

LA SATISFACCIÓN LABORAL: UNA REFLEXIÓN SOBRE SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN CON LA VIDA, COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y RASGOS DE PERSONALIDAD

JOB SATISFACTION: A REFLECTION ON ITS RELATIONSHIP WITH LIFE SATISFACTION, ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND PERSONALITY TRAITS

Alejandra de Jesús García Jiménez, Samuel de la Cruz May, Gladys Hernández Romer y Eduardo Lancaster Díaz

RESUMEN

Disponer de empleados satisfechos es fundamental en un entorno ampliamente competitivo en el que las empresas dependen más del conocimiento tácito y de la curva de experiencia de sus empleados (Fernández-Mesa et al., 2017). De esta manera, la satisfacción laboral ha sido definida como la orientación favorable de un individuo frente a todos los aspectos del trabajo y representa un rol esencial en la disminución de la rotación de personal (Gonzales et al., 2011). Ante ello, es necesario promover los factores propiciadores de dicha satisfacción. Por lo tanto, el presente trabajo tiene como objetivo determinar las principales variables que se relacionan con el concepto de Satisfacción Laboral. La metodología utilizada es descriptiva, basada en el análisis documental de la literatura sobre Satisfacción Laboral. Para ello se revisaron artículos publicados en repositorios académicos y revistas científicas estableciéndose como período temporal de búsqueda los últimos seis años y como palabras clave los términos: satisfacción laboral, motivación y personalidad. Los resultados obtenidos revelan que las principales variables relacionadas son: satisfacción con la vida y compromiso organizacional y rasgos de personalidad.

PALABRAS CLAVE: satisfacción laboral, satisfacción con la vida y compromiso organizacional y rasgos de personalidad

ABSTRACT

Having satisfied employees is essential in a highly competitive environment in which companies rely more on the tacit knowledge and experience curve of their employees (Fernández-Mesa et al., 2017). In this way, job satisfaction has been defined as the favorable orientation of an individual towards all aspects of work and represents an essential role in reducing staff turnover (Gonzales et al., 2011). Given this, it is necessary to promote the factors that promote said satisfaction. Therefore, this paper aims to determine the main variables that are related to the concept of Job Satisfaction. The methodology used is descriptive, based on documentary analysis of the literature on Job Satisfaction. Articles published in academic repositories and scientific journals were reviewed, establishing the last six years as the search period and the next keywords: job satisfaction, motivation, and personality. The results obtained reveal that the main related variables are: satisfaction with life and organizational commitment and personality traits.

KEYWORDS: Job satisfaction, life satisfaction and organizational commitment and personality traits

INTRODUCCIÓN

Durante los últimos años se han llevado a efecto debates importantes acerca de la satisfacción laboral, los factores y sus implicaciones. Se entiende como satisfacción laboral el gusto, placer o gozo de realizar las actividades del trabajo. El presente análisis tiene como objetivo determinar las principales variables que se relacionan con el concepto de satisfacción laboral.

El ser humano se caracteriza por su irresistible tendencia a la vida en sociedad y por realizar participaciones multigrupales, vive en organizaciones con ambientes cada vez más complejos y dinámicos; por lo que hoy en día resulta importante estudiar y analizar la influencia de los rasgos de la personalidad en la empresa. Existen factores que propician cambios de conducta en las personas como los relativos a las características de la personalidad, que a su vez influyen en las actitudes laborales afectando en gran medida la satisfacción laboral (SL). En este sentido, algunos antecedentes teóricos y empíricos llevan a proponer vinculaciones positivas entre las competencias emocionales de los empleados y su satisfacción con el trabajo (Salessi et al, 2017).

El aumento de la SL de los empleados es una forma de incrementar su rendimiento y disminuir el ausentismo y las altas ratios de rotación de personal, lo cual se ha convertido en un aspecto clave para las empresas (Fernández-Mesa et al., 2017). La relevancia del alcance de altos niveles de SL ha sido expuesta desde la incidencia en diferentes variables como la capacidad de producción, la salud, la calidad de vida, el compromiso, la tasa de rotación objetiva y la satisfacción del cliente (Charris et al., 2018). Estos atributos están relacionados no sólo con el desempeño de la labor, sino con la vida personal de los trabajadores, razón por la cual su satisfacción es un importante factor a tener en cuenta en la dirección de organizaciones.

Conceptualmente, la SL ha fluctuado desde un sentimiento positivo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, hasta un juicio mensurable acerca del propio trabajo (Salessi et al, 2016). No obstante, ante los diferentes rasgos de personalidad que tienen los trabajadores en las organizaciones, representa un reto para los gerentes propiciar la SL ante un contexto tan diverso. Por lo tanto, el objetivo es determinar las principales variables que se relacionan con el concepto de satisfacción laboral (SL).

DESARROLLO

La forma en cómo un individuo aparece frente a las demás personas, b) el papel que una persona desempeña en la vida, c) un conjunto de cualidades que comprenden al individuo y d) como sinónimo de prestigio y dignidad, mediante el cual se asignaba el término persona de acuerdo con el nivel social al que se perteneciera (Montaño et al., 2009).

El modelo de los cinco-factores de la personalidad (FFM) de Goldberg (1999) ha ganado aceptación en la comunidad científica y ha contribuido al resurgir de la investigación sobre la personalidad en el estudio del comportamiento organizativo. De hecho, este modelo se ha utilizado para estudiar cómo la personalidad afecta a multitud de cuestiones asociadas a la organización (Fernández-Mesa et al., 2017). Los partidarios del modelo FFM consideran que la

personalidad tiene cinco dimensiones, cinco factores que se denominan neuroticismo, extraversión, apertura a la experiencia, amabilidad y responsabilidad (Morán, 2004).

Concepto de satisfacción laboral conduce a pensar en el gusto, placer, gozo o agrado, producto del ejercicio del trabajo (Charris et al., 2018); para Cernas et al., (2018) la satisfacción laboral es de vital importancia dentro de la organización debido a la importante relación con la productividad.

Se ha revisado en líneas arriba que existen diferentes factores que pueden influir en lograr la satisfacción laboral de los empleados; argumentan Madero-Gómez et al. (2018) que la motivación es un factor clave al momento de estudiar el comportamiento de las personas en su espacio laboral puesto que está relacionada con el crecimiento y desarrollo de los empleados en lo personal y profesional, ya que un empleado que no está satisfecho ni motivado puede no presentar resultados, comportamientos y conductas que sean adecuadas o en pro de la organización como un empleado que sí lo está.

Estas conductas adecuadas o no, se ven reflejadas en todas las organizaciones siendo tema de estudio para el economista Douglas McGregor, quien observó la conducta humana y la interacción que se da entre la filosofía, la política y la práctica de la dirección dando así origen a la Teoría X y la Teoría Y, que enfatizan dos actitudes en las personas que se relacionan: la primera directamente relacionada con la conducta y el uso de control y dominio de parte de los administradores o gerentes sobre los empleados, y la segunda estimulando la motivación y participación de los empleados para alcanzar las metas y objetivos de la empresa, así como los personales siempre apoyado por la alta dirección (McGregor, 1986).

¿Es entonces la motivación una clave para lograr la satisfacción laboral? Kaufman (1989) citado de (Fernández-Huerga, 2012) menciona que “la motivación podría definirse como el proceso que activa e impulsa el comportamiento hacia el logro de metas particulares” (p.42), situación que respalda Chiavenato (2002) que se refiere a la motivación como un proceso que surge a raíz de una necesidad que impulsa el comportamiento orientado hacia el logro de un objetivo o incentivo (Mirabal et al, 2012). En ambos conceptos se aborda a la motivación como un proceso que lleva al individuo a la acción.

La teoría de motivación-higiene intenta explicar el comportamiento del individuo y qué es lo que lo motiva a la acción. Esta teoría parte de un vinculado de factores que disparan la conducta; por una lado, tenemos los motivacionales o intrínsecos que son los que están ligados al crecimiento personal, la autorrealización, la responsabilidad y su autonomía, y, por otro lado tenemos, los higiénicos o extrínsecos que son los que tienen que ver con las condiciones de trabajo, el ambiente dentro de la organización, los salarios y hasta el tipo de dirección o supervisión, así como las políticas establecidas por la empresa (Mirabal et al, 2012).

Es la motivación humana quien tiene una influencia determinante en el resultado de cualquier proceso de toma de decisiones (Fernández-Huerga, 2012), asimismo se debe considerar las capacidades y las circunstancias del individuo como un factor que puede desprender distintos niveles de involucramiento en la organización (Mirabal et al, 2012). Frente a esta perspectiva, la concepción de satisfacción es esencial en el objetivo de la toma de decisiones, ya que supone que el individuo busca encontrar la alternativa que mejor satisfaga su criterio. El poder tomar decisiones

implica para el trabajador una forma de reconocimiento que causa un impacto motivacional positivo y de largo plazo (Herzberg, 1954).

Esto refuerza la teoría de motivación-higiene que sugiere que los factores motivacionales son necesarios para que el individuo sea canalizado hacia el logro de su autorrealización y satisfacción laboral, siendo esta resultado natural de la intervención de la organización y el proceso de motivación (Fernández-Huerga, 2012).

Tabla 1. Investigaciones sobre satisfacción laboral y su relación con compromiso organizacional y satisfacción con el trabajo.

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN	AUTOR	PAÍS Y AÑO DE PUBLICACIÓN	VARIABLE EN CORRELACIÓN CON SL	INSTRUMENTO	TIPO DE METODOLOGÍA
Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior	Pedraza, Norma	México 2020	Compromiso organizacional, competencia del capital humano, y sus efectos en el desempeño	Cuestionario a directivos de instituciones públicas y privadas	Cuantitativo
Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú	Quispe, Ronald Paucar, Soledad	Perú 2019	Compromiso organizacional	Cuestionarios y entrevistas	Mixto.
Satisfacción laboral y compromiso organizacional: prueba de equivalencia de medición entre México y Estados Unidos	Cernas, Daniel Mercado, Patricia León, Filadelfo	México 2016	Compromiso organizacional	Cuestionario auto administrado	Cuantitativo
La varianza del método común en la relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida	Cernas, Daniel Mercado, Patricia León, Filadelfo	México 2017	Satisfacción con la vida	Encuesta a una muestra no probabilística	Cuantitativo
Satisfacción laboral y compromiso organizativo en los recursos humanos de la hostelería de Córdoba	Santa, Francisco López-Guzmán, Tomas Cañizares, Sánchez Sanchez, Sandra	España 2014	Compromiso organizacional	Cuestionario	Cuantitativo

Elaboración propia con base en Cernas et al., 2017, 2018; Pedraza, 2020; Quispe y Paucar, 2020; y Santa et al., 2014.

Tabla 2. Investigaciones sobre Satisfacción Laboral realizadas en los últimos 6 años en el mundo y sus principales variables de relación

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN	AUTOR	PAÍS Y AÑO DE PUBLICACIÓN	VARIABLE EN CORRELACIÓN CON LA SL	INSTRUMENTO	TIPO DE METODOLOGÍA
Satisfacción laboral y personalidad en trabajadores de salud pública de Pueyrredón (San Luis, Argentina)	María Paz Hauser y Horacio Daniel García	Argentina, 2017	Personalidad	Cuestionario	Cuantitativa
Los rasgos de personalidad y su relación con la manifestación del Síndrome de Burnout	Máximo Fernando Tubay Moreira y Héctor Raimundo Plaza Albán	Ecuador, 2017	Los rasgos de personalidad Satisfacción laboral	Banco de preguntas	Cualitativa

Elaboración propia con base en Hauser y García (2017), Moreira y Albán (2017).

METODOLOGÍA

La presente investigación se sustenta en un análisis documental de la literatura relacionada con la temática bajo estudio ya que, de acuerdo con Martínez (2011), las ciencias sociales requieren del análisis de documento y reflexiones sobre los conceptos ya existentes. Además, se realizó una búsqueda de artículos científicos publicados en los últimos seis años, en función de los términos de satisfacción en el trabajo, compromiso organizacional, satisfacción con la vida y rasgos de personalidad y sus correlaciones en bases de datos como Redalyc, Scielo, Google académico, así como repositorios científicos. Encontrando un total de nueve artículos, de los cuales cinco están relacionados con el compromiso organizacional, uno con la satisfacción con la vida y tres con los rasgos de personalidad, todos se seleccionaron en relación con el estudio de la satisfacción en el trabajo.

RESULTADOS

Los resultados obtenidos revelan que las principales variables relacionadas son: satisfacción con la vida y compromiso organizacional y rasgos de personalidad, así también se determinó que el capital humano contribuye positivamente al desempeño, que existe una relación directa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional y se reportó la correlación entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida presentando varianzas leves. Así también se encontró que los trabajadores tienen un adecuado nivel de satisfacción laboral, aunque reconoce que hay elementos con los que no están conformes como son el horario, las jornadas de trabajo largas, la carga laboral y los beneficios obtenidos los rasgos de personalidad están asociados con el síndrome del Burnout derivado de las condiciones laborales a los que se encuentran expuestos, como el exceso de trabajo y extensas jornadas laborales.

CONCLUSIÓN

De acuerdo a la revisión realizada existe relación directa significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, la personalidad ejerce una gran influencia en la Satisfacción Laboral derivado de que existen factores organizacionales y factores de personalidad que influyen en la motivación laboral, se puede evidenciar que características de personalidad están asociadas con mayor o menor motivación en el trabajo, como los extrovertidos puesto que son sociables y mantienen una vinculación con la gente y la preferencia en grupos y reuniones, además de ser asertivos y activos.

REFERENCIAS

- Charris, A., Chang, E., y Romero de Cuba, J. (2018). Satisfacción Laboral en las Pymes colombianas del sector Textil-Confección. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(82), 1–16. <https://doi.org/10.31876/revista.v23i82.23755>
- Cernas, D., Mercado, P., & León, F. (2017). La varianza del método común en la relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida. *Estudios Gerenciales*, 33, 321–329. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2017.11.004>
- Cernas, D., Mercado, P., & León, F. (2018). Satisfacción laboral y compromiso organizacional. *Contaduría y Administración*, 63(2), 1–23. www.cya.unam.mx/index.php/cya

- Fernández-Huerga, E. (Enero - Marzo de 2012). La motivación en la toma de decisiones: una concepción alternativa. *Revista de Ciencias Sociales (RCS)*, XVIII (1), 41-57.
- Fernández-Mesa, A., Llopis-Córcoles, Ó., García-Granero, A., Olmos-Peñuela, J., & Martínez-Sanchis, P. (2017). Tell me what you are like and I'll understand why you are leaving. *Universia Business Review*, 55, 80–117. <https://doi.org/10.3232/UBR.2017.V14.N3.04>
- Gonzales, F., Sánchez, S., & Tomas, L.-G. (2011). Satisfacción laboral como factor crítico para la calidad. *Estudios y Perspectivas En Turismo*, 20(5), 1047–1068. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=180722704005>
- Hauser, M. P., & García, H. D. (2017). Satisfacción laboral y personalidad en trabajadores de salud pública de Pueyrredón (San Luis, Argentina). *Revista de Psicología Universidad de Antioquía*, 9(2), 9-26.
- Herzberg, F. (1954). *La teoría de la motivación-higiene*. Untref Virtual: http://materiales.untrefvirtual.edu.ar/documentos_extras/1075_Fundamentos_de_estrategia_organizacional/10_Teoria_de_la_organizacion.Pdf
- Madero-Gómez, S., y Rodríguez-Delgado, D. (2018). *Relación entre las teorías X y Y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo*. CienciaUAT, 13(1), 95-107. <https://doi.org/10.29059/cienciauat.v13i1.1014>
- Mcgregor, D. (1986). La Teoría X y la Teoría Y. *Public Administration. Politics and People: Selected Readings for Managers*, 134-144.
- Mirabal, A., y Piña, L. (julio-diciembre de 2012). La toma de decisiones como proceso incidente en materia motivacional. *Compendium*, 15(29), 5-19. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=88028701002>
- Montaño, M., Jenny, P., y Gantiva, C. (2009). Teorías de la personalidad. Un análisis histórico del concepto y su medición. *Psychologia. Avances de La Disciplina*, 3(2), 81–107. <https://www.redalyc.org/pdf/2972/297225531007.pdf>
- Morán, M. C. (2004). Factores de personalidad que influyen en la satisfacción en el trabajo. *Capital Humano*, 174, 84–90. https://www.researchgate.net/publication/40967027_Factores_de_personalidad_que_influyen_en_la_satisfaccion_en_el_trabajo
- Moreira, M. F. T., & Albán, H. R. P. (2017). Los rasgos de personalidad y su relación con la manifestación del Síndrome de Burnout. *Revista Científica Sinapsis*, 2(11).
- Pedraza, N. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 10(20),

1–30. <https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.595>

Quispe, R., & Paucar, S. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú. *Apuntes Universitarios*, 10(2), 64–83. <https://doi.org/10.17162/au.v10i2.442>

Santa, F., López-Guzmán, T., Cañizares, S., y Sanchez, S. (2014). Satisfacción laboral y compromiso organizativo en los recursos humanos de la hostelería de Córdoba (España): Influencia de la tipología contractual y la jornada de trabajo. *Intangible Capital*, 10(1), 189–211. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.3926/ic.489>

Salessi, S., y Omar, A. (2017). Satisfacción Laboral: Un Modelo Explicativo Basado en Variables Disposicionales. *Revista Colombiana de Psicología*, 26(2), 329–345. <https://doi.org/10.15446/rcp.v26n2.60651>

Sayes, C. (2017). Anuario de Investigación. *Los factores de la motivación según la teoría de Herzberg en las empresas santanecas*, 6.

SEMBLANZAS DE LOS AUTORES

Alejandra de Jesús García Jiménez

Profesora-investigadora, miembro del Sistema Estatal de Investigadores del Estado de Tabasco, Doctorante en Estudios Económicos y Administrativos por la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco
phd.garcia.alejandra@gmail.com <https://orcid.org/0000-0003-1904-0312>

Samuel de la Cruz May

Profesor-investigador, miembro del Sistema Estatal de Investigadores del Estado de Tabasco, Doctorante en Estudios Económicos y Administrativos por la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.
chinosix@hotmail.com <https://orcid.org/0000-0001-9180-6349>

Gladys Hernández Romero

Profesora-investigadora, miembro del Sistema Estatal de Investigadores del Estado de Tabasco, miembro del Sistema Nacional de Investigadores Nivel I, Dra en el programa doctoral de Estudios Económicos y Administrativos por la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.
doctoragladys@hotmail.com <https://orcid.org/0000-0002-9045-2937>

Eduardo Lancaster Díaz

Profesor-investigador, miembro del Sistema Estatal de Investigadores del Estado de Tabasco, Doctorante en Estudios Económicos y Administrativos por la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.
elancasterna@gmail.com <https://orcid.org/0000-0001-6509-7040>