de Gestión Humana de XXXX . Como parte de mi trabajo de Tesis me encuentro realizando una investigación acerca de diversos aspectos asociados al Bienestar y Satisfacción Laboral. Por ello solicito su apoyo llenando el siguiente cuestionario, el cual sólo tomara 3 minutos de su valioso tiempo en completarlo. El cuestionario es **TOTALMENTE ANÓNIMO** y la información que nos brinde será trabajada con **ABSOLUTA CONFIDENCIALIDAD**. El sistema computarizado **NO IDENTIFICA** la procedencia de cada encuesta, ni respuestas individualizadas.

Si UD. está de acuerdo en participar, puede proceder a través del siguiente link, que le dará acceso directo:

<https://docs.google.com/spreadsheets/viewform?formkey=dDI0U3Nka0tKaXdwcTlxY2E4cF91Q0E6MQ>

Muchas Gracias de antemano por su participación!!

Lorena García Coronel

Especialidad de Psicología Social

Facultad de Letras y Ciencias Humanas

Anexo C. Cuestionario Trabajo y Bienestar

TRABAJO Y BIENESTAR

Por favor lea atentamente cada frase y conteste todas las preguntas sin dejar ninguna en blanco. No hay respuestas correctas ni incorrectas; lo que cuenta es su opinión sincera.

- Marque las respuestas que correspondan.
 - Haga click en "SUBMIT" al finalizar la encuesta
 - Si tiene dudas sobre el manejo del cuestionario, comuníquese con Lorena Garcia (lgarcia@pucp.pe)
 - La encuesta podrá llenarse hasta el 15 de mayo del 2012
- * Required

PARTE 1: INFORMACIÓN GENERAL SOBRE SU TRABAJO

¿Físicamente, dónde usted labora o permanece el mayor tiempo? *

- Oficina Principal / Unidad de Equipos
- Obra

¿A qué área pertenece? *

(Por ejemplo, Contabilidad, CSSM, Gestión Humana etc.):

¿Cuál es su puesto de trabajo en ésta organización? *

(por ejemplo, Asistente Administrativo, Topógrafo, Jefe de Producción etc.):

¿A qué nivel o categoría pertenece dentro de la empresa? *

- Director/Gerente
- Gerente
- Subgerente/Ingeniero Superintendente
- Jefe Senior / Ingeniero Senior
- Jefe
- Supervisor
- Asistente/Asistente Técnico
- Auxiliar/ Auxiliar Técnico

¿Cuánto tiempo lleva trabajando en esta empresa? *

Colocar el número de años (si es menos de un año: número de meses o días)

- Entre 1 y 3 meses
- Entre 3 y 6 meses
- Entre 6 meses y 1 año
- Entre 1 y 2 años
- Entre 2 y 5 años
- Entre 5 y 10 años
- De 10 años a más

¿Mensualmente, cuando percibe económicamente por el trabajo realizado? (sueldo bruto) *

detallar dentro de rango

- S/. 800 - 1500
- S/. 1500 - 3500
- S/. 3500 - 6500
- S/. 6500 - 8500
- S/. 8500 - 10500
- S/ 10500-12500
- S/. 12500-14500
- S/. 14500 a mas

PARTE 2

Por favor, señale en qué medida está de acuerdo con las siguientes afirmaciones: *

	Totalmente en Desacuerdo	En desacuerdo	En parte de acuerdo, en parte en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Confío en que lograré el éxito que merezco en la vida	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Algunas veces me siento deprimido	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cuando lo intento, generalmente tengo éxito	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Algunas veces, cuando fallo me siento inútil	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Termino mis tareas/labores con éxito	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Algunos veces, no me siento en control de mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En general, me siento satisfecho conmigo mismo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Estoy lleno de dudas sobre mi competencia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yo determino que es lo que ocurrirá en mi vida	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
No me siento en control del éxito de mi carrera	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Soy capaz de lidiar con la mayoría de mis problemas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Algunas veces las cosas lucen desoladoras y desesperanzadoras para mí	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

PARTE 3

Indique en qué medida está de acuerdo con las siguientes afirmaciones: *

	Totalmente en Desacuerdo	En desacuerdo	En parte de acuerdo, en parte en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
No estoy contento con mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Con frecuencia me aburro en mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La mayoría de los días estoy entusiasmado/a con mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Disfruto con mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

PARTE 4: DATOS GENERALES

Edad *

Sexo *

- Femenino
- Masculino

Estado Civil *

- Soltero
- Conviviente
- Casado
- Separado/ Divorciado
- Viudo

¿De cuantas personas depende sus ingresos? *

(sin contarse a usted mismo, colocar el número de personas)

- sólo a mi mismo
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- más de 7

Nivel Educativo *

- Secundaria Completa
- Educación superior técnica o en curso
- Educación superior técnica completa
- Educación superior universitaria en curso o incompleta
- Educación superior universitaria completa
- Estudios de Postgrado
- Other:

Submit

Powered by [Google Docs](#)

[Report Abuse](#) - [Terms of Service](#) - [Additional Terms](#)

Anexo D. Análisis de Normalidad

Prueba de Kolmogorov-Smirnov de la Escala del Núcleo de las Autoevaluaciones y la Escala de Satisfacción Laboral en la muestra.

	Sig.
Escala del Núcleo de las Autoevaluaciones	.003
Escala de Satisfacción Laboral	.000

n=261

