
Ponencia 2

SATISFACCION LABORAL


Laura Paris

Universidad Nacional de Rosario; Universidad Abierta Interamericana.

laurap_408@yahoo.com.ar

RESUMEN

El trabajo es una actividad que debería proporcionar bienestar psicológico al favorecer el desarrollo de las potencialidades del ser humano e impactar positivamente sobre su vida personal. Cuando esto sucede, el individuo se siente satisfecho con su trabajo, siendo ésta una actitud compuesta por sensaciones, ideas e intenciones de actuar, por la cual las personas evalúan en forma afectiva y/o cognitiva sus experiencias laborales. Los primeros estudios sobre satisfacción laboral comenzaron a publicarse hace varias décadas. Sin embargo, no existe unanimidad sobre su definición ni un modelo explicativo único. En los últimos años su estudio se ha desplazado a un lugar central en el campo de la psicología organizacional por sus vínculos con la productividad y el desempeño. Inicialmente



conceptualizada como una evaluación personal que el sujeto efectúa entre su realidad cotidiana y un estándar ideal construido a lo largo del tiempo, su relevancia radica en los efectos benéficos para el conjunto de la comunidad laboral. En este sentido, se revela como un predictor de permanencia en el trabajo y de alto rendimiento. Del análisis de la bibliografía de los últimos diez años, surgen vinculaciones entre la satisfacción laboral y diversos aspectos del trabajo, tales como la posibilidad de organizar autónomamente la agenda laboral, contar con recursos suficientes como para equilibrar la carga de trabajo, la percepción de equidad entre los esfuerzos que el trabajador invierte en su labor y las recompensas que recibe a cambio y las posibilidades de equilibrar su trabajo con su vida familiar y social. También se evidencian vinculaciones (y contradicciones) con algunas variables demográficas, tales como edad, género, estado civil y años de experiencia. La satisfacción laboral también se ha asociado con algunos rasgos de personalidad tales como extraversión, control emocional, baja sensibilidad a las agresiones, empatía, locus interno, optimismo y actitudes positivas hacia la diversión en el trabajo. Asimismo se ha explorado su relación con el uso de estrategias de afrontamiento, encontrándose que se asocia con un afrontamiento de resolución de problemas y de uso productivo del tiempo libre. En términos generales, los especialistas coinciden en señalar el impacto positivo y las consecuencias benéficas de la satisfacción con el trabajo. Las evidencias indican que cuando la satisfacción laboral aumenta se desarrollan actitudes positivas tanto hacia la organización (y como consecuencia, mayor compromiso, menor ausentismo y rotación), como hacia uno mismo (favoreciendo la satisfacción con la vida personal). El concepto de satisfacción laboral reúne todos los criterios para integrar el grupo de constructos constitutivos de la psicología organizacional positiva, tales como ser un estado susceptible de cambio y desarrollo, estar basado en la teoría y la investigación y ser medido a través de instrumentos válidos y confiables. En este último aspecto, del análisis de la bibliografía surgen dos modelos de medición de la satisfacción laboral. Por un lado, el modelo unidimensional explora la actitud hacia el trabajo en general (evaluándola en forma única por trabajador y actividad laboral), solicitando a las personas que indiquen cuán satisfechos están con su trabajo y utilizando formatos de respuestas de tipo Likert. Por otro lado, se considera un modelo multidimensional, que evalúa cada uno de los aspectos concretos del trabajo en forma independiente de los demás. Así, se identifican los elementos constituyentes de una tarea (sueldo, nivel de autonomía, vínculos con los compañeros, satisfacción con los superiores, grado de confort físico, posibilidad de desarrollo de carrera) y se pide la opinión del trabajador frente a cada uno de ellos. Por todo lo antedicho, la presente ponencia se orienta a la actualización de los aspectos que se debaten en torno a la satisfacción laboral, tales como sus antecedentes (variables disposicionales y contextuales), los instrumentos construidos para su medición y los programas que se han diseñado para potenciarla en las organizaciones.