



PONTIFICIA
**UNIVERSIDAD
CATÓLICA**
DEL PERÚ

FACULTAD DE LETRAS Y CIENCIAS HUMANAS

LA INFLUENCIA DE LA SATISFACCIÓN CON LA FAMILIA Y CON EL ESTATUS MATERIAL EN EL DESEMPEÑO

Tesis para optar el título de Licenciado en Psicología con
mención en Psicología Social
que presenta el
Bachiller:

MAURICIO HÉCTOR ALOSILLA-VELAZCO CÁCERES

ASESOR: JORGE MARTÍN YAMAMOTO SUDA

LIMA-PERÚ

2016



Agradecimientos

A mis padres, por el apoyo, cuidado y cariño constante

A mi hermana, por la atención, ánimos y compañía

A mi cuñado, por compartir momentos de mucha alegría

A mi sobrino, por iluminar mis días de trabajo con su sonrisa

A mi familia en general, por el apoyo y buena energía

A mis amigos, por simplemente estar ahí y ser quienes son

A Fabiola, por la aceptación incondicional

A Jorge Yamamoto, por todas las oportunidades de aprendizaje y crecimiento que me ha dado, por su confianza, y sus palabras de enseñanza y sabiduría

A Sato, por darme un ejemplo de lugar de trabajo al cual emular

A Pepe, por enseñarme que la plenitud está en la lucha, no en la perfección

A MR, por transformar mi vida y dilucidar mi propósito

A Edgar, por darme el espacio para desarrollarlo

A Gabriel y a Gabriela, porque sin ellos esta investigación no sería lo que es hoy

Y a todos los estudiantes que me ayudaron con la aplicación,

sin ustedes no hay tesis

Resumen

La relación entre la satisfacción y el desempeño laboral es uno de los temas más estudiados en la historia del comportamiento organizacional. La evidencia meta-analítica se centra en dos tipos principales de satisfacción, la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida, y no encuentra mayores diferencias en la relación de ambas con el desempeño. En contraste, evidencia correlacional basada en indicadores culturalmente válidos y evidencia causal perfilan a la satisfacción con la vida como un mejor predictor del desempeño que la satisfacción laboral. A partir de ello, surge el interés por explorar desde un diseño experimental qué dimensiones de la satisfacción con la vida influyen más en el desempeño. Así, en el presente estudio se compara el impacto en el desempeño del aumento en la satisfacción con la familia y del aumento en la satisfacción con el estatus material. En específico se tuvo la hipótesis de que el incremento en la satisfacción con la familia tendría un mayor impacto sobre el desempeño que el incremento en la satisfacción con el estatus material. Sin embargo, los resultados no reportan diferencias significativas en el desempeño entre los grupos expuestos a la inducción y el grupo control. Dichos resultados sugieren que las dimensiones específicas de la satisfacción con la vida como satisfacción familiar y material, no predicen el rendimiento en condiciones experimentales mientras que la satisfacción con la vida general sí. Se discuten también las limitaciones metodológicas que puedan explicar estos resultados.

Palabras clave: Satisfacción con la vida, Satisfacción con la familia, Satisfacción con el estatus material, Desempeño laboral.

Abstract

The satisfaction-job performance relationship is one the most researched subjects in the history of organizational behavior. Meta-analytic evidence focuses in two types of satisfaction: job satisfaction and life satisfaction and finds no major difference between them in regard to their relationship with job performance. In contrast, correlational evidence with culturally valid indicators and causal evidence suggest that life satisfaction is a better predictor of performance than job satisfaction. Given that, it becomes of interest to explore from an experimental design which life satisfaction domains are the most influential on performance. Therefore, in the present study the impact of two life satisfaction domains (family, and material status) in performance are compared. In specific, the hypothesis was that the increment in satisfaction with family would have a greater impact in performance than the increment in satisfaction with material status. However, there were no significant differences in performance between the two satisfaction groups and the control group. These results suggest the specific life satisfaction domains (family, and material status) don't predict performance in experimental conditions while general life satisfaction does. This is also discussed regarding methodological limitations.

Keywords: Life satisfaction, Satisfaction with family, Satisfaction with material status, Job performance.

Tabla de contenidos

Introducción	1
Método	11
Participantes	11
Medición	12
Procedimiento	12
Análisis de datos	16
Resultados y discusión	17
Conclusión	21
Referencias	22
Anexos	26



La relación entre el desempeño laboral y las actitudes, entre ellas la satisfacción, es uno de los temas más estudiados en la historia del comportamiento organizacional (Bowling, 2007; Judge & Kammeyer-Mueller, 2012). Sin embargo, a pesar de su popularidad en el campo de investigación, los estudios se han enfocado principalmente en usar técnicas analíticas de correlación para indagar sobre estas variables (Judge & Kammeyer-Mueller, 2012). Además, en la literatura científica, existen pocos estudios longitudinales (Riketta, 2008) y no se encuentra evidencia alguna que soporte una relación causal. Solo existe un estudio experimental publicado que mide el efecto de la felicidad en el desempeño (Oswald, Proto, & SgROI, 2015), pero en este caso, la felicidad es entendida como estado de ánimo (afecto positivo), mas no como satisfacción. Dado este escenario, cobra relevancia indagar en la relación causal entre la satisfacción y el desempeño laboral.

En una reciente revisión de la literatura científica, el desempeño laboral es conceptualizado como acciones del colaborador que son consistentes con las expectativas de su rol y que contribuyen a la efectividad organizacional. Dicho constructo engloba cinco dimensiones, siendo éstas el desempeño en la tarea (también conocido como desempeño dentro del rol), el comportamiento organizacional cívico, el retraimiento, la conducta contraproducente y el desempeño creativo (Judge & Kammeyer-Mueller, 2012).

Por otro lado, la satisfacción se entiende como el contraste estadístico entre la percepción de logro de una necesidad y la importancia relativa de esa misma necesidad. Dentro de este modelo se enmarcan los dos tipos principales de satisfacción vinculados al desempeño laboral: la satisfacción con la vida y la satisfacción laboral (Yamamoto, 2012; Yamamoto, Feijoo, & Lazarte, 2008).

Respecto a la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño, un primer meta-análisis (Vroom, 1964) reportó una correlación directa y baja ($r = .14$), que fue denominada “ilusoria” (Chapman & Chapman, 1969). En la misma línea, diversos meta-análisis han reportado correlaciones bajas: $r = .23$ (Petty, McGee, & Cavender, 1984), $r = .15$ (Iaffaldano & Muchinsky, 1985), $r = .18$ (Judge, Thoresen, Bono, & Patton, 2001), $r = .23$ (Parker et al., 2003), $r = .15$ (Bowling & Hammond, 2008) y $r = .17$ a $.21$ (Ricketta, 2008). Además, en el meta-análisis más reciente, Ricketta (2008) halló que el efecto predictivo de la satisfacción laboral sobre el desempeño era débil. En esa línea, un estudio anterior reportó que la satisfacción laboral no predecía el desempeño (Wright & Cropanzano, 2000). Dada esta evidencia, se ha postulado que el estudio de la satisfacción laboral y el desempeño debe ser reestructurado (Judge et al., 2001).

En cuanto al vínculo entre la satisfacción con la vida y el desempeño laboral, un estudio longitudinal (Shaw & Gupta, 2001) halló una correlación directa y significativa entre estas dos variables en una primera medición ($r = .22$, $p < .01$). Adicionalmente, se reportó que la satisfacción con la vida de la primera fase correlacionó de manera directa y significativa con la medida de desempeño laboral tomada dos años después ($r = .24$, $p < .01$). En esa línea, se encontró que existía una correlación entre satisfacción con la vida y dos dimensiones del desempeño, siendo éstas el desempeño dentro del rol ($r = .25$, $p < .05$) y el comportamiento organizacional cívico ($r = .27$, $p < .05$) (Greguras & Diefendorff, 2010). Un ejemplo de la relación se observa en un estudio sobre rasgos positivos y desempeño laboral en profesores escolares. En la investigación se encontró que aquellos profesores con un elevado nivel de satisfacción con la vida (una desviación estándar por encima del promedio) tenían 43% más probabilidad de desempeñarse mejor que sus pares (Duckworth, Quinn, & Seligman, 2009). En relación a la evidencia meta-analítica, en el primer meta-análisis llevado a cabo se reportó una

correlación de $r = .16$ (Ford, Cerasoli, Higgins, & Decesare, 2011); y, en el segundo, una correlación de $r = .14$ (Erdogan, Bauer, Truxillo, & Mansfield, 2012).

En suma, desde una revisión meta-analítica, la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida tienen una relación bastante similar en cuanto a dirección y magnitud con el desempeño laboral, en tanto presentan correlaciones directas y de baja magnitud. Este panorama sugiere que se necesitan más estudios para llegar a una conclusión más robusta. Ante este escenario, algunos estudios individuales pueden ayudar a esclarecer las diferencias entre la relación del desempeño y los dos tipos de satisfacción.

Así, por ejemplo un estudio halló que la satisfacción con la vida y el desempeño dentro del rol correlacionaron de manera directa ($r = .27, p < .05$), mientras que la correlación entre éste último y la satisfacción laboral no fue significativa ($r = .14, p = .225$). Asimismo, la satisfacción con la vida correlacionó de manera directa y significativa con el comportamiento organizacional cívico ($r = .24, p < .05$) a diferencia de la satisfacción laboral ($r = .072, p = .526$) (Jones, 2006).

En la misma línea, en un estudio realizado en el Perú se encontró que la satisfacción con la vida posee mayor cantidad de asociaciones con el desempeño laboral (definido como calidad del servicio) que la satisfacción laboral (Alcócer, 2010). De modo específico, se reportó que la mejora de la calidad de servicio estaba relacionada a la satisfacción de las necesidades de los colaboradores de “Educación para sus hijos” ($r = .40; p < .01$); “Compartir emociones con seres queridos” ($r = .31, p < .05$); y “Armonía y paz interior” ($r = .38, p < .05$). Por el contrario, el índice de satisfacción de la necesidad de “Vivienda” presentó una relación inversa con el desempeño ($r = -.39, p < .05$), lo cual podría significar que los trabajadores insatisfechos con su necesidad de Vivienda, se encontrarían motivados a desempeñarse mejor para poder superar su estado actual (Alcócer, 2010).

En otra investigación realizada en el Perú, Fernández (2014) halló que la satisfacción con la vida, pero no la satisfacción laboral, correlacionó directamente con indicadores de desempeño objetivo. Específicamente, halló una relación directa entre el Logro de Sentirse bien y el indicador de desempeño Gasto controlable ($r = -.53, p < .01$), así como una relación inversa entre la necesidad de Estatus Material y el indicador de desempeño Gasto variable ($r = -.37, p < .05$).

Adicionalmente, en el mismo país se realizó una tesis experimental (Arrué, 2015), que midió el desempeño a través de los indicadores de velocidad y precisión en la realización de una tarea motriz fina, y encontró que el aumento en la satisfacción con la vida tuvo un efecto directo significativo sobre el desempeño, mas no el aumento en la satisfacción laboral. En otras palabras, aquellas personas que estuvieron expuestas a una inducción de aumento en la satisfacción con la vida reportaron un mejor desempeño en la tarea (fueron 10% más rápidos y cometieron 30% menos errores) comparados con los participantes del grupo control. En contraste, aquellos individuos expuestos a la inducción de aumento en la satisfacción laboral no reportaron diferencias significativas con el grupo control en ninguno de los dos indicadores de desempeño.

En síntesis, la evidencia empírica de estudios internacionales y locales sugiere que si se tiene el objetivo de indagar sobre los antecedentes de mayor impacto sobre el desempeño, estudiar la satisfacción con la vida es una alternativa de igual o mejor viabilidad que enfocarse en la satisfacción laboral.

A partir de la evidencia hallada en el estudio de Arrué (2015) acerca de la eficacia de la satisfacción con la vida como potencial antecedente del desempeño laboral, surge el interés por indagar qué dimensiones de la satisfacción con la vida tienen un mayor impacto sobre el desempeño laboral. Así, un estudio realizado en Lima Metropolitana con un muestreo representativo de la población identificó las cuatro necesidades de la satisfacción con la vida de

los limeños. Éstas son “Sentirse bien”, compuesto por los indicadores Salud, Dar y recibir amor, y Autoestima; “Tener un Buen Lugar para vivir”, cuyos indicadores son Buenas relaciones sociales, Ambiente limpio y bonito, y Seguridad sin violencia ni delincuencia; “Tener Estatus material”, que engloba los indicadores Buena ropa, Movilidad propia y Buena apariencia física; y, la “Familia” que se compone por Vivienda, Hijos, y Enseres domésticos (Yamamoto, Aparicio, & Díaz, 2011). De modo particular, en el presente estudio la atención se centrará en las dos últimas necesidades, Estatus material y Familia, debido a cierta evidencia en la literatura que sugiere que podrían tener efectos opuestos sobre el desempeño laboral (Nickerson, Schwarz, Diener, & Kahneman, 2003).

Con respecto a la relación entre satisfacción con la vida y su dimensión de satisfacción con el estatus material, en la revisión de la literatura científica se observa que no existen muchas investigaciones donde se explique la asociación entre éstas variables, de modo que ello resalta la necesidad de explorar este vínculo. Al respecto, la única investigación que encuentra resultados asociados a la satisfacción con el estatus material es la tesis de Fernández (2014), en la cual se reportó una correlación inversa ($r = -.37$, $p < .05$) entre la necesidad de Estatus Material y el indicador objetivo de desempeño laboral "Gasto variable". Este indicador describe la eficiencia con la que el gerente administra los gastos que no se mantienen estables en el tiempo (como por ejemplo, gastos en materiales y útiles de uso en venta). La relación encontrada podría deberse a que la mayor necesidad de estatus supondría una menor preocupación por el ahorro y el ajuste en los gastos en general, lo cual se vería reflejado en un peor desempeño en el indicador "Gasto variable" (Fernández, 2014).

Diversos estudios investigan temas relacionados la evidencia encontrada en Fernández (2014). Por ejemplo, el meta-análisis de Wright y Larsen (1993) revisó la relación entre el

materialismo y la satisfacción con la vida, encontrando que ésta era inversa ($r = -.25$). El materialismo fue entendido como la importancia que un consumidor le adjudica a sus posesiones materiales (Wright & Larsen, 1993). Así, en los niveles más altos de materialismo, tales posesiones asumen un lugar central en la vida de la persona y se postula que proveen una de las mayores fuentes de satisfacción e insatisfacción con la vida (Belk, 1984 en Wright & Larsen, 1993). A partir de dicha definición se puede inferir la asociación teórica entre el materialismo y la satisfacción con el estatus material, específicamente con la necesidad de Estatus material, puesto que una persona que tenga una alta necesidad de estatus material podría ser descrita como alguien con un elevado materialismo.

Richins y Dawson (1992) definieron tres dimensiones del materialismo, siendo éstas la Importancia adquisitiva o centralidad, que describe la importancia general que tiene la adquisición de las posesiones; el Éxito, que representa el uso de las posesiones como indicadores de éxito en la vida; y, la Felicidad, entendida como la percepción de que las necesidades son necesarias para la felicidad. Estas tres dimensiones se sumaron para formar un puntaje total de materialismo que reportó una correlación inversa con la satisfacción con la vida ($r = -.32$, $p < .01$) y con la satisfacción familiar ($r = -.17$, $p < .01$) en una muestra de adultos en Estados Unidos (Richins & Dawson, 1992).

Cabe mencionar que los hallazgos de dicho estudio han sido replicados en diferentes investigaciones posteriores. Así, la relación inversa entre materialismo y satisfacción con la vida ha sido reportada en Estados Unidos, tanto en adultos ($r = -.25$, $p < .01$) (Burroughs & Rindfleisch, 2002), como en estudiantes universitarios ($r = -.24$, $p < .001$) (Tsang, Carpenter, Roberts, Frisch, & Carlisle, 2014) y estudiantes de secundaria ($r = -.10$, $p < .01$) (Froh, Emmons, Card, Bono, & Wilson, 2011). Asimismo, en una muestra de adultos de Australia se hallaron

resultados similares con respecto a las relaciones del Materialismo con la satisfacción con la vida ($r = -.28, p < .001$) y con la satisfacción con la familia ($r = -.27, p < .001$) (Ryan & Dziurawiec, 2001). En España se reportó que la satisfacción con la vida de los adultos hispanos tuvo una correlación inversa con los valores materialistas de Importancia adquisitiva ($r = -.19, p < .01$); Éxito ($r = -.29, p < .01$), y Felicidad ($r = -.34, p < .01$) (Otero-López, Pol, Bolaño, & Mariño, 2011). En la misma línea, un estudio realizado en Bélgica con estudiantes universitarios de negocios y de educación inicial encontró una correlación inversa entre el Bienestar (una medida compuesta por los indicadores de Satisfacción con la vida y Vitalidad) y los valores materialistas de Éxito financiero ($r = -.21, p < .001$), Fama ($r = -.15, p < .01$), y Apariencia física ($r = -.22, p < .001$) (Vansteenkiste, Duriez, Simons, & Soenens, 2006).

Por otro lado, existe evidencia longitudinal y experimental que complementa los resultados correlacionales mencionados. En un primer estudio se investigó a estudiantes estadounidenses que iniciaron su carrera universitaria en 1976 y poco después de ingresar a la universidad se les preguntó por la importancia personal que le adjudicaban a tener comodidad financiera. Luego de 19 años, se recolectaron medidas de ingreso familiar y de distintos tipos de satisfacción. Los resultados mostraron que en un determinado nivel de ingreso (entre medio y bajo) las personas que se preocuparon más por su comodidad financiera estuvieron menos satisfechos con su vida y su vida familiar luego de 19 años (Nickerson et al., 2003). Asimismo, un estudio experimental encontró que las personas a las que le importó más el dinero (es decir, que no realizaron donaciones a un compañero) presentaron menores niveles de felicidad, afecto positivo y bienestar psicológico en comparación con aquellos que sí donaron alguna parte de su dinero (Konow & Earley, 2008).

A partir de la revisión previa, se puede inferir que el aumento en la satisfacción con el estatus material podría tener un impacto neutro o incluso negativo en el desempeño. Esto debido a que un aumento en la satisfacción con el estatus material podría relacionarse a un aumento en el materialismo, que a su vez se asocia con una disminución de la satisfacción con la vida, y por ende, podría vincularse a una disminución en el desempeño.

En contraste con lo mencionado sobre la satisfacción con el estatus material y la satisfacción con la vida, diversos estudios evidencian la existencia de una relación directa entre esta última y su dimensión de satisfacción con la familia. Se afirma que la familia es considerada la dimensión más importante de la satisfacción con la vida (Campbell, Converse, & Rodgers, 1976). En la misma línea en un reporte mundial de la felicidad conocido como el World Happiness Report se menciona que de todos los tipos de vida social, la satisfacción con la familia explica la mayor variación de la satisfacción con la vida (Helliwell, Layard, & Sachs, 2013). Su importancia como una necesidad para estar satisfecho con la vida se ve reflejada no solo en Lima Metropolitana (Yamamoto et al., 2011), sino también en diversos lugares del Perú (Yamamoto & Feijoo, 2007) como la Amazonía y los Andes (Yamamoto, 2014). Asimismo, un estudio reciente en distintos países de América Latina (Argentina, Brasil, México y Perú) con una muestra de 459 estudiantes universitarios reportó que una de las tres necesidades latinoamericanas fue “Hogar”, una necesidad análoga a la de “Familia” en Lima Metropolitana, compuesta por los indicadores Hijos y Vivienda (Yamamoto, 2016). Otra evidencia del carácter transcultural de la relación se puede encontrar en una investigación en 31 países de los 5 continentes con una muestra de 13338 estudiantes universitarios que reportó una correlación directa y significativa entre la satisfacción familiar y la satisfacción con la vida ($r = 0.36, p < .05$) (Diener & Diener, 1995).

A partir de lo mencionado, se infiere que un aumento en la satisfacción con la familia podría elevar los niveles de satisfacción con la vida, lo que a su vez podría impactar de manera positiva en el desempeño del individuo. En otras palabras, una mayor satisfacción con la familia podría generar un mejor desempeño.

Por otra parte, en relación a las investigaciones en universitarios, en el Perú se han realizado diversos estudios que dan cuenta del estado actual de la satisfacción con la vida de los estudiantes. En promedio, aquellos que estudian en universidades privadas ($n = 1189$) o universidades nacionales ($n = 96$) de Lima reportan estar ligeramente satisfechos (Cornejo, 2005; Mikkelsen, 2009; Salgado, 2006; Tapia, 2011; Valenzuela, 2005). Asimismo, una investigación que incluyó estudiantes de universidades privadas y nacionales de Cajamarca ($n = 98$), Lima ($n = 97$) y Pucallpa ($n = 93$) reportó niveles similares (León, 2012). Con respecto a las dimensiones de la satisfacción con la vida, Mikkelsen (2009) halló que los estudiantes reportaban en promedio estar satisfechos con su familia. Por otro lado, no se encontraron investigaciones en estudiantes universitarios que indagaran en la satisfacción con el estatus material.

En síntesis, la revisión previa indica que, a pesar de la popularidad del estudio a nivel correlacional entre la satisfacción y el desempeño laboral, se cuenta con una escasa evidencia empírica respecto a la relación causal entre dichos constructos. Asimismo, entre los principales tipos de satisfacción estudiados, la satisfacción con la vida es una mejor alternativa que la satisfacción laboral para predecir el desempeño laboral. Así, a partir de este hallazgo, surge el interés de profundizar en el entendimiento de los antecedentes del desempeño, y por ello, se propone indagar en las dimensiones de la satisfacción con la vida identificadas en el contexto local. Específicamente, la literatura científica sugiere dirigir la atención a comprender la

influencia de la satisfacción con el estatus material y la satisfacción con la familia en el desempeño laboral, debido a sus potenciales efectos opuestos en el desempeño.

Por lo tanto, el presente estudio tiene como propósito el investigar de modo experimental el efecto de la Satisfacción con la familia y de la Satisfacción con el estatus material en el Desempeño. Específicamente, se tiene la hipótesis que el aumento en la Satisfacción con la familia tendrá un efecto directo mayor sobre el Desempeño que el aumento en la Satisfacción con el estatus material.



Método

Participantes

En el presente estudio participaron 44 estudiantes de una universidad privada de Lima Metropolitana, siendo 17 hombres y 27 mujeres. Se encontraban inscritos en cursos de la universidad, eran solteros(as) y no tenían hijos. Se desempeñaban como empleados en la actualidad ($n = 23$) o lo habían hecho en el pasado ($n = 21$). Es así que poseían experiencia laboral, ya sea en un trabajo ($n = 34$) o en sus prácticas pre-profesionales ($n = 10$), cuya duración (en meses) se reportaba entre un mes y tres años (36 meses) ($M = 8.57$, $DE = 7.97$). La edad de los sujetos fluctuó entre los 19 y 25 años ($M = 21.14$, $DE = .27$). Los alumnos pertenecían a las facultades de Gestión y Alta Dirección ($n = 6$), Ingeniería ($n = 6$), Derecho ($n = 9$), Comunicación ($n = 8$), Ciencias Sociales ($n = 7$), Letras y Ciencias Humanas ($n = 5$) y Arte ($n = 3$).

El reclutamiento de los participantes se realizó a través de intermediarios que identificaron en su red de contactos a personas que cumplieran con el perfil requerido de la población objetivo: ser mayor de 18 años y estudiante universitario de pre-grado, no tener hijos ni ser estudiante de la carrera de psicología, y haber desempeñado un trabajo o prácticas pre-profesionales por un mes como mínimo. Adicionalmente, algunos sujetos fueron reclutados a través de la convocatoria en aulas de la universidad, donde se identificó a aquellos que cumplieran con los requisitos y se registró sus números telefónicos.

Antes de comenzar la aplicación se asignó a cada participante a uno de tres grupos: un primer grupo recibió una inducción que aumentaría su grado de satisfacción con la familia ($n=15$); un segundo grupo recibió una inducción que aumentaría su grado de satisfacción con el estatus material ($n=15$); y un tercer grupo control, que no recibió inducción ($n=14$).

Medición

Para medir el rendimiento se implementó una situación laboral simulada, adaptada de la metodología propuesta por Arrué (2015). Esta consistió en realizar una tarea manual de empaque de golosinas y canicas en bolsas de plástico de acuerdo a un número determinado de pedidos. En dicho ejercicio se registró el tiempo de duración -en segundos- en completar los pedidos (velocidad en la tarea) y la cantidad de errores cometidos al realizar los pedidos (precisión en la tarea). De modo específico, la cantidad de errores de precisión se registró al revisar los contenidos de cada bolsa de plástico y comparar si correspondían a los pedidos escritos entregados a los participantes al inicio de la tarea. Por ejemplo, un pedido sería “1 toffee azul, 2 toffees rojos, 1 toffee marrón, 1 galleta de chocolate, 2 canicas”. Si había una diferencia (alguna golosina o canica, faltaba o sobraba) esta fue registrada como un error, y al final de la revisión de las 10 bolsas de la tarea, se sumaban el total de errores para llegar a la medida de precisión. En la literatura científica experimental, se encuentra evidencia de la utilización de ambos criterios para evaluar el desempeño en tareas manuales (Bradler, Dur, Neckermann, & Non, 2014; Cohn, Fehr, Hermann, & Schneider, 2011). La magnitud de la influencia de las dos inducciones se midió a través del contraste estadístico del desempeño entre el grupo de satisfacción con la familia y el grupo control; y el contraste estadístico del desempeño entre el grupo de satisfacción con el estatus material y el grupo control.

Procedimiento

La aplicación se dividió en dos etapas: durante el mes de junio del 2015 con los primeros 20 participantes, y durante el mes de setiembre del 2016 con los siguientes 24 sujetos. En ambos

casos, la aplicación se realizó en sesiones individuales cuya duración oscilaba entre 40 y 60 minutos dependiendo del tiempo de desempeño particular de cada sujeto (20-40 minutos de ejecución con el participante, y 20 minutos de calificación sin el participante presente). Se utilizaron seis aulas del Departamento de Psicología, con una distribución espacial, iluminación, temperatura y ventilación similares. Adicionalmente, se controló que el tamaño del área de trabajo y los materiales generales utilizados sean los mismos. Dentro de cada grupo, se dio las mismas indicaciones a todos los participantes.

Respecto a la aplicación, en primer lugar, se presentó el trabajo de manera general. La consigna inicial para todos los grupos fue la siguiente: “Éste ejercicio académico sigue las normas internacionales de investigación vigentes actualmente. Las actividades consisten en llenar un cuestionario y hacer una tarea manual sencilla. Tomará entre 15 y 25 minutos aproximadamente”. Luego se le solicitó al participante que leyera el consentimiento informado, y de estar de acuerdo con las condiciones, lo firmara. A continuación se le entregó una ficha demográfica, y luego, se expuso al sujeto a la inducción. Esta suponía resolver un test falso – luego de introducirlo como un instrumento de alta precisión y validez–, para después recibir los resultados del mismo, destinados a generar un estado psicológico de satisfacción. El contenido del test variaba en relación al grupo experimental: El grupo de satisfacción con el estatus material recibió un test con ítems asociados al estatus material (Anexo A); el grupo de satisfacción con la familia, un test con ítems asociados a la familia (Anexo B); y en el caso del grupo control, se les entregó un test con ítems relacionados a la vida general del individuo (Anexo C).

Posteriormente, los participantes de los dos grupos experimentales (satisfacción con la familia y con el estatus material) esperaron un momento mientras se simulaba procesar sus

respuestas y luego recibieron una retroalimentación de sus resultados. El procesamiento de las respuestas se realizó de la siguiente manera: una vez concluido el test, el evaluador solicitaba el documento escrito, transcribía las respuestas a un archivo en Excel en su computadora y simulaba procesar los resultados (los participantes no podían ver el monitor, debido a su posición). Cabe mencionar que dichos resultados eran falsos (no dependían de las respuestas al test) dado que estaban predeterminados y su contenido adaptado a cada grupo (satisfacción con la familia o con el estatus material).

Luego de simular el procesamiento de los resultados, el evaluador daba una retroalimentación verbal al sujeto acerca de sus probabilidades en la vida para satisfacer necesidades de gran relevancia - relacionadas a la Familia o al Estatus material, dependiendo del grupo experimental al que pertenecieran-, las cuales eran altas y mayores que las del promedio de la población (en un rango que iba del 66.5 al 84%).

En el caso del grupo de satisfacción con el estatus material (Anexo D), el sujeto obtenía información positiva sobre tres aspectos de su vida relacionados a su estatus material: Buena ropa, Movilidad apropiada y Buena apariencia física. Dichos aspectos correspondían a los tres indicadores hallados en un estudio con un muestreo representativo sobre las necesidades culturalmente relevantes de la población de Lima Metropolitana (Yamamoto et al., 2011), el cual posee alta validez y representatividad en su contexto (Yamamoto & Feijoo, 2007; Yamamoto et al., 2008). En el caso del grupo de satisfacción con la familia (Anexo E), el sujeto recibía información positiva sobre tres aspectos de su vida familiar, siendo éstos Vivienda, Hijos y Enseres domésticos, lo cuales corresponden a los tres indicadores hallados en el mismo estudio de Yamamoto, Aparicio y Díaz (2011).

En específico la consigna de devolución de resultados fue la siguiente para los sujetos del grupo de Familia: “Sus resultados de satisfacción con la Familia-Hogar obtenidos en la prueba son los siguientes. En el momento en que usted decida tener una vivienda apropiada (bonita y en un lugar seguro), la probabilidad de que usted obtenga esto es de 84%, que es mayor al promedio. En el momento en que usted decida tener hijos, la probabilidad de que estos se desarrollen con bienestar es de 70%, que es mayor al promedio. Y en el momento que usted decida mudarse solo o con su pareja, la probabilidad de que pueda adquirir enseres domésticos apropiados es 66.5%, que es levemente mayor al promedio”. En el caso de los participantes del grupo de Estatus material, a estos se les comunicó: “Sus resultados de satisfacción con el Estatus material obtenidos en la prueba son los siguientes. La probabilidad que en el futuro pueda adquirir buena ropa es de 84%, que es mayor al promedio. La probabilidad que en el futuro puede adquirir un carro apropiado es de 70%, que es mayor al promedio. Y la probabilidad de mantener y mejorar su apariencia física es de 66.5%, que es levemente mayor al promedio”. Por otra parte, los participantes del grupo control no pasaron por dicha inducción -esta etapa de procesamiento y devolución de resultados-.

Luego de la inducción, se le comunicó al participante que, a continuación, realizaría una tarea manual que consistía en colocar golosinas y canicas en bolsas de plástico de acuerdo a los pedidos de un cliente hipotético, y se le indicó el espacio de trabajo y los objetos con los que trabajaría (Anexo F). Asimismo, se le entregaron los pasos y reglas a seguir durante la realización de la tarea (Anexo G). Posteriormente, se le mostró cómo armar un pedido; y, se le solicitó al participante que realizara uno a modo de prueba. Cabe recalcar que, de haber algún error, éste era corregido. Finalmente, se le indicó que debía realizar diez pedidos de la manera

más rápida y precisa posible, y que, una vez concluida la tarea, debía comunicarse con el evaluador.

En relación a la medición del desempeño, ésta se llevó a cabo de dos formas. Por un lado, se registró la duración total de la tarea -empacar los diez pedidos- mediante el uso de un cronómetro. Asimismo, se contabilizó el número de errores (medida de precisión), revisando cada uno de los productos embolsados y contrastando el contenido de las bolsas con el de los pedidos escritos entregados a los participantes. Ambos datos fueron registrados en una ficha (Anexo H).

Finalizada la tarea, se agradeció la participación en el estudio y se explicó la verdadera naturaleza de éste; de haber dudas, éstas fueron resueltas. Por último, se solicitó al participante que completara dos preguntas: una de ellas, acerca de la validez de la inducción, es decir, en qué medida le había resultado creíble la devolución de los resultados; la otra, acerca del grado de incomodidad experimentada al ser informados de falsedad de los resultados.

Análisis de datos

Los datos recabados se analizaron con el paquete estadístico SPSS versión 22. Se realizó un ANOVA de un factor para examinar las diferencias entre los tres grupos. Asimismo, se realizaron contrastes de medias a través de la prueba t para muestras independientes. En específico, se aplicó un contraste unilateral entre el grupo control y el grupo de satisfacción con la familia, así como entre el grupo control y el grupo de satisfacción con el estatus material.

Resultados y Discusión

Satisfacción con la familia, con el estatus material y desempeño

Se examinaron las diferencias entre los tres grupos (satisfacción con la familia, satisfacción con el estatus material, y grupo control) por medio de un ANOVA de un factor. Con respecto a la duración de la tarea, no se reportaron diferencias significativas entre los tres grupos, $F(2, 41) = .32, p = .73$. Asimismo en cuanto a la precisión en la tarea, no se hallaron diferencias significativas entre los grupos, $F(2, 41) = 1.59, p = .22$. A continuación, se pasará a detallar los resultados de contrastes de medias específicos.

Satisfacción con la familia y desempeño

No se encontraron diferencias significativas entre el grupo de satisfacción con la familia ($M = 216.63, DE = 56.60$) y el grupo control ($M = 225.22, DE = 31.31$), en la duración de la tarea $t(27) = .50, p = .31$.

Con respecto a la precisión en la tarea, en el caso del grupo de satisfacción con la familia ($M = 1.27, DE = 1.44$) y el grupo control ($M = .71, DE = .91$), no se reportaron diferencias significativas, $t(27) = -1.22, p = .12$.

Los resultados presentados sugieren que la satisfacción con la familia no sería un buen predictor del desempeño. Ello podría deberse a que la inducción de aumento en la satisfacción con la familia no habría generado diferencias significativas entre el grupo control y el grupo experimental con respecto a la velocidad o precisión en la tarea. Esto contrasta con la revisión de la literatura científica que resalta la evidencia transcultural de la relación directa entre la satisfacción con la familia y la satisfacción con la vida (Diener & Diener, 1995) y la ubicuidad

de la necesidad de Familia en el contexto peruano (Yamamoto, 2014, 2016; Yamamoto et al., 2011; Yamamoto & Feijoo, 2007).

Satisfacción con el estatus material y desempeño

En cuanto a la duración de la tarea, en el caso del grupo de satisfacción con el estatus material ($M = 211.76$, $DE = 45.30$) y el grupo control ($M = 225.22$, $DE = 31.31$), no se reportaron diferencias significativas, $t(27) = .71$.

Asimismo, no se encontraron diferencias significativas entre el grupo de satisfacción con el estatus material ($M = 2.27$, $DE = 3.71$) y el grupo control ($M = .71$, $DE = .91$), en la precisión de la tarea, $t(15.81) = -1.57$, $p = .07$.

Al igual que en el caso de la satisfacción con la familia, los resultados señalan que la satisfacción con el estatus material no lograría predecir el desempeño. Ello podría deberse a que la inducción de aumento en la satisfacción con estatus material no estaría generando diferencias significativas, tanto en la velocidad de ejecución de la tarea como en la precisión, entre el grupo control y el grupo que recibió dicha inducción. A su vez, ello contradice la evidencia que da cuenta de la relación inversa entre la necesidad de Estatus material y un indicador de desempeño (Fernández, 2014) así como las investigaciones que conectan el materialismo y los valores materialistas a una baja satisfacción con la vida (Burroughs & Rindfleisch, 2002; Froh et al., 2011; Otero-López et al., 2011; Richins & Dawson, 1992; Ryan & Dziurawiec, 2001; Tsang et al., 2014; Vansteenkiste et al., 2006; Wright & Larsen, 1993).

Un punto central para discutir la ausencia de diferencias significativas en ambos resultados es el tamaño de la muestra. Debido al tiempo destinado a la aplicación (dos meses), y

a la alta tasa de mortalidad experimental de los participantes (36% de los sujetos con los que se pautó realizar la aplicación) solo se obtuvo el tamaño mínimo establecido para la muestra ($n=15$ por cada grupo) para el caso de estudios experimentales (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010; Mertens, 2005). Sin embargo, cabe resaltar que el tiempo empleado para la aplicación excedió lo requerido en una investigación de licenciatura en psicología. Los datos de los 44 sujetos recabados, se traducen en 44 horas de aplicación en total. Para llegar a este número se utilizó un mes adicional al pautado originalmente, pues se buscó tener un tamaño de muestra que se traduzca en mayor solidez en los resultados. Sin embargo, a pesar de que el tamaño de la muestra cumple con los requerimientos para una investigación de licenciatura, los resultados reflejan que es insuficiente.

Otra alternativa que puede explicar la ausencia de diferencias significativas entre los grupos es el distinto nivel de especificidad que poseen la satisfacción con la familia y la satisfacción con el estatus material, con respecto al desempeño. En otras palabras, la satisfacción con la familia y con el estatus material son dimensiones de la satisfacción con la vida (Yamamoto et al., 2011), y la ausencia de un efecto significativo se podría explicar dado que tendrían un nivel de especificidad conceptual menos amplio que el desempeño (Ajzen & Fishbein, 1977, 1980; Fishbein & Ajzen, 1974; Judge & Kammeyer-Mueller, 2012). De igual manera esto se puede postular en el estudio de Arrué (2015) para el caso de la satisfacción con el trabajo, que también es conceptualizada como una dimensión de la satisfacción con la vida (Andrews & Withey, 1976; Campbell et al., 1976; Rice, McFarlin, Hunt, & Near, 1985); pues su manipulación tampoco reportó un efecto significativo sobre el desempeño. La única variable de satisfacción que sí tuvo un impacto sobre el desempeño en contextos experimentales fue la

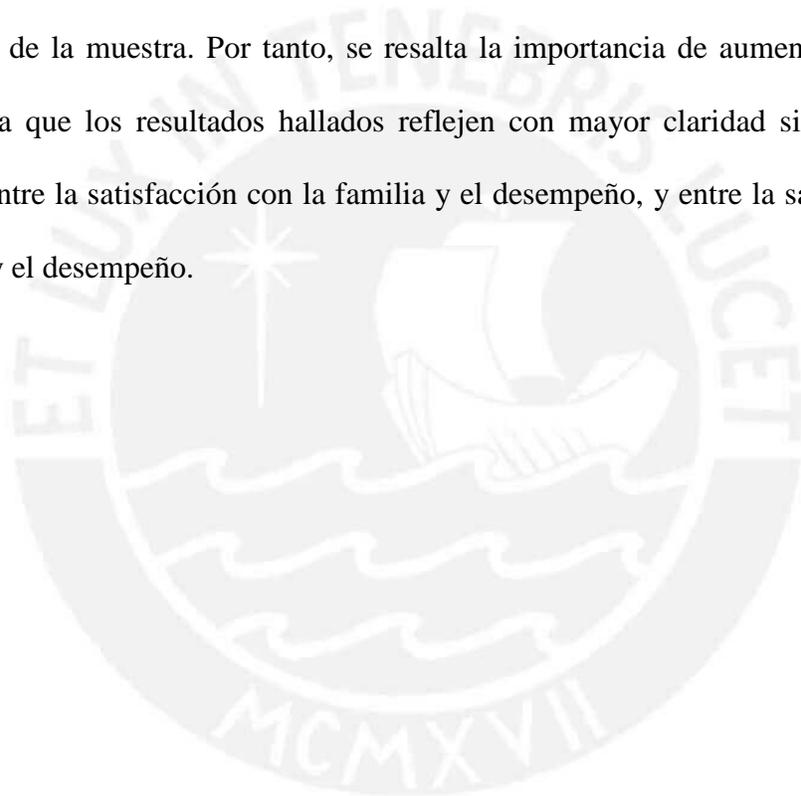
satisfacción con la vida, una medida más general que agrupa diversos aspectos vitales (Arrué, 2015) y que podría tener un mayor nivel de compatibilidad conceptual con el desempeño (Ajzen & Fishbein, 1977, 1980; Fishbein & Ajzen, 1974). Así como los modelos factoriales pierden significancia y potencia estadística si algunos de los factores del modelo no es tomado en cuenta, puede que los constructos multidimensionales disminuyan su influencia predictiva o causal si se analizan sus dimensiones por separado. De ello se desprende la importancia de utilizar constructos globales (en vez de sus factores o dimensiones) para examinar relaciones predictivas y de causalidad con otras variables multidimensionales. Así, el nivel de especificidad conceptual resalta como una línea promisoría a tomar en cuenta en futuras investigaciones.

Limitaciones del estudio y estudios a futuro

La principal limitación del presente estudio fue el tamaño de la muestra, el cual se encontró en el mínimo establecido para investigaciones de corte experimental (Hernández et al., 2010; Mertens, 2005). Por un lado, los datos obtenidos de 44 sujetos equivalen a un total de aplicación de 44 horas. Así la cantidad de tiempo requerido para recopilar los datos de una persona (40-60 minutos) en conjunto con el tipo de aplicación individual, probaron ser una dificultad para llegar a la muestra mínima en el tiempo reservado, pues este fue de un mes en cada etapa. Por otro lado, es importante señalar la elevada tasa de mortalidad experimental, ya que el 36% de los sujetos con los que se había pautado una fecha y hora para llevar a cabo la evaluación no se presentaron. Frente a ello, se plantea llevar a cabo una ampliación de la muestra para futuras investigaciones. Se recomienda que cada grupo esté conformado por 55 sujetos por grupo con el fin de cumplir con la estimación de un tamaño del efecto de 0.5 y una potencia de 0.8 (Faul, Erdfelder, Lang, & Buchner, 2007).

Conclusión

En conclusión, el aumento en la satisfacción con la familia no reportó mayor influencia sobre el desempeño que el aumento en la satisfacción con el estatus material. Es decir, en contraste con la hipótesis planteada, ninguna de las dos inducciones generó una mejora en el desempeño en comparación con el grupo control. Ello podría deberse a la ausencia de las relaciones entre variables, a los distintos niveles de especificidad conceptual de las variables o al reducido tamaño de la muestra. Por tanto, se resalta la importancia de aumentar el número de participantes para que los resultados hallados reflejen con mayor claridad si existe o no una relación causal entre la satisfacción con la familia y el desempeño, y entre la satisfacción con el estatus material y el desempeño.



Referencias

- Ajzen, I., & Fishbein, M. (1977). Attitude–behavior relations: A theoretical analysis and review of empirical literature. *Psychological Bulletin*, 84(888-918). doi: 10.1037/0033-2909.84.5.888
- Ajzen, I., & Fishbein, M. (1980). *Understanding attitudes and predicting social behavior*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Alcócer, P. (2010). *Relaciones entre satisfacción laboral, satisfacción con la vida y personalidad en la calidad de servicio*. (Tesis de licenciatura en Psicología Social, no publicada), PUCP, Lima.
- Andrews, F. A., & Withey, S. B. (1976). *Social indicators of well-being in America: The development and measurement of perceptual indicators*. New York: Plenum Press.
- Arrué, I. (2015). *El impacto de la satisfacción con la vida y la satisfacción laboral en el desempeño*. (Tesis de licenciatura en Psicología Social, no publicada), PUCP, Lima.
- Bowling, N. A. (2007). Is the job satisfaction–job performance relationship spurious? A meta-analytic examination. *Journal of Vocational Behavior*, 71(2), 167-185.
- Bowling, N. A., & Hammond, G. D. (2008). A meta-analytic examination of the construct validity of the Michigan Organizational Assessment Questionnaire Job Satisfaction Subscale. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 63-77.
- Bradler, C., Dur, R., Neckermann, S., & Non, A. (2014). *Employee Recognition and Performance: A Field Experiment*.
- Burroughs, J. E., & Rindfleisch, A. (2002). Materialism and well-being: A conflicting values perspective. *Journal of Consumer Research*, 29, 348-370.
- Campbell, A., Converse, P. E., & Rodgers, W. L. (1976). *The quality of American life: Perceptions, evaluations, and satisfactions*. New York: Russell Sage Foundation.
- Cohn, A., Fehr, E., Hermann, B., & Schneider, F. (2011). *Social comparison in the workplace: Evidence from a field experiment*.
- Cornejo, M. (2005). *Comparación Social y Bienestar Subjetivo entre estudiantes de una universidad privada de Lima*. (Tesis de licenciatura en Psicología Social, no publicada), PUCP, Lima.

- Chapman, L. J., & Chapman, J. P. (1969). Illusory correlation as an obstacle to the use of valid psychodiagnostic signs. *Journal of Abnormal Psychology, 74*, 271-280. doi: 10.1037/h0027592
- Diener, E., & Diener, M. (1995). Cross-cultural correlates of life satisfaction and self-esteem. *Journal of personality and social psychology, 68*(4), 653-663. doi: 10.1037//0022-3514.68.4.653
- Duckworth, A. L., Quinn, P. D., & Seligman, M. E. (2009). Positive predictors of teacher effectiveness. *The Journal of Positive Psychology, 4*(6), 540-547. doi: 10.1080/17439760903157232
- Erdogan, B., Bauer, T. N., Truxillo, D. M., & Mansfield, L. R. (2012). Whistle while you work: A review of the life satisfaction literature. *Journal of Management, 38*(4), 1038-1083. doi: 10.1177/0149206311429379
- Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A. G., & Buchner, A. (2007). G* Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior research methods, 39*(2), 175-191. doi: 10.3758/BF03193146
- Fernández, R. (2014). *Relaciones entre el bienestar subjetivo y desempeño laboral en gerentes*. (Tesis de licenciatura en Psicología Social, no publicada), PUCP, Lima.
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1974). Attitudes towards objects as predictors of single and multiple behavioral criteria. *Psychological Review, 81*(1), 59-74. doi: 10.1037/h0035872
- Ford, M. T., Cerasoli, C. P., Higgins, J. A., & Decesare, A. L. (2011). Relationships between psychological, physical, and behavioural health and work performance: A review and meta-analysis. *Work & Stress, 25*(3), 185-204. doi: 10.1080/02678373.2011.609035
- Froh, J. J., Emmons, R. A., Card, N. A., Bono, G., & Wilson, J. A. (2011). Gratitude and the reduced costs of materialism in adolescents. *Journal of Happiness Studies, 12*, 289-302.
- Greguras, G. J., & Diefendorff, J. M. (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*(3), 539-560. doi: 10.1111/j.1744-6570.2010.01180.x
- Helliwell, J., Layard, R., & Sachs, J. (2013). Some Policy Implications. In J. Helliwell, R. Layard & J. Sachs (Eds.), *World Happiness Report: The Earth InSTITUTE-Columbia University*.

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5th ed.). Mexico: McGraw- Hill.
- Iaffaldano, M. T., & Muchinsky, P. M. (1985). Job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 97(2), 251-273. doi: 10.1037/0033-2909.97.2.251
- Jones, M. D. (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. A., & Kammeyer-Mueller, J. D. (2012). Job Attitudes. *Annual Review of Psychology*, 63(1), 341-367. doi: 10.1146/annurev-psych-120710-100511
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376-407. doi: 10.1037/0033-2909.127.3.376
- Konow, J., & Earley, J. (2008). The hedonistic paradox: Is homo economicus happier? *Journal of Public Economics*, 92(1), 1-33. doi: 10.1016/j.jpubeco.2007.04.006
- León, E. A. (2012). *Percepción del Contexto Nacional y Relaciones entre Clima Emocional, Bienestar e Identidad Nacional en una muestra de estudiantes de Cajamarca, Lima y Pucallpa*. (Tesis de licenciatura en Psicología Social, no publicada), PUCP, Lima.
- Mertens, D. M. (2005). *Research and Evaluation in Education and Psychology* (1st ed.).
- Mikkelsen, F. (2009). *Satisfacción con la vida y Estrategias de afrontamiento en un grupo de adolescentes universitarios de Lima*. (Tesis de licenciatura en Psicología Clínica, no publicada), PUCP, Lima.
- Nickerson, C., Schwarz, N., Diener, E., & Kahneman, D. (2003). Zeroing in on the dark side of the American dream a closer look at the negative consequences of the goal for financial success. *Psychological Science*, 14(6), 531-536. doi: 10.1046/j.0956-7976.2003.psci_1461.x
- Oswald, A., Proto, E., & Sgroi, D. (2015). Happiness and Productivity. *Journal of Labor Economics*, 33(4).
- Otero-López, J. M., Pol, E. V., Bolaño, C. C., & Mariño, M. J. S. (2011). Materialism, life-satisfaction and addictive buying: Examining the causal relationships. *Personality and Individual Differences*, 50, 772–776.
- Parker, C. P., Baltes, B. B., Young, S. A., Huff, J. W., Altmann, R. A., LaCost, H. A., & Roberts, J. E. (2003). Relationships between psychological climate perceptions and work

- outcomes: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 24(4), 389-416.
doi: 10.1002/job.198
- Petty, M., McGee, G., & Cavender, J. (1984). A meta-analysis of the relationships between individual job satisfaction and individual performance. *Academy of Management Review*, 9(4), 712-721. doi: 10.5465/AMR.1984.4277608
- Rice, R. W., McFarlin, D. B., Hunt, R. G., & Near, J. P. (1985). Organizational work and the perceived quality of life: Toward a conceptual model. *Academy of Management Review*, 10(2), 296-310.
- Richins, M. L., & Dawson, S. (1992). A consumer values orientation for materialism and its measurement: Scale development and validation. *Journal of Consumer Research*, 19, 303-319.
- Ricketta, M. (2008). The causal relation between job attitudes and performance: A meta-analysis of panel studies. *Journal of Applied Psychology*, 93(2), 472-481. doi: 10.1037/0021-9010.93.2.472
- Ryan, L., & Dziurawiec, S. (2001). Materialism and its relationship to life satisfaction. *Social Indicators Research*, 55, 185-197.
- Salgado, A. C. (2006). Felicidad en estudiantes de universidades nacionales de Perú, Bolivia, Paraguay y Argentina. *Revista Cultura*, 16, 532-553.
- Shaw, J. D., & Gupta, N. (2001). Pay fairness and employee outcomes: Exacerbation and attenuation effects of financial need. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74(3), 299-320. doi: 10.1348/096317901167370
- Tapia, G. (2011). *Relaciones entre Identidad Nacional, Bienestar Subjetivo y Social en una muestra de estudiantes de una universidad pública de Lima*. (Tesis de licenciatura en Psicología Social, no publicada), PUCP, Lima.
- Tsang, J. A., Carpenter, T. P., Roberts, J. A., Frisch, M. B., & Carlisle, R. D. (2014). Why are materialists less happy? The role of gratitude and need satisfaction in the relationship between materialism and life satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 64, 62-66. doi: 10.1016/j.paid.2014.02.009
- Valenzuela, R. (2005). *Valores y Bienestar Subjetivo en Estudiantes Voluntarios de una universidad privada de Lima*. (Tesis de licenciatura en Psicología Social, no publicada), PUCP, Lima.

- Vansteenkiste, M., Duriez, B., Simons, J., & Soenens, B. (2006). Materialistic values and well-being among business students: Further evidence of their detrimental effect. *Journal of Applied Social Psychology, 36*(12), 2892-2908. doi: 10.1111/j.0021-9029.2006.00134.x
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley.
- Wright, & Cropanzano. (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*(1), 84-94. doi: 10.1037/1076-8998.5.1.84
- Wright, & Larsen. (1993). Materialism and life satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Consumer Satisfaction, Dissatisfaction and Complaining Behavior, 6*, 158-165.
- Yamamoto, J. (2012). *El Índice Chamba 1.0. Manual de aplicación*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú-Investigación y Mejoramiento Continuo.
- Yamamoto, J. (2014). Andean and Amazonian Native Conceptions of Well-Being. In A. C. Michalos (Ed.), *Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research* (pp. 169-173): Springer Netherlands.
- Yamamoto, J. (2016). The Social Psychology of Latin American Happiness. In M. Rojas (Ed.), *Handbook of Happiness Research in Latin America*: Springer Netherlands.
- Yamamoto, J., Aparicio, J., & Díaz, C. (2011). *El bienestar en una ciudad heterogénea y compleja: Las necesidades universales, las adaptaciones para su satisfacción y las perspectivas para el desarrollo sostenible*. Dirección de Gestión de la Investigación PUCP. Lima: Reporte no publicado.
- Yamamoto, J., & Feijoo, A. R. (2007). Componentes émicos del bienestar. Hacia un modelo alternativo de desarrollo. *Revista de Psicología, 25*(2), 197-231.
- Yamamoto, J., Feijoo, A. R., & Lazarte, A. (2008). Subjective wellbeing: An alternative approach. In J. Copestake (Ed.), *Wellbeing and Development in Peru. Local and Universal Views Confronted* (pp. 61-101). New York: Palgrave Macmillan.

Anexo A**TEST EST-23.2014**

A continuación se presenta una serie de premisas. Usted debe indicar cuán de acuerdo o desacuerdo está con estas afirmaciones respecto a su propia vida, marcando en uno solo de los recuadros por cada fila.

PREMISAS	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Levemente en desacuerdo	De acuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo
Me gusta hacer cosas originales en mis tiempos libres			X			

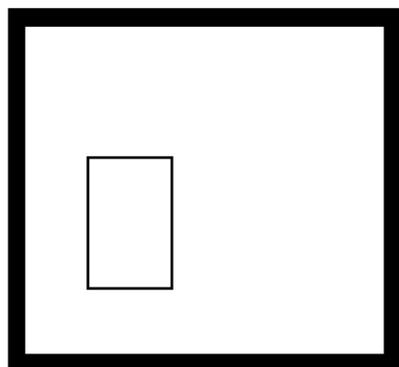
	PREMISAS	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Levemente en desacuerdo	De acuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	Cuando repaso la historia de mi vida estoy contento con cómo han resultado las cosas.						
2	En general realizo mi trabajo incluso los días que estoy aburrido o cansado.						
3	No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente.						
4	Tengo la capacidad de salir adelante frente a obstáculos.						
5	Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga						
6	Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad						
7	Me hago responsable por los errores que cometo.						
8	Me agrada pensar en las cosas que voy a obtener de aquí a tres años.						
9	Cuando tengo un problema me enfoco en solucionar lo que puedo controlar.						
10	Las demandas materiales de la sociedad actual a menudo me deprimen						
11	En general, estoy atento en aprender cuáles son las áreas de mi trabajo en las que puedo mejorar						
12	Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo						
13	Diariamente me abstengo de comer alimentos poco saludables						
14	Tiendo a estar influenciado por las personas con fuertes convicciones						

15	En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo						
	PREMISAS	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Levemente en desacuerdo	De acuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo
16	Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro						
17	Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí						
18	Me gustaría siempre tener lo último en tecnología y moda						
19	Me parece que la mayor parte de las personas tienen más amigos que yo						
20	Me preocupo por cuidar mi aspecto físico a diario						
21	Cuando debo realizar una tarea nueva, me demoro en comenzarla						
22	Tengo clara la dirección y el objetivo de lo que quiero obtener en la vida						
23	Logro dedicarle un tiempo adecuado a mi vida personal y a mi trabajo						
24	En muchos aspectos, me siento decepcionado de mis logros en la vida						
25	Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos polémicos						
26	Soy bueno manejando muchas de mis responsabilidades en la vida diaria						
27	No tengo claro qué es lo que intento conseguir en la vida						
28	Hace mucho tiempo que dejé de intentar hacer grandes mejoras o cambios en mi vida						
29	En su mayor parte, me siento orgulloso						

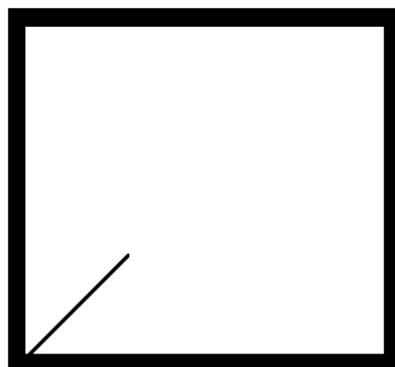
	de lo que he obtenido.						
30	Frecuentemente llego tarde a reuniones por un mal cálculo del tiempo						
	PREMISAS	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Levemente en desacuerdo	De acuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo
31	A menudo cambio mis decisiones si mis amigos o mi familia están en desacuerdo						
32	Cuando decido mi vestimenta, prefiero verme bien antes que estar cómodo						
33	Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno piensa sobre sí mismo y sobre el mundo						
34	Cuando estoy frustrado busco aliviar esta sensación cuanto antes sin importar lo que estoy haciendo en el momento						
35	Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona						
36	Para mí, mi trabajo ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento						
37	Si me sintiera infeliz con mi situación material daría los pasos más eficaces para cambiarla						

38. Complete el dibujo dentro de cada uno de los tres recuadros, con la primera imagen que venga a su mente.

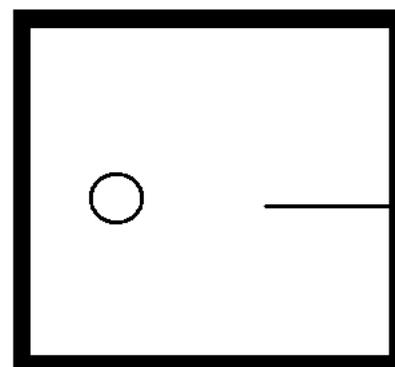
- Por favor, use lapicero y no borre trazo alguno.
- No hay dibujos buenos o malos.



Dibujo 1



Dibujo 2



Dibujo 3

Anexo B**TEST FST-23.2014**

A continuación se presenta una serie de premisas. Usted debe indicar cuán de acuerdo o desacuerdo está con estas afirmaciones respecto a su propia vida, marcando en uno solo de los recuadros por cada fila.

PREMISAS	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Levemente en desacuerdo	De acuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo
Me gusta hacer cosas originales en mis tiempos libres					X	

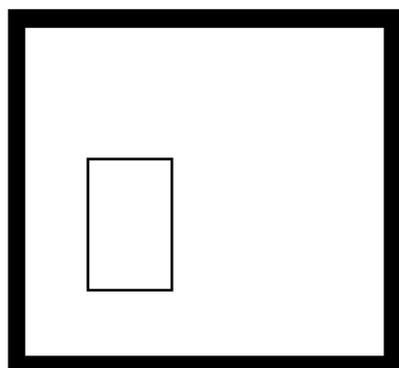
	PREMISAS	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Levemente en desacuerdo	De acuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	Cuando repaso la historia de mi vida estoy contento con cómo han resultado las cosas.						
2	A menudo me siento solo porque tengo pocos familiares con quienes compartir mis preocupaciones						
3	No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente						
4	Me preocupa cómo mi familia evalúa las elecciones que he hecho en mi vida						
5	Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga						
6	Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad						
7	En general, me siento seguro y positivo con mi familia						
8	No tengo muchos familiares que quieran escucharme cuando necesito hablar						
9	Tiendo a preocuparme sobre lo que otra gente en mi familia piensa de mí						
10	Me juzgo por lo que yo creo que es importante para mi familia, no por los valores que otros piensan que son importantes						
11	Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo						
12	Si tuviera la oportunidad, hay muchas cosas de mi familia que cambiaría						
13	Tiendo a estar influenciado por las personas con fuertes convicciones						
14	En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo						

	PREMISAS	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Levemente en desacuerdo	De acuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo
15	Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro						
16	Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí						
17	Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi familia						
18	Me parece que la mayor parte de las personas tienen más amigos que yo						
19	Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general						
20	Las demandas de la vida familiar a menudo me deprimen						
21	Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida familiar						
22	En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mi familia						
23	En muchos aspectos, me siento decepcionado de mis logros en la vida						
24	Tengo una buena relación con mis familiares						
25	Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos polémicos						
26	Soy bueno manejando muchas de mis responsabilidades en la vida diaria						
27	No tengo claro qué es lo que intento conseguir en la vida						
28	Hace mucho tiempo que dejé de intentar hacer grandes mejoras o cambios en mi vida						
29	En su mayor parte, me siento orgulloso de mi						

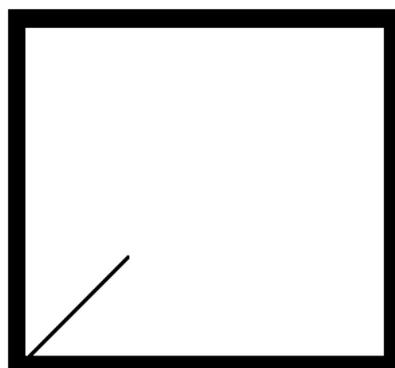
	familia						
30	Sé que puedo confiar en mis familiares, y ellos saben que pueden confiar en mí						
	PREMISAS	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Levemente en desacuerdo	De acuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo
31	A menudo, cambio mis decisiones si mis amigos o mi familia están en desacuerdo con ellas						
32	No quiero intentar nuevas formas de hacer mi vida familiar						
33	Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno piensa sobre sí mismo y sobre el mundo						
34	Cuando pienso en ello, realmente con los años no han mejorado mucho mis relaciones familiares						
35	Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona						
36	Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento						
37	Si me sintiera infeliz con mi situación de vida familiar daría los pasos más eficaces para cambiarla						

39. Complete el dibujo dentro de cada uno de los tres recuadros, con la primera imagen que venga a su mente.

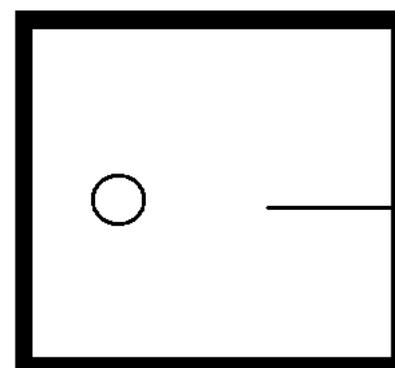
- Por favor, use lapicero y no borre trazo alguno.
- No hay dibujos buenos o malos.



Dibujo 1



Dibujo 2



Dibujo 3

Anexo C**TEST LST-23.2014**

A continuación se presenta una serie de premisas. Usted debe indicar cuán de acuerdo o desacuerdo está con estas afirmaciones respecto a su propia vida, marcando en uno solo de los recuadros por cada fila.

PREMISAS	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Levemente en desacuerdo	De acuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo
Me gusta hacer cosas originales en mis tiempos libres					X	

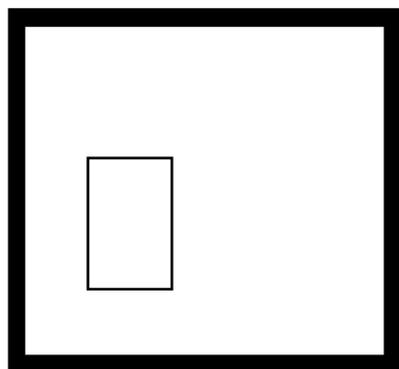
	PREMISAS	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Levemente en desacuerdo	De acuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	Cuando repaso la historia de mi vida estoy contento con cómo han resultado las cosas.						
2	A menudo me siento solo porque tengo pocos amigos íntimos con quienes compartir mis preocupaciones						
3	No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente						
4	Me preocupa cómo otra gente evalúa las elecciones que he hecho en mi vida						
5	Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga						
6	Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad						
7	En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo						
8	No tengo muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar						
9	Tiendo a preocuparme sobre lo que otra gente piensa de mí						
10	Me juzgo por lo que yo creo que es importante, no por los valores que otros piensan que son importantes						
11	Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo						
12	Si tuviera la oportunidad, hay muchas cosas de mí mismo que cambiaría						
13	Tiendo a estar influenciado por la gente con fuertes convicciones						
14	En general, siento que soy responsable de la						

situación en la que vivo							
	PREMISAS	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Levemente en desacuerdo	De acuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo
15	Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro						
16	Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí						
17	Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad						
18	Me parece que la mayor parte de las personas tienen más amigos que yo						
19	Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general						
20	Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen						
21	Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida						
22	En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo						
23	En muchos aspectos, me siento decepcionado de mis logros en la vida						
24	No he experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza						
25	Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos polémicos						
26	Soy bueno manejando muchas de mis responsabilidades en la vida diaria						
27	No tengo claro qué es lo que intento conseguir en la vida						
28	Hace mucho tiempo que dejé de intentar hacer grandes mejoras o cambios en mi vida						

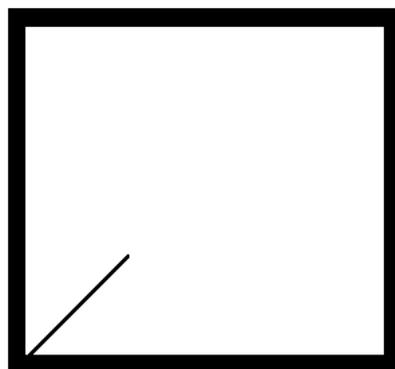
29	En su mayor parte, me siento orgulloso de quien soy y la vida que llevo						
30	Sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mí						
	PREMISAS	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Levemente en desacuerdo	De acuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo
31	A menudo, cambio mis decisiones si mis amigos o mi familia están en desacuerdo con ellas						
32	No quiero intentar nuevas formas de hacer las cosas; mi vida está bien como está						
33	Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno piensa sobre sí mismo y sobre el mundo						
34	Cuando pienso en ello, realmente con los años no he mejorado mucho como persona						
35	Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona						
36	Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento						
37	Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiarla						

40. Complete el dibujo dentro de cada uno de los tres recuadros, con la primera imagen que venga a su mente.

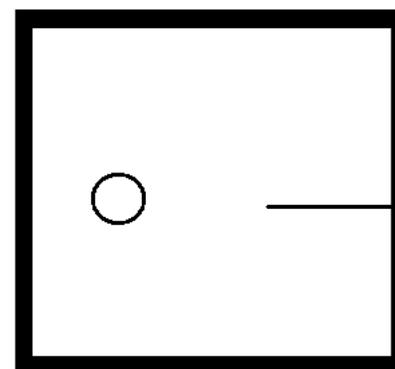
- Por favor, use lapicero y no borre trazo alguno.
- No hay dibujos buenos o malos.



Dibujo 1



Dibujo 2



Dibujo 3

Anexo D**SATISFACCIÓN CON EL ESTATUS MATERIAL**

Sus resultados de satisfacción con el estatus material obtenidos en la prueba son los siguientes:

PUNTOS DE SATISFACCION CON EL ESTATUS MATERIAL	PROBABILIDAD
1. La probabilidad que en el futuro pueda adquirir buena ropa es.	84%
2. La probabilidad que en el futuro puede adquirir un carro apropiado es.	70%
3. La probabilidad de mantener y mejorar su apariencia física es.	66.5%

Anexo E**SATISFACCIÓN CON LA FAMILIA-HOGAR**

Sus resultados de satisfacción con la familia-hogar obtenidos en la prueba son los siguientes:

PUNTOS DE SATISFACCION CON LA FAMILIA-HOGAR	PROBABILIDAD
1. En el momento en que usted decida tener una vivienda apropiada (bonita y en un lugar seguro), la probabilidad de que usted obtenga esto es.	84 %
2. En el momento en que usted decida tener hijos, la probabilidad de que estos se desarrollen con bienestar es.	70 %
3. En el momento que usted decida mudarse solo o con su pareja, la probabilidad de que pueda adquirir enseres domésticos apropiados es.	66.5 %

Anexo F

Esquema de área de trabajo



Pedidos

PEDIDO CLIENTE N° 00256

3	Tofi color verde
1	Tofi color azul
1	Galleta de naranja
1	Galleta de chocolate

Bolsa de empaque



Caja con golosinas y canicas



Anexo G**PASOS PARA HACER LA TAREA**

TAREA: Embolso de golosinas.

- 1) Lea la lista del primer pedido.
- 2) Tome una bolsa y coloque adentro los productos de las cajitas azules, de acuerdo a la lista.
- 3) Una vez puestos los productos, coloque también el papel del pedido adentro.
- 4) Cierre la bolsa completamente (asegúrese de ello) y colóquela en la bolsa de la derecha.
- 5) Continúe con el siguiente pedido siguiendo el orden numeral.

REGLAS

Una vez iniciado el ejercicio

- No se puede hacer preguntas.
- Mantenerse sentado(a) y sin alterar la posición de las cajas azules o la bolsa grande.
- Se debe hacer el trabajo con la mayor rapidez y precisión posible.

MUCHAS GRACIAS

Anexo H

Cd: _____	←	
Au: _____	←	
Hyf: _____	←	

T.D. (min)		←	
C. T. E.		←	

OBJ. SOB.	OBJ. FALT.	OBJ. CAMB.
		←
	←	
←		
		←

	Código
	Aula
	Hora y fecha

	Tiempo de demora en minutos con segundos
	Cantidad total de errores cometidos

	Objetos cambiados
	Objetos faltantes
	Objetos sobrantes

