

VII Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología  
XXII Jornadas de Investigación XI Encuentro de Investigadores en Psicología del  
MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos  
Aires, 2015.

# **Satisfacción laboral y su relación con otros contextos sociales como determinantes psicosociales de la salud del trabajador.**

Caputo, Marcelo Carlos, Aranda Coria,  
Elizabeth y Gimenez, Mariel.

Cita:

Caputo, Marcelo Carlos, Aranda Coria, Elizabeth y Gimenez, Mariel  
(2015). *Satisfacción laboral y su relación con otros contextos sociales  
como determinantes psicosociales de la salud del trabajador*. VII  
Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en  
Psicología XXII Jornadas de Investigación XI Encuentro de Investigadores  
en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de  
Buenos Aires, Buenos Aires.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-015/391>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/epma/zEq>

*Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso  
abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su  
producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite:  
<https://www.aacademica.org>.*

# SATISFACCIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON OTROS CONTEXTOS SOCIALES COMO DETERMINANTES PSICOSOCIALES DE LA SALUD DEL TRABAJADOR

Caputo, Marcelo Carlos; Aranda Coria, Elizabeth; Gimenez, Mariel  
Ministerio de Salud de la Nación. Argentina

---

## RESUMEN

Una mirada comprensiva sobre, incorpora los determinantes psicosociales de la salud y el papel que el trabajo tiene en la vida de las personas. En este sentido, un trabajo saludable es aquel que promueve el bienestar físico y psicológico, entendiendo que existe una interdependencia entre los dominios laborales y no laborales en la vida de las personas (Turner, Barling, & Zacharatos, 2002). El presente trabajo tiene como objetivo mostrar las relaciones de la satisfacción laboral con otros dominios sociales de la vida de los trabajadores. Para ello se indagaron las relaciones entre satisfacción laboral y la irritabilidad con la familia, la intolerancia hacia los amigos y la preferencia a quedarse solo y la pérdida de ánimos para salir, en el último tiempo. Se detectó una asociación estadísticamente significativa entre las variables. El presente trabajo aporta una indagación contextualmente válida y confiable para indagar los determinantes psicosociales de la salud del trabajador, incluyendo diversas esferas sociales en las que está inserta la persona.

## Palabras clave

Satisfacción laboral, Salud del trabajador, Salud pública, Psicología positiva

## ABSTRACT

JOB SATISFACTION AND ITS RELATIONSHIP WITH OTHER SOCIAL CONTEXTS AS PSYCHOLOGICAL DETERMINANTS OF HEALTH IN WORKERS

A comprehensive look at, incorporates the psychosocial determinants of health and the role that work has on the lives of people. In this sense, a healthy workplace is one that promotes physical and psychological well-being, understanding the interdependence between work and non-work domains in the lives of people (Turner, Barling, & Zacharatos, 2002). This paper aims to show the relationship of job satisfaction with other social domains of life of workers. For this purpose the relationship between job satisfaction and irritability with family, friends and intolerance preference to be alone and lost spirits to leave, in recent times were investigated. A statistically significant association between the variables was detected. This study provides a valid and reliable contextually inquiry to investigate the psychosocial determinants of the health of workers, including various social spheres in which the person is inserted.

## Key words

Job satisfaction, Health worker, Public health, Positive psychology

## Introducción

La indagación de las percepciones y evaluaciones individuales relacionadas con las condiciones de vida, el bienestar y la satisfacción vital han cobrado una relevancia sin precedentes desde la aparición del enfoque denominado Psicología Positiva entendiendo que la Psicología no sólo es el estudio de la patología, las debilidades y el daño; es también el estudio de las fortalezas y virtudes, y de las experiencias subjetivas valoradas positivamente (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000).

Ampliar el concepto de salud implica incorporar factores positivos. Estos factores positivos también tienen la capacidad de determinar el estado de salud de las personas. Estas dimensiones se ponen en juego en la vida cotidiana de las personas en todos los contextos significativos en los que se desenvuelve. Una mirada comprensiva sobre, incorpora los determinantes psicosociales de la salud y el papel que el trabajo tiene en la vida de las personas. Tal como lo indican Schufer y Leibovich de Figueroa (2006), la inserción en el mundo concreto del trabajo aparece como una secuencia lógica de una vida "adaptada y normal", y como atributo de valor en una sociedad pautada por el factor productivo.

En este sentido, un trabajo saludable es aquel que promueve el bienestar físico y psicológico, entendiendo que existe una interdependencia entre los dominios laborales y no laborales en la vida de las personas (Turner, Barling, & Zacharatos, 2002). Este enfoque coloca en el centro de la reflexión la calidad de vida y concibe el proceso de enriquecimiento de las posibilidades humanas como objetivo clave del desarrollo (PNUD, 2014). El trabajo se presenta como un contexto determinante para pensar el desarrollo y el bienestar de las personas, traduciendo sus efectos a diversos productos mentales que impactan en la vida cotidiana en el corto plazo y en el desarrollo de las sociedades, en el largo plazo.

En el ámbito de la gestión de la salud en el trabajo, el paradigma tradicional que se ha centrado en el lado negativo del estrés laboral y está inspirado en el modelo médico; existe una necesidad evidentemente creciente de una aproximación positiva a los factores determinantes de la salud (Salanova, 2008).

En el ámbito de las organizaciones la psicología positiva se ocupa del estudio científico del funcionamiento óptimo de las personas y de los grupos en las organizaciones, así como de su gestión efectiva. Su objetivo es describir, explicar y predecir el funcionamiento óptimo en estos contextos, así como potenciar y optimizar la calidad de vida laboral (Salanova, Martínez y Llorens, 2005; Salanova y Schaufeli, 2004. Citados en Salanova, 2008).

El presente trabajo tiene como objetivo mostrar las relaciones de la satisfacción laboral con otros dominios sociales de la vida de los trabajadores. Para ello se indagaron las relaciones entre satisfacción laboral y la irritabilidad con la familia, la intolerancia hacia los amigos y la preferencia a quedarse solo y la pérdida de ánimos para salir, en el último tiempo.

## Método

Participaron del estudio 600 sujetos trabajadores, con no menos de seis meses de antigüedad en su puesto de trabajo. Un 67.9% fueron mujeres, y las edades oscilaron entre los 20 y 70 años ( $M=33.96$ ;  $SD=11.55$ ). Todos los sujetos participaron voluntariamente y se les aseguró el anonimato y la confidencialidad de la información, respetando pautas éticas internacionales de evaluación (ITC, 1995; ADEIP, 1999, 2000).

## Instrumentos:

- Cuestionario socio-demográfico. Construido ad hoc. Evalúa características socio-demográficas: sexo, edad, nivel educativo, composición familiar y situación ocupacional. Así mismo indaga cómo se ha sentido durante los últimos días el trabajador; para este trabajo nos centramos en los siguientes ítems: ¿Durante los últimos días ha percibido que....: está más irritable con su familia? ¿Durante los últimos días ha percibido que....: está más intolerante con sus amigos? ¿Durante los últimos días ha percibido que....: está sin ánimos de salir? ¿Durante los últimos días ha percibido que....: está con ganas de quedarse solo?

- Escala de Satisfacción Laboral. Construida ad hoc. Escala likert de 5 posiciones que invita al participante a indicar su nivel de satisfacción con el trabajo (muy insatisfecho - insatisfecho - término medio - satisfecho - muy satisfecho)

## Resultados

Se realizó el análisis del estadístico Chi Cuadrado para evaluar la asociación entre variables. Se detectó una asociación estadísticamente significativa entre: Satisfacción laboral y estar más irritable con la familia ( $\chi^2=16.732$ ; 4gl;  $p=.002$ ). Satisfacción laboral y estar más intolerante con amigos ( $\chi^2=23.015$ ; 4gl;  $p=.000$ ). Satisfacción laboral y estar sin ánimos de salir ( $\chi^2=24.330$ ; 4gl;  $p=.000$ ). Satisfacción laboral y estar con ganas de quedarse solo ( $\chi^2=32.327$ ; 4gl;  $p=.000$ ). Se realizó luego un análisis estadístico ANOVA de un factor, para examinar diferencias significativas entre trabajadores por su nivel de satisfacción laboral.

### *Estar más irritable con la familia*

Se encontraron diferencias estadísticamente significativas en el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores que se sienten últimamente más irritables con sus familia [ $F(594;4)=4.881$ ;  $p=.001$ ]. La diferencia significativa se da entre trabajadores “muy satisfechos” ( $M=1.90$ ) con trabajadores “insatisfechos” ( $M=1.65$ ) y “muy insatisfechos” ( $M=1.60$ ). Al realizar pruebas post-hoc, comparando a los trabajadores para medir entre quiénes se dan las diferencias significativas, encontramos que se agrupan en dos grupos, tal como se muestra en la siguiente tabla:

### **¿Durante los últimos días ha percibido que....: está más irritable con su familia**

#### Tukey B

¿Se siente satisfecho con su trabajo actual?	Subconjunto para alfa = .01		
	N	2	1
Muy insatisfecho	30	1,60	
Insatisfecho	85	1,65	
Término medio	196	1,77	1,77
Satisfecho	229	1,80	1,80
Muy satisfecho	59		1,90

Quiénes refieren últimamente no haber estado más irritables con sus familias, tienen medias de satisfacción laboral más altas.

### *Estar más intolerante con amigos*

Se encontraron diferencias estadísticamente significativas en el nivel de satisfacción laboral en trabajadores que se sienten *Estar más intolerante con amigos* [ $F(594;4)=5.9494$ ;  $p=.000$ ]. La diferencia se da entre trabajadores “muy insatisfechos” ( $M=1.73$ ) con trabajadores “término medio” ( $M=1.91$ ), “satisfechos” ( $M=1.94$ ) y “muy satisfechos” ( $M=1.94$ ). No se encontraron diferencias significativas con trabajadores “insatisfechos”. Al realizar pruebas post-hoc, comparando a los trabajadores para medir entre quiénes se dan las diferencias significativas, encontramos que se agrupan en dos grupos, tal como se muestra en la siguiente tabla:

### **¿Durante los últimos días ha percibido que....: está intolerante con los amigos**

#### Tukey B

¿Se siente satisfecho con su trabajo actual?	Subconjunto para alfa = .01		
	N	2	1
Muy insatisfecho	30	1,73	
Insatisfecho	85	1,81	1,81
Término medio	196		1,91
Muy satisfecho	59		1,93
Satisfecho	229		1,94

Se la misma tendencia señalada anteriormente, quiénes se perciben más intolerantes con los amigos últimamente, se sienten más insatisfechos con su trabajo. Los trabajadores que no se sienten más intolerantes con los amigos exhiben medias de satisfacción laboral más altas.

### *Estar sin ánimos de salir*

Se encontraron diferencias estadísticamente significativas en el nivel de satisfacción laboral en trabajadores que se sienten últimamente *Estar sin ánimos de salir* [ $F(594;4)=6.287$ ;  $p=.000$ ]. La diferencia se da entre trabajadores “insatisfechos” ( $M=1.61$ ) con trabajadores “satisfechos” ( $M=1.84$ ) y “muy satisfechos” ( $M=1.85$ ). Al realizar pruebas post-hoc, comparando a los trabajadores para medir entre quiénes se dan las diferencias significativas, encontramos que se agrupan en dos grupos, tal como se muestra en la siguiente tabla:

### **¿Durante los últimos días ha percibido que....: está sin ánimos de salir**

#### Tukey B

¿Se siente satisfecho con su trabajo actual?	Subconjunto para alfa = .01		
	N	2	1
Insatisfecho	85	1,61	
Muy insatisfecho	30	1,63	1,63
Término medio	196	1,77	1,77
Satisfecho	229		1,84
Muy satisfecho	59		1,85

Corroboramos la misma tendencia que venimos observando en los ítems anteriores, los trabajadores que refieren sentirse últimamente sin ánimos de salir puntúan más bajo en satisfacción laboral, y esto es estadísticamente significativo especialmente para aquellos

que refieren sentirse insatisfechos con su trabajo actual.

#### *Estar con ganas de quedarse solo*

Se encontraron diferencias estadísticamente significativas en el nivel de satisfacción laboral en trabajadores que se sienten últimamente *Estar con ganas de quedarse solo* [ $F(594;4)=8.472; p=.000$ ]. La diferencia se da entre trabajadores “muy insatisfechos” ( $M=1.60$ ) con trabajadores “termino medio” ( $M=1.86$ ), “satisfechos” ( $M=1.91$ ) y “muy satisfechos” ( $M=1.88$ ). Al realizar pruebas post-hoc, comparando a los trabajadores para mesurar entre quiénes se dan las diferencias significativas, encontramos que se agrupan en dos grupos, tal como se muestra en la siguiente tabla:

#### **¿Durante los últimos días ha percibido que.....: está con ganas de quedarse solo**

Tukey B

¿Se siente satisfecho con su trabajo actual?	N	Subconjunto para alfa = .01		
		2	3	1
Muy insatisfecho	30	1,60		
Insatisfecho	85	1,72	1,72	
Término medio	196		1,86	1,86
Muy satisfecho	59		1,88	1,88
Satisfecho	229			1,91

Entre quienes refieren tener “ganas de quedarse solo” últimamente también las medias de satisfacción laboral son menores.

#### Discusión

El bienestar subjetivo es una actitud, desde los estándares de investigación actuales es ampliamente aceptado que las actitudes tienen al menos dos componentes básicos: cognición y afecto. El componente cognitivo refiere a los aspectos racionales o intelectuales; los componentes afectivos implican aspectos emocionales (Andrews & McKennell, 1980; Andrews & Robinson, 1991).

La capacidad de disfrutar, de confiar (en sí mismo y en los demás), tener habilidades para afrontar situaciones de ansiedad y estrés, así como habilidades de comunicación, son atributos individuales que podemos ubicar en el polo de la salud, como factores protectores. Las circunstancias sociales que acompañan pueden ser: contar con soporte social, interacción familiar, condiciones de seguridad física y económica y satisfacción laboral. Todas estas condiciones se insertan en un marco más amplio que las contiene, dónde deberían asegurarse condiciones de equidad de acceso a los servicios básicos, justicia social, tolerancia e integración en un marco general de seguridad para el individuo (Layard & Sachs, 2013). Sin dudas el trabajo incide fuertemente en nuestra calidad de vida, desde componentes “objetivos” como la independencia económica y la capacidad de proveer sustento a nuestras familias, como desde componentes “subjetivos, como la satisfacción laboral y la posibilidad de experimentar emociones positivas en el trabajo. El presente trabajo aporta una indagación contextualmente válida y confiable para indagar los determinantes psicosociales de la salud del trabajador, incluyendo diversas esferas sociales en las que está inserta la persona. Queda evidenciada la relación entre la satisfacción laboral y los otros contextos sociales en los cuales se inserta el trabajador, siendo necesaria ampliar esta línea de investigación para poder estimar con mayor claridad la incidencia y la interdependencia entre estos contextos determinantes para la salud.

#### BIBLIOGRAFÍA

- Caminotti, M., & Rodríguez Gustá, A. L. (2011). Guía práctica para la incorporación del enfoque de género en el trabajo legislativo (1st ed.). Buenos Aires: Programa Naciones Unidas para el Desarrollo - PNUD;
- De Neve, J.-E., Diener, E., Tay, L., & Xuereb, C. (2013). The Objective Benefits of Subjective Well-Being. In J. D. S. JOHN F. HELLIWELL, RICHARD LAYARD (Ed.), World Happiness report 2013 (pp. 54-79). New York: The Sustainable Development Solutions Network (SDSN).
- Layard, R., & Sachs, J. (2013). World Happiness REPORT 2013 World Happiness. (J. D. S. John F Helliwell, Richard Layard, Ed.). New York: The Sustainable Development Solutions Network (SDSN).
- Salanova, M. (2008). Organizaciones saludables: Una aproximación desde la psicología positiva. In C. Vázquez & G. Hervás (Eds.), Psicología positiva aplicada (pp. 403-428). Bilbao: Desclée.
- Seligman, M., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14. doi:10.1037//0003-066X.55.1.5
- Turner, N., Barling, J., & Zacharatos, A. (2002). Positive Psychology at Work. In C. Snyder & S. Lopez (Eds.), *Handbook of Positive Psychology* (pp. 715-728). New York: Oxford University Press.