

---

**DIAGNOSTICO Y PROPUESTA DE INTERVENCION PSICOSOCIAL EN  
SATISFACCION LABORAL, COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DISEÑO DE  
PUESTOS DE TRABAJO EN EJECUTIVOS DE UNA INSTITUCION DEL  
SECTOR DE LA ADMINISTRACION DE PENSIONES EN LA  
REGION DEL MAULE**

**CLAUDIA VIDELA VALDÉS  
MAGISTER EN PSICOLOGÍA SOCIAL MENCIÓN INVESTIGACIÓN SOCIAL**

**RESUMEN**

Propósito: Realizar un diagnóstico y una propuesta de intervención relacionada con los niveles de satisfacción laboral, compromiso organizacional y diseño de puestos de trabajo en ejecutivos de una institución del sector de la administración de pensiones en la Región del Maule.

Método: Se administra un diagnóstico y se elaboro una propuesta de intervención en un grupo de 34 ejecutivos de una institución del sector de la administración de pensiones en la Región del Maule. Para ello, se informó a los ejecutivos que serían parte de un diagnóstico acerca de satisfacción laboral, compromiso organizacional y diseño de puestos de trabajo, aplicando 4 instrumentos:

1. *Cuestionario de Antecedentes Personales*: tales como: estado civil, número de hijos, escolaridad, años de servicio, horario y cargo (ver anexo B).
2. *Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23*: Meliá y Peiró (1989) (ver anexo C).
3. *Cuestionario de Compromiso Organizacional de Allen y Meyer* (ver anexo D).
4. *Cuestionario de Análisis y Rediseño de Puestos (JDS)*(ver anexo E)

Finalmente, con la información obtenida se realiza el diagnostico y se elaboró la propuesta de intervención psicosocial.

Resultados: Se observa que existen niveles moderados respecto a las variables de satisfacción laboral, compromiso organizacional y diseño de puestos de trabajo. Además para todas las variables de la muestra se repartió en ejecutivos del área administrativa y ventas, sin embargo los resultados evidencian que no existen diferencias estadísticamente significativas entre las áreas ( $p > 0,05$ ), respecto a las Variables

Conclusiones: Se elabora la propuesta de intervención fundamentada en el modelo de las características de trabajo de Hackman y Oldham (ver anexo E). Esta propuesta considera una sucesión de actividades que permitirán un cambio en las características del trabajo y su intervención en el rediseño del puesto de trabajo que tiene beneficios en el trabajador y por ende en la organización para la

---

cual trabaja. Se concluye que es conveniente una aproximación al diseño del trabajo, teniendo en cuenta sus características, las dificultades individuales, y el tipo de organización, a fin de conseguir una elevada motivación intrínseca.