

Satisfacción laboral y personalidad en trabajadores de Salud Pública de Pueyrredón (San Luis, Argentina)¹

Work Satisfaction and Personality in Public Health Workers of Pueyrredón (San Luis, Argentina)

María Paz Hauser² y Horacio Daniel García³

DOI: [10.17533/udea.rp.v9n2a02](https://doi.org/10.17533/udea.rp.v9n2a02)

Recibido: 28 de marzo de 2017. Aceptado: 9 de octubre de 2017. Aprobado: 06 de noviembre de 2017

Resumen

El objetivo de este estudio fue indagar la existencia de la relación entre satisfacción laboral y personalidad en trabajadores de salud pública. Se trabajó con una muestra probabilística de ciento diez trabajadores del sector de salud pública del departamento Pueyrredón, de la provincia de San Luis, Argentina. Fueron evaluados mediante: a) cuestionario ad hoc; b) una adaptación del Big Five Inventory (Castro Solano y Casullo, 2001) y c) subescala trabajo q-les-q (The World Health Organization Quality of life assessment [whoqol], 1993). La investigación estuvo guiada por el deseo de conocer características sociodemográficas, medir satisfacción laboral e identificar estilos de personalidad.

Palabras clave: Trabajadores, Agradabilidad, Neuroticismo, Apertura, Extroversión, Responsabilidad.

Abstract

The objective of this study was to investigate the existence of relationship between job satisfaction and personality in public health workers. We worked with a probabilistic sample of one hundred and ten public health workers from the Pueyrredón department who were evaluated through: a) Ad hoc questionnaire; b) an adaptation of Big Five Inventory (Castro Solano and Casullo, 2001) and c) sub-scale work q-les-q (The World Health Organization Quality of life assessment [whoqol], 1993). The study is guided by the desire to know socio-demographic characteristics, measure job satisfaction and identify personality styles.

Keywords: Workers, Pleasantness, Neuroticism, Openness, Extroversion, Responsibility.

Para citar este artículo en APA:

Hauser, M. P. y García, H. D. (2017). Satisfacción laboral y personalidad en trabajadores de Salud Pública de Pueyrredón (San Luis, Argentina). *Revista de Psicología Universidad de Antioquia*, 9(2), págs. 9-26. DOI: [10.17533/udea.rp.v9n2a02](https://doi.org/10.17533/udea.rp.v9n2a02)

1. Artículo resultado de la investigación. Categoría V. Proyecto de Investigación N° 121612 "La persona desde una perspectiva integradora. Estudio de la personalidad y promoción de la salud".
2. María Paz Hauser. Lic. En Psicología. Jefa de Trabajos Prácticos asignatura Psicología del Trabajo, Facultad de psicología, Universidad Nacional de San Luis, Argentina. Docente investigadora. Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-9104-1155>. Correo electrónico: mariapazhauser@gmail.com
3. Horacio Daniel García, Facultad de Psicología, Universidad Nacional de San Luis, Argentina. Doctor en psicología. Docente de la Facultad de Psicología, Universidad Nacional de San Luis. Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-2628-6636>. Correo electrónico: hdgarcia69@gmail.com



Introducción

El trabajo, a lo largo de la historia, ha constituido un área vital del ser humano. Como trabajo remunerado o no, formal o informal, representa una dimensión individual para la inserción social y brinda beneficios en cuanto a ciudadanía, riquezas materiales y bienestar social, además de los personales (Richter, 2011).

El trabajo determina la vida de cada sujeto. Guerrero-Pupo et al., (2006) afirman que la calidad de vida depende del trabajo mismo, ya que necesidades materiales y espirituales se satisfacen con él. Por esto, el trabajo ha sido abordado desde distintas disciplinas, favoreciendo múltiples nociones en torno a él. Louis Davis acuña, en 1970, el concepto particular de calidad de vida laboral asociado al trabajo. Éste intentaba definir puestos de trabajo, dada la intención de la época por mejorar las condiciones de las personas en esta área (Chiavenato, 2002). El objetivo final era favorecer el bienestar individual para así aumentar la eficiencia y productividad organizacional. Según Davis, la calidad de vida laboral refiere al bienestar y salud que los trabajadores pueden experimentar, e incluye aspectos físicos, ambientales y psicosociales que permiten, o no, un adecuado desempeño de las labores, la interacción y la satisfacción sobre lo que se realiza (Chiavenato, 2004). Este concepto está compuesto por elementos intrínsecos relacionados a las experiencias subjetivas en el trabajo y por elementos objetivos que resultan observables en las tareas, el puesto y el entorno laboral (Pérez-Zapata y Zurita, 2014). Las experiencias subjetivas de los trabajadores y los significados que cada persona construye sobre su trabajo forman parte de un complejo proceso que involucra a un conjunto de variables de orden social, ambiental y personal.

La calidad de vida laboral se asocia a las condiciones de trabajo, pues éstas pueden o no constituir experiencias laborales satisfactorias y promover el bienestar en el trabajo.

La calidad de vida laboral se asocia a las condiciones de trabajo, pues éstas pueden o no constituir experiencias laborales satisfactorias y promover el bienestar en el trabajo. Así, la satisfacción laboral es una variable que resulta del comportamiento organizacional y de la calidad de vida laboral (Granero Lázaro, 2017). Frías Castro (2014) destaca como común denominador en las definiciones de satisfacción laboral, la relación entre el medio laboral u organizacional y el de los trabajadores. Según él, de esta interacción surgen experiencias peculiares en cada sujeto que determinan una actitud ante el trabajo, elemento que sería definitorio de la satisfacción. Así, la satisfacción laboral se relacionaría directamente con la experiencia de la persona en una organización. Dicha experiencia se transformaría en la percepción del trabajador y ésta generaría un componente afectivo.

Considerar los elementos vinculados con la satisfacción laboral y fomentar ámbitos de trabajo saludables, posibilita que los trabajadores sean tenidos en cuenta, respetados, valorados y motivados. En este sentido la salud pública requiere un abordaje especializado por tratarse de una actividad sometida a una considerable carga de trabajo. Según Pérez-Zapata y Zurita (2014) es uno de los contextos con mayor complejidad ya que reúne una amplia gama de trabajadores,

Determinadas características de personalidad pueden constituirse en un factor de vulnerabilidad o de resistencia en el contexto laboral en el que se encuentre (Alarcón, Eschleman y Bowling, 2009).

profesionales y no profesionales que se encuentran sometidos a demandas diversas.

Si bien, investigar acerca de la satisfacción laboral representa múltiples beneficios para los actores implicados, el rendimiento, el desempeño y las actitudes no dependen solo de las condiciones laborales. Determinadas características de personalidad pueden constituirse en un factor de vulnerabilidad o de resistencia en el contexto laboral en el que se encuentre (Alarcón, Eschleman y Bowling, 2009).

1. Personalidad

La personalidad ha sido un tema de interés desde antaño. En la antigua Grecia se personificaban diferentes roles en el drama por medio de máscaras para representar distintos estados de la vida o personalidades (Montaño-Sinisterra, Palacios-Cruz y Gantiva, 2009). Con la psicología la conducta pasó a ser objeto de estudio prioritario, destacándose un amplio interés por describir y explicar la personalidad, la cual se integra por distintas facetas de la conducta: elementos observables —comportamiento manifiesto— y no observables —comportamiento encubierto— (Sáiz y Valldeu, 2009). Desde entonces, según Montaño-Sinisterra, Palacios-

Cruz y Gantiva (2009), ha sido fundamental reconocer dos términos que le han dado sustento a esta temática: temperamento y carácter. El primero se relaciona con aspectos de orden emocional, con base hereditaria y el segundo con una autorregulación del individuo en torno a valores, normas sociales y sentimientos de orden más estable.

La diversidad de enfoques ha gestado diferentes teorías que derivaron una variedad de estrategias de evaluación e interpretación que buscan determinar similitudes y diferencias en los individuos. Sin embargo, se puede observar cierto punto de encuentro, pues el concepto de personalidad evoca la noción de características relativamente estables de la persona, que se expresan en cogniciones, afectos y conductas (Montaño-Sinisterra, Palacios-Cruz y Gantiva, 2009).

Uno de estos enfoques fue la denominada teoría fenomenológica inspirada en la idea según la cual el ser humano posee una motivación positiva que, de modo diferencial y único en cada sujeto, le permite ir logrando niveles superiores de funcionamiento. Dos de los exponentes principales de este punto de vista fueron Carl Rogers y Gordon Allport. Allport en 1937 había sostenido que la personalidad es una entidad compuesta por una amplia y variada combinación de rasgos característicos (Cloninger, 2002). Quienes se adscriben a este enfoque entienden los rasgos como estructuras estables y jerárquicas de la personalidad, responsables de orientar el comportamiento; en la medida en que se puedan identificar éstos, se puede explicar, y hasta cierto punto predecir, la conducta de las personas. Más recientemente el concepto de rasgo se define como “la tendencia de un individuo a comportarse de una forma consistente en muchas situaciones distintas (...) un rasgo



constituye una tendencia latente a comportarse de una manera” (Brody y Ehrlichman, 2000, pp. 29-30).

De acuerdo con Romero (2002), los modelos factorialistas derivados de esta perspectiva permitieron el avance y desarrollo hacia la comprensión de las dimensiones específicas de la personalidad. Así, actualmente, la comunidad científica se inclina a aceptar un modelo pentafactorialista bajo el argumento de su poder de descripción y predicción. En los ochenta se difundieron cinco factores de personalidad que lograban explicar la gran variedad de conductas de diversa naturaleza: estabilidad emocional, extroversión-introversión, apertura a la experiencia, agradabilidad y responsabilidad (Castro Solano y Casullo, 2001). En la teoría de los cinco grandes factores de la personalidad, el medio ambiente juega un rol clave porque define las condiciones del desarrollo de la personalidad humana, moldea habilidades, valores y actitudes, determina las formas concretas de cómo se expresan los rasgos y estipula los indicadores para inferir los rasgos de personalidad. En esta perspectiva, los rasgos se infieren a partir de

patrones de conducta y experiencia (McCrae et al., 2000). Este modelo representa utilidad ya que predice importantes aspectos en la vida de las personas, por ejemplo en términos de rendimiento laboral (Castro Solano, 2005).

Hay una variedad de propuestas teóricas heterogéneas que conciben y caracterizan la personalidad y sus múltiples funciones. Desde el campo de la clínica Ellis (1962), Beck (1964), Opazo-Castro (2001), Fernández-Álvarez (1992), entre otros, hicieron contribuciones significativas al respecto. De acuerdo con Opazo-Castro (2001, citado por Bagladi, 2004), la personalidad, desde una perspectiva integrativa, debería ser concebida como una

Red de rasgos entrelazados que configuran una totalidad única, estable y distintiva que caracteriza e identifica a la persona y establece las formas en que se relaciona consigo misma y con los demás. Se trata de un perfil predisponente a ciertas conductas, las cuales influyen establemente en el procesamiento de los estímulos efectivos que a su vez movilizan el patrón conductual (p.191).

Existen diversos estudios orientados a indagar relaciones directas o indirectas entre personalidad y satisfacción en el trabajo, entre ellos los de Connolly y Viswesvaran, 2000; Berrios, Landa y Aguilar, 2006; Paina, 2016; Rocha Roncal, 2017; Sales si y Omar, 2017. Estos se orientan a señalar, en general, que la satisfacción laboral derivaría de cualidades innatas, genéticas y adquiridas por medio de la experiencia, donde la influencia de las variables de personalidad se produce de modo diferencial en función de aspectos de índole sociodemográfico. Sin embargo, otros estudios apuntan a que la satisfacción laboral depende mayormente de variables sociodemográficas y no así de variables de personalidad (García Ramírez, 2014).

Objetivo general

Identificar posibles relaciones entre satisfacción laboral y dimensiones de personalidad.

Objetivos específicos

- Describir características sociodemográficas principales de la muestra en estudio.
- Medir niveles de satisfacción laboral e identificar los estilos de personalidad.
- Describir posibles relaciones entre las variables en estudio.

Planteamiento del problema

Esta investigación se pregunta por la existencia de una posible relación entre satisfacción laboral y dimensiones de personalidad en una muestra de trabajadores de salud pública de la ciudad de San Luis.

2. Método

- **Diseño:** se asume para este trabajo un nivel de investigación con un diseño de carácter descriptivo y correlacional.
- **Muestra:** Se trabajó con una muestra de carácter probabilística extraída mediante muestreo estratificado, compuesta por ciento diez sujetos (noventa y dos mujeres y dieciocho varones) que ocupan diversos puestos de trabajo en el ámbito de la salud pública de la ciudad de San Luis. La edad promedio fue de cuarenta años, con una desviación estándar de 10,84.

Se trabajó con una muestra de carácter probabilística extraída mediante muestreo estratificado que ocupan diversos puestos de trabajo en el ámbito de la salud pública. La edad promedio fue de cuarenta años, con una desviación estándar de 10,84.

2.1 Instrumentos

1. Cuestionario ad hoc: se trata de dieciséis reactivos que indagan aspectos socio-demográficos, elementos formales de la situación laboral y valoración en torno a distintas áreas de la vida personal. Algunos con opciones de respuesta mediante una escala Likert de 10 puntos y otros con opción de respuesta abierta.
2. Big Five Inventory (bfi, John, 1990)⁴: integrado por cuarenta y cuatro ítems que evalúan extroversión, agradabilidad, responsabilidad, neuroticismo y apertura a la experiencia; se contestan de acuerdo a una escala de tipo Likert de cinco puntos que van desde muy en desacuerdo, hasta muy de acuerdo. Estos factores presentaron, en una población civil argentina compuesta por doscientos setenta y seis sujetos, un Alfa de Cronbach que va de 0,66 a 0,77 por lo que sería una herramienta confiable, pues se verificó la homogeneidad en cada una de las subescalas que lo componen. En cuanto a

4. Adaptación de Castro Solano y Casullo (2001).

la validez factorial, se verificó con rotación ortogonal mediante método Varimax que los ítems del bfi se agrupan según las cinco dimensiones esperadas.

3. Sub escala del área de trabajo del cuestionario sobre calidad de vida⁵: consta de trece ítems que son evaluados mediante una escala Likert de cinco puntos —nunca, casi nunca, a veces, a menudo o la mayor parte del tiempo, y muy a menudo o siempre—. En la versión en inglés se encontró que los puntajes resumidos son medidas confiables y válidas en las dimensiones para un grupo de pacientes ambulatorios con depresión. Puntajes altos en el q-les-q indican mayor satisfacción; los puntajes resumidos brutos se calculan como un porcentaje del puntaje máximo posible para facilitar las comparaciones entre las diferentes áreas de funcionamiento.

El procesamiento estadístico de los datos obtenidos por medio de estos instrumentos fue llevado a cabo por medio del programa spss (versión 21).

2.3 Consideraciones éticas

Los instrumentos fueron administrados aleatoriamente a trabajadores de salud pública en sus lugares de trabajo, luego de haber solicitado autorización en cada entidad. La participación de los sujetos fue anónima y voluntaria, además de recibir una explicación de la finalidad y el alcance de este trabajo. Esto fue refrendado me-

diante la firma de un consentimiento informado en el que se detallaron todas las consideraciones éticas relacionadas con la implementación de instrumentos de evaluación psicológica con fines investigativos.

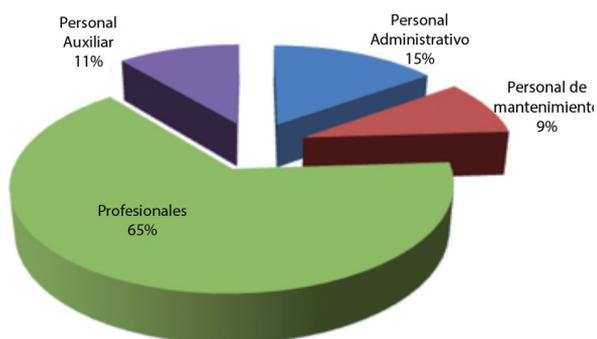
3. Resultados

Del grupo de ciento diez trabajadores de salud pública del departamento Pueyrredón, el 49% desempeña tareas en centros de atención primaria de la salud (caps) de San Luis. Estos centros —ubicados en barrios o zonas periféricas— se caracterizan por ser instituciones más pequeñas que un hospital donde se brindan servicios médicos generales y ambulatorios, éstos tienen el propósito de facilitar el acceso a personas provenientes de diferentes sectores urbanos marginales y zonas rurales. Por otro lado, el 35% de la muestra se distribuye en hospitales centrales de la ciudad de San Luis (Policlínico Regional San Luis y la Maternidad Dra. Teresita Baigorria). Estas instituciones cuentan con servicios de mayor complejidad: hospitalización interna, quirófano, laboratorios, salas de rehabilitación especializadas. Finalmente, el 13% trabaja en el Hospital de Juana Koslay y el 3% en aps de Juana Koslay.

En cuanto a la antigüedad laboral, los trabajadores presentan un rango de antigüedad en la salud pública de 39 años, con una media de 9,88 y desviación estándar de 10,24 lo que refleja una distribución significativamente heterogénea.

5. Satisfacción y placer (Quality of Life, Enjoyment and Satisfaction Questionnaire, Q-LES-Q) de Endicott, Harrison y Blumenthal (1993). Traducido, adaptado y validado para América del Sur por el WHOQOL Group (1995) y para América Latina por la División Salud Mental de la Organización Mundial de la Salud [OMS].

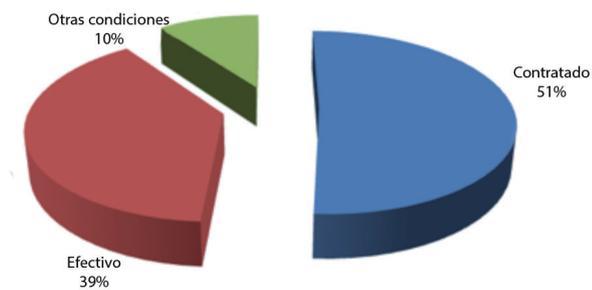
Gráfico 1. Porcentajes de acuerdo al puesto de trabajo.



Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la actividad laboral, el 65% trabajan como especialistas en áreas de la salud —medicina, bioquímica, psicología, kinesiología, entre otras—, el 15% se desenvuelve en puestos de carácter administrativo, un 11% realiza actividades auxiliares y un 9% ejerce labores de mantenimiento y/o servicio (ver Gráfico 1). Los porcentajes encontrados en relación a los puestos de trabajo son lógicamente consistentes con los hallados en relación al nivel educativo. El 69% posee estudios universitarios, el 12% ha obtenido títulos terciarios, el 13% alcanzó el nivel secundario y un 6% completó solamente la educación primaria.

Gráfico 2. Porcentajes según la relación contractual que mantienen con el estado provincial.

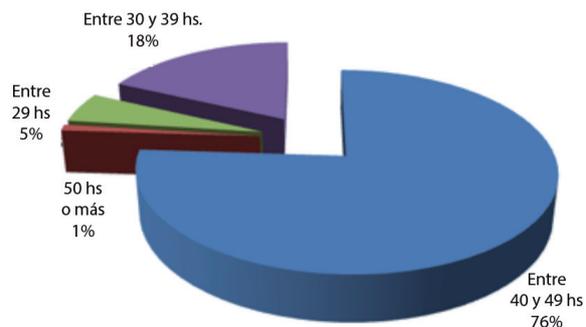


Fuente: Elaboración propia

Tal como se puede observar en el gráfico 2, el 51% de las personas encuestadas se encuentran contratadas, mientras que un 39% ocupan un cargo en planta permanente, y finalmente un 10% trabajan como residentes y/o pasantes.

En cuanto a la extensión de la jornada laboral, se encontró que el 76% lo hace entre cuarenta y cuarenta y nueve horas semanales, mientras que un 18% trabaja entre treinta y treinta y nueve horas semanales y un 5% trabaja como máximo veintinueve horas semanales (ver Gráfico 3).

Gráfico 3. Porcentajes de la muestra de acuerdo a las horas semanales de trabajo.



Fuente: Elaboración propia

Con el fin de conocer las concepciones que los sujetos tienen sobre la actividad laboral, les fueron presentadas distintas opciones de respuestas. Como se observa en la tabla 1, las valoraciones relacionadas con aspectos económicos y/o con una noción imperativa del trabajo son predominantes en la muestra de estudio, en comparación con aquellas relacionadas con la gratificación y el desarrollo personal. Así, prácticamente tres de cada cuatro encuestados vivencian el trabajo como una obligación y como un medio para asegurar el sustento económico,

Tabla 1. Frecuencia y porcentaje según la conceptualización del trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje
Trabajo como obligación	35	75,5
Trabajo como distracción	23	20,9
Trabajo como sustento económico	86	78,2
Trabajo como medio para establecer relaciones interpersonales	22	20
Trabajo como medio de desarrollo personal	38	34,5
Trabajo como medio dignificante	45	40,9
Trabajo como compromiso social	37	33,6

Fuente: Elaboración propia

mientras que poco más de un tercio lo considera como un medio por el cual se logra dignidad, desarrollo y crecimiento personal, además de una actividad necesaria y de compromiso para con el entorno; cerca del 20% lo entiende como un medio de distracción y de relaciones.

Se indagaron también aspectos del trabajo sobre los que no existe conformidad. La mayor disconformidad se relaciona con los beneficios sociales (62,7%): sueldo percibido, aportes

sociales, salario familiar y cobertura médica. Otros factores de insatisfacción los constituyen la extensión de la jornada laboral (42,7%), la distancia al trabajo (33,6%), la organización de las tareas (32,7%), las condiciones ambientales (25,5%) y las demandas de los usuarios (23,6%). Los aspectos vinculados con las relaciones interpersonales resultaron ser las variables de menor disconformidad –solo el 19,1% mencionó desear cambiar a sus superiores y el 13,6% a sus pares– (ver Tabla 3).

Tabla 2. Frecuencia y porcentaje sobre los aspectos de la actividad laboral que desearían modificar.

	Frecuencia	Porcentaje
Condiciones ambientales	28	25,5
Organización de las tareas	36	32,7
Horario de trabajo y/o duración de la jornada laboral	47	42,7
Beneficios sociales	69	62,7
Distancia al trabajo	37	33,6
Demanda de los usuarios	26	23,6
Jefes	21	19,1
Pares	15	13,6

Fuente: Elaboración propia

Tabla 3. Valores de media y desviación estándar de valoración en áreas personales.

	Media	Desviación estándar
Deporte	4,80	3,29
Descanso	6,84	2,30
Familia	8,29	1,50
Amistad	7,24	1,94
Educación	7,07	2,27
Religión	4,81	3,34
Trabajo	7,88	1,70
Hobbies	4,91	3,29

Fuente: Elaboración propia

Se obtuvieron resultados significativos en la valoración de distintas áreas de la vida personal (ver Tabla 4). Con el resultado más importante en el área del ámbito familiar (media de 8,29 y desviación estándar de 1,50), siguen consecutivamente trabajo ($M=7,88$ y $DE=1,70$), amistad ($M=7,24$ y $DE=1,94$), educación ($M=7,07$ y $DE=2,27$) y descanso ($M=6,84$ y $DE=2,30$). Mientras que las áreas de menor relevancia fueron deporte, religión y hobbies.

Tabla 4. Valores de media y desviación estándar para la variable tiempo destinado a áreas personales.

	Media	Desviación estándar
Deporte	0,98	1,35
Descanso	6,75	1,94
Familia	8,17	6,64
Amistad	1,95	2,07
Recreación	1,63	1,93
Religión	0,83	1,24
Trabajo	8,71	3,59
Hobbies	1,05	1,84

Fuente: Elaboración propia

En relación al tiempo destinado a diversas áreas, se ha encontrado —como se muestra en la Tabla 4— que los encuestados destinan mayor cantidad de horas al trabajo ($M=8,71$ y $DE=3,59$), a la familia ($M=8,17$ y $DE=6,64$) y en menor medida al descanso ($M=6,75$ y $DE=1,94$). Actividades vinculadas con el deporte, la amistad, la religión y los pasatiempos tienden a una media que gira en torno a una hora al día.

Tabla 5. Valores de media y desviación estándar para la variable satisfacción en el trabajo.

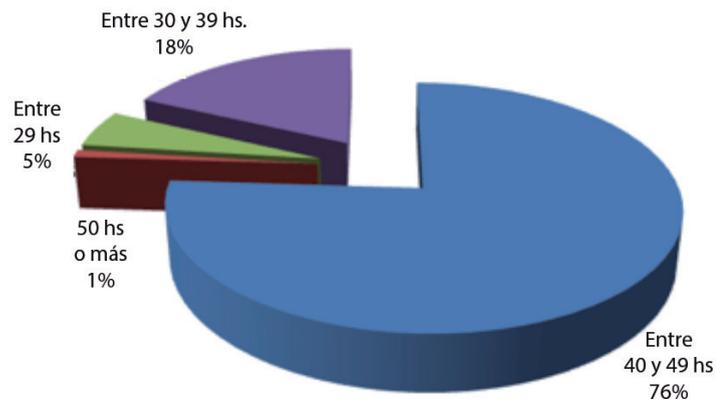
	Media	Desviación estándar	Puntaje transformado
Satisfacción en el Trabajo	54,99	6,05	80,75

Fuente: Elaboración propia

Con respecto al grado de satisfacción laboral —según la Tabla 5—, se encontró una media de 54,99 con una desviación estándar de 6,05. Con la finalidad de interpretar el valor obtenido, se transformó el valor de media a percentiles que indicó en la muestra una considerable conformidad en el trabajo.

El nivel de satisfacción laboral es coherente con la expresión por parte de los sujetos sobre el deseo de cambiar de trabajo, pues en este caso el 73,6% de los sujetos dio una respuesta negativa a este interrogante —ver Gráfico 4—.

Gráfico 4. Porcentaje en torno al deseo, o no, de cambiar de trabajo.



Fuente: Elaboración propia

Tabla 6. Valores de media y desviación estándar para los factores de personalidad (bfi).

	Media	Desviación estándar
Extraversión	50,64	30,82
Agradabilidad	75,85	25,82
Responsabilidad	64,69	29,16
Neuroticismo	32,57	30,39
Apertura a la experiencia	62,39	29,29

Fuente: Elaboración propia

Los valores plasmados en la Tabla 6 señalan que agradabilidad sería el estilo predominante en la muestra ($M=75,85$ y $DE=25,82$), le siguen responsabilidad ($M=64,69$ y $DE=29,16$), apertura a la experiencia ($M=62,39$ y $DE=29,29$) y extraversión ($M=50,64$ y $DE=30,82$). Por su parte, neuroticismo parecería ser la dimensión con menor incidencia en la muestra de estudio ($M=32,57$ y $DE=30,39$).

Tabla 7. Correlaciones significativas a nivel estadístico entre las variables en estudio.

		Horas semanales de trabajo	Antigüedad	Tiempo destinado a Deporte	Tiempo destinado a Amigos	Tiempo destinado a Religión	Tiempo destinado al Trabajo	Extraversión	Agradabilidad	Apertura a la experiencia
Extraversión	Coef. Pearson		,259*							
	Sig. Bilat.		,026							
Agradabilidad	Coef. Pearson						-,226*			
	Sig. Bilat.						,031			
Responsabilidad	Coef. Pearson					-,273*				
	Sig. Bilat.					,014				
Neuroticismo	Coef. Pearson	-,235*								
	Sig. Bilat.	,022								
Satisfacción en el Trabajo	Coef. Pearson		,223*	,229*	,271*	,225*		,237*	,225*	,297**
	Sig. Bilat.		,050	,034	,010	,044		,013	,018	,002

Nota: No se consideran las correlaciones halladas entre las dimensiones del Big Five Inventory. Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 7 se presentan los índices de correlación significativos a nivel estadístico, los que en general se caracterizan por ser de baja intensidad. Extraversión presenta una asociación positiva con las variables de antigüedad laboral y satisfacción en el trabajo, lo que sugiere que los sujetos sociables, asertivos y que suelen vivenciar emociones positivas tienden a experimentar una mayor satisfacción laboral a la vez que poseen una mayor antigüedad laboral. Agradabilidad mantiene una correlación negativa con la variable de tiempo destinado al trabajo, mientras que establece una asociación positiva con satisfacción en el trabajo. Esto podría indicar que los sujetos con características altruistas y cooperativos tienden a dedicar menos horas al trabajo; sin embargo, presentarían una mayor satisfacción en dicho entorno. Responsabilidad presenta una relación negativa con tiempo destinado a religión, lo cual sugiere que las personas responsables, de propósitos claros y escrupulosas presentan una tendencia a destinar menor tiempo a la religión. Neuroticismo presenta una asociación negativa con horas semanales de trabajo, es decir que las

personas que manifiestan inestabilidad emocional, ansiedad, preocupación, sesgo cognitivo negativo y baja tolerancia al estrés ocuparían puestos de trabajos con menor carga horaria. Apertura a la experiencia –por su parte– correlaciona positivamente con satisfacción en el trabajo, lo cual indicaría que aquellos sujetos que gozan de creatividad, talentos estéticos, así como sensibilidad para identificar sentimientos propios y ajenos tendrían mayores emociones positivas hacia su trabajo.

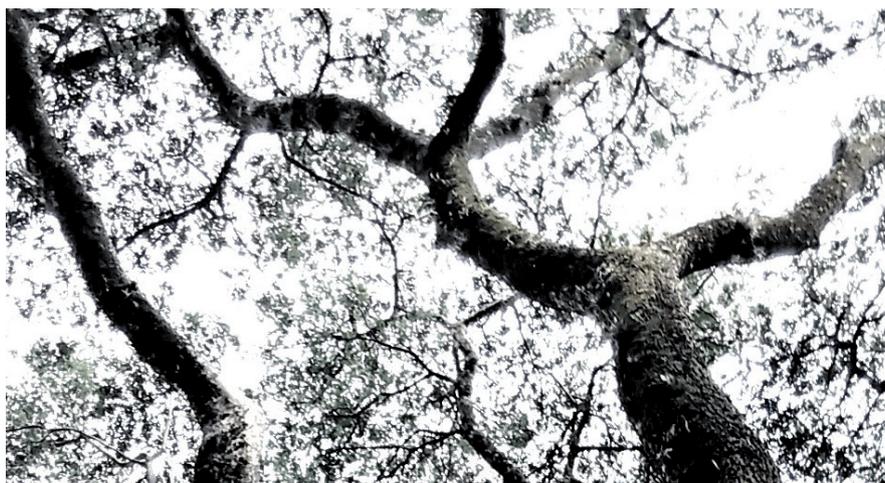
Finalmente, se encontró que satisfacción en el trabajo se relaciona de manera positiva con las variables de antigüedad, horas destinadas a deportes, amigos y religión. Así, los sujetos con un mayor nivel de conformidad respecto a su trabajo tienden a dedicar mayor cantidad de tiempo a las áreas mencionadas.

4. Discusión

Antequera et al. (2016) plantean que una mayor satisfacción laboral se encuentra relacionada con una menor percepción de estrés en el trabajo, lo que incide de modo favorable en una mejor calidad de vida laboral. En general, se encontró que los trabajadores de salud pública presentan buenos indicadores de satisfacción en su trabajo, lo cual sugiere una buena calidad de vida laboral.

En cuanto a condiciones de trabajo, se observa que casi la totalidad del personal ejerce sus tareas en condiciones de contratación formal; el 80% de los empleados son contratados y/o efectivos, lo cual les brinda ciertos beneficios sociales, como obra social, licencias, asignaciones familiares, aportes jubilatorios, entre otros. En cuanto a la jornada de trabajo, el 97% de los encuestados trabajan entre treinta y cuarenta y nueve horas semanales, lo que indica que por sus ingresos económicos estarían en condiciones de cubrir sus necesidades básicas y del grupo familiar.

No obstante, en el grado de satisfacción laboral los integrantes de la muestra manifestaron disconformidad respecto al horario y/o duración de la jornada, la carga laboral, la distancia de la casa al trabajo; así como la relación existente entre estas variables y los beneficios sociales obtenidos. Según Patlán-Pérez (2016), la calidad de vida en el trabajo resulta de las interrelaciones de factores individuales, variables del ambiente de trabajo, factores organizacionales, así como elementos del entorno psicosocial. Por tal motivo, la insatisfacción con ciertas características del medio laboral no indicaría insatisfacción hacia el trabajo como variable global. Las condiciones de trabajo sobre las cuales no se observa conformidad no configuran per se



elementos indicativos de insatisfacción laboral, sino que más bien deben considerarse características del trabajo sobre los que se observa malestar. Es justamente la percepción consciente de los aspectos que no resultan favorables para los trabajadores, lo que impide su naturalización y la consecuente alienación de los sujetos (Dejours, 1992). Un aspecto que fundamenta estas afirmaciones está dado por otro dato, la mayor parte de los sujetos manifiesta no estar buscando otro trabajo ni el deseo de cambiar de actividad laboral. Recordemos que según Toro (2002) la satisfacción laboral favorece el deseo de permanencia de las personas en su trabajo.

En cuanto al tiempo destinado a las distintas áreas personales, puede destacarse que el trabajo aparece como área altamente considerada por la mayoría; al mismo nivel que familia, amistad, educación y descanso. Guerrero-Pupo et al., (2006) afirman que la calidad de vida laboral se expresa por el grado de satisfacción con el trabajo y que ésta aumenta cuando el trabajo se convierte en una necesidad vital, pues la motivación del ser humano se acrecienta y se pierde la noción del tiempo y del espacio.

La relación entre satisfacción laboral y tiempo dedicado a horas en actividades deportivas, de amistad y religiosas indicaría que los trabajadores que tienen sentimientos positivos en el trabajo invierten una parte considerable de su tiempo en recreación, relaciones psicosociales y espiritualidad. Sánchez (2013) entiende que la experiencia laboral está vinculada con otros aspectos de la vida de las personas y que para una buena calidad de la vida laboral es necesario un adecuado equilibrio entre vida profesional y personal.

Respecto a las dimensiones de la personalidad se encontraron valores elevados en agradabilidad, esto sugiere que los sujetos de la muestra tienden a valorar las relaciones interpersonales siendo, en general, personas altruistas y cooperativas, que suelen preocuparse por las necesidades de los demás (Castro Solano, 2005). Además, resultaron significativas las variables de responsabilidad —rasgos relacionados con el orden y la voluntad— y apertura a la experiencia —sujetos que se caracterizan por atender sus propios sentimientos, preferir la variedad, curiosos e inquietos intelectualmente y crea-

tivos—; los valores en neuroticismo indicarían adecuada estabilidad emocional.

Extroversión, agradabilidad y apertura a la experiencia presentan correlaciones positivas con satisfacción en el trabajo. Esto coincidiría con los resultados obtenidos por Díaz-Hernández, Santana del Pino, Calvo-Francés, Cilleros-Pino y Hernández-Rodríguez (2014), quienes observaron que la variable extroversión se relacionaba positivamente con calidad de vida profesional. Así, poseer emociones positivas, asertividad y habilidades sociales facilitarían la resolución de conflictos inherentes al desempeño laboral, lo cual generaría, al mismo tiempo, sentimientos positivos sobre el rol. El altruismo, el cooperativismo, la sensibilidad y la modestia correspondientes a la agradabilidad se destacan en los sujetos que evidenciaron mayores niveles de satisfacción en el trabajo. Respecto a la relación entre apertura a la experiencia y satisfacción laboral, Arredondo-Canepa (2003) concibe que aspectos vinculados con la madurez psicológica son elementos fundamentales para que los sujetos puedan organizar su vida de modo flexible, además de abocarse a metas laborales que valoren los beneficios, no solo materiales, sino también aquellos de tinte psicológico y/o social.

5. Conclusiones

Se ha observado que los trabajadores de salud pública del departamento Pueyrredón, San Luis poseen un adecuado nivel de satisfacción laboral. Aun cuando reconocen aspectos que desearían modificar y/o mejorar, valoran ciertos beneficios de su trabajo e identifican el trabajo como un medio para lograr beneficios simbólicos y psicosociales. Poseen una valoración positiva sobre el trabajo, entendido como vía para el

crecimiento personal y social, además de un medio para obtener recursos económicos indispensables. Así, el trabajo resulta ser un área altamente valorada junto a otras instancias de su vida como la familia, la amistad, la educación y el descanso.

Además, el grado de satisfacción laboral se relaciona con agradabilidad, responsabilidad, apertura a la experiencia y bajos niveles de neuroticismo. Estos rasgos describen a sujetos con recursos y fortalezas necesarias para el ejercicio de sus funciones; en particular, resolución de conflictos laborales y la posibilidad de conciliar la vida profesional con la vida privada.

Sin embargo, resulta necesario reconocer las condiciones laborales, jornadas de trabajo extensas en donde se atiende un elevado número de demandas de los usuarios de los servicios, lo que podría considerarse un factor de riesgo. Por otro lado, un aspecto relevante fue la disconformidad sobre el salario y los beneficios sociales. Estos datos alientan futuras líneas de investigación orientadas a buscar alternativas de prevención en materia de salud laboral, con la finalidad de lograr una alianza estratégica entre individuos-organización-sociedad para que las personas signifiquen al trabajo como un elemento que constituye el proceso de crecimiento personal, de consolidación de los valores personales, familiares y sociales (Guerrero-Pupo *et al.*, 2006).

Referencias

- Alarcon, G. M., Eschleman, K. J. y Bowling, N. A. (2009). Relationships Between Personality Variables and Burnout: A Meta-analysis. *Work & Stress*, 23, 244-263.
- Allport, G. (1937). *Personality: A Psychological Interpretation*. New York: Holt.

- Antequera, A.M., Cano, A., Olivares, M., Pareja, I., Rodríguez, A. y Segura, A. (2016). *Diferencias en satisfacción y estrés laboral entre trabajadores por cuenta ajena y autónomos*. Recuperado de <http://www.ugr.es/~reidocrea/5-2-2.pdf>.
- Arredondo-Canepa, A. M. (2003). *Relación entre calidad de vida laboral y motivaciones psicosociales*. Recuperado de www.catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lps/arredondo_c_am/capitulo2.pdf.
- Bagladi, V. (2004). Psicoterapia integrativa en trastornos de personalidad. En R. Opazo y H. Fernández (eds.), *La integración en psicoterapia. Manual de aplicaciones*. Barcelona: Paidós.
- Beck, A. (1964). Thinking and Depression: Theory and Therapy. *Archives of General Psychiatry*, 10, 561 - 571.
- Berrios, M. P., Augusto, J. M., y Aguilar, M. (2006). Inteligencia emocional percibida y satisfacción laboral en contextos hospitalarios: Un estudio exploratorio con profesionales de enfermería. *Index de Enfermería*, 15(54), 30-34. Recuperado de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962006000200006&lng=es&tlng=es.
- Brody, N. y Ehrlichman, H. (2000). *Psicología de la Personalidad*. Madrid: Prentice Hall.
- Castro Solano, A. y Casullo, M. M. (2001). Rasgos de personalidad, bienestar psicológico y rendimiento académico en adolescentes argentinos. *Interdisciplinaria*, 18(1), 65-85.
- Castro Solano, A. (2005). *Técnicas de evaluación psicológica en los ámbitos militares. Motivación, valores y liderazgo*. Buenos Aires: Paidós.
- Chiavenato, I. (2002). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2004). *Gestión del talento humano. Colombia*: McGraw Hill.
- Cloninger, S. (2002). *Teorías de la personalidad*. México: Prentice Hall.
- Connolly, J.J. y Viswesvaran, C. (2000). The Role of Affectivity in Job Satisfaction: A Meta-analysis. *Personality and Individual Differences*, 29(2), 265-281.
- Dejours, C. (1992). *Trabajo y Desgaste Mental. Una contribución a la psicopatología del trabajo*. Buenos Aires: Ed. Hvmánitas.
- Díaz-Hernández. M., Santana del Pino, A., Calvo-Francés, F., Cilleros-Pino, L. y Hernández-Rodríguez, J. E. (2014). *Personalidad de Calidad de vida profesional en bomberos*. Recuperado de www.researchgate.net/publication/265702187_Personalidad_y_Calidad_de_vida_profesional_en_bomberos.
- Ellis, A. (1962). *Razón y emoción en psicoterapia*. Bilbao: Desclee de Brouwer.
- Endicott, N.J., Harrison, W. y Blumenthal, R. (1993). Quality of Life Enjoyment and Satisfaction Questionnaire: A new measure. *Psychopharmacology Bulletin*, 29, 321-326.
- Fernández-Álvarez, H. (1992). *Fundamentos de un modelo integrativo en psicoterapia*. Buenos Aires: Paidós.
- Frías Castro, P. (2014). *Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y* (Tesis de maestría, Universidad de Chile). Recuperada de http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/117629/TESIS%20MAGISTER%20PFRIAS_2014.pdf?sequence=1.
- García Ramírez, I. (2014). *Repercusiones de factores de personalidad en la felicidad, calidad de vida y satisfacción laboral del personal de enfermería*. Valencia: Facultad de Enfermería y Podología, Universidad de Valencia.
- Granero, L. (2017). *Calidad de vida laboral de las enfermeras. Evaluación y propuesta de mejoras* (Tesis doctoral, Universidad de Barcelona). Recuperada de https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/404610/AGL_TESIS.pdf?sequence.
- Guerrero-Pupo, J.C., Cañedo-Andalía, R., Salman-Lengarin, E. M., Cruz-Cruz, Y., Pérez-Quintero, G.F. y Rodríguez-Lora, H. (2006). *Calidad de vida y trabajo: algunas consideraciones útiles para el profesional de la información*. Recuperada de https://www.bvs.sld.cu/revistas/aci/vol14_2_06/aci05206.htm.
- John, O. P. (1990). The "Big Five" Factor Taxonomy: Dimensions of Personality in the Natural Lan-

- guage and Questionnaires. En L. A. Pervin (Ed.), *Handbook of Personality: Theory and Research* (pp.66-100). New York: Guilford Press.
- McCrae, R., Costa, P., Ostendorf, F., Angleitner, A., Harcaron, M., Avia, M., Sanz, J., Sánchez-Bernardos, M., Kusdil, M., Woodfiel, R., Saunders, P. y Smith, P. (2000). Nature Over Nurture. Temperament, Personality, and Life Spand Development. *Journal of Personality and Social Psychology*, 78, 173-186.
- Montaño-Sinisterra, M., Palacios-Cruz, J. y Gantiva, C. (2009). Teorías de la personalidad. Un análisis histórico del concepto y su medición. *Psicología: Avances de la disciplina*, 3(2), 81-107.
- Opazo-Castro, R. (2001). *Psicoterapia Integrativa: Delimitación Clínica*. Santiago de Chile: Ediciones icpsi.
- Paina, F. (2016). *Relación entre los estilos de personalidad y satisfacción laboral* (Tesis, s.d., Universidad siglo 21) Recuperada de https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/10820/TRABAJODEGRADUACI_NVER-SI_NFINALa.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Patlán-Pérez J. (2016). Construcción y Propiedades Psicométricas de la Escala de Calidad de Vida en el Trabajo. *Ciencia & Trabajo*, 18(56), 94-105.
- Perez-Zapata, D. y Zurita, R. (2014). Calidad de vida laboral en trabajadores de Salud Pública en Chile. *Salud & Sociedad*, 5(2), 172- 180.
- Richter, J. (2011). El concepto ampliado de trabajo: los diversos trabajos. *Gaceta Laboral*, 17(2), 169-189.
- Rocha Roncal, R. de C. (2017). *Relación entre Satisfacción laboral, personalidad e inseguridad laboral con la Adicción al trabajo en trabajadores de dos empresas de lima metropolitana* (Tesis de licenciatura). Facultad de Psicología. Universidad Peruana Cayetano Heredia, Lima, Perú.
- Romero, E. (2002). Investigación en psicología de la personalidad. Líneas de evolución y situación actual. *Boletín de Psicología*, 74, 39-77.
- Sáiz, M. y Valldenu (2009). Los umbrales de la psicología científica. En Sáiz, M. (Ed.). *Historia de la Psicología* (pp. 23-54), Barcelona: Editorial uoc.
- Salessi, S. y Omar, A. (2017). Satisfacción laboral: un modelo explicativo basado en variables disposicionales. *Revista colombiana de Psicología*, 26(2), 329-345.
- Sánchez, D. L. (2013). *Influencia de la calidad de vida laboral en los individuos y las organizaciones*. (Tesis de pregrado). Universidad de La Sabana, Cundinamarca, Colombia. Recuperado de [http://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/9788/Dayana%20Lorena%20S%E1nchez%20Ortiz%20\(TESIS\).pdf?sequence=1](http://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/9788/Dayana%20Lorena%20S%E1nchez%20Ortiz%20(TESIS).pdf?sequence=1).
- Toro Diaz, C.A.. (2002). *Los errores de diseño y el aprendizaje en las organizaciones: Teoría, evidencia empírica y aplicaciones prácticas*. San Juan: Publicaciones Puertorriqueñas. En M.A. Pita Ojeda (2016). *Relación de la violencia y acoso laboral, desempeño laboral y satisfacción laboral en empleados de una institución de Educación Superior en Colombia* (Tesis de maestría, Universidad Católica de Colombia). Recuperado de [http://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/3134/4/Tesis%20Michael%20Pita%20abril%2028%20\(2016\).pdf](http://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/3134/4/Tesis%20Michael%20Pita%20abril%2028%20(2016).pdf)
- The World Health Organization Quality of life assessment (1995). Position Paper from the World Health Organization. *Soc. Sci. Med.* 41(10), 1403-1409.

