

Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua

UNAN-LEON

Facultad de Ciencias Médicas

Carrera de Psicología



Tesis Monográfica para optar al título de licenciatura en psicología.

TEMA: Estilos de vida y Satisfacción Laboral en trabajadores de la
Policía Nacional de León, en el año 2012.

Autoras:

Br. Yessenia del Carmen Quintero Morán.

Br. María Nella Téllez Centeno.

Tutor:

MSc. Jairo Rodríguez Cruz.

Docente Facultad Ciencias Médicas

UNAN-LEÓN

León, Octubre 2012

“A la Libertad Por La Universidad”

ÍNDICE

<i>I. Introducción.....</i>	<i>1</i>
<i>II. Antecedentes.....</i>	<i>4</i>
<i>III. Justificación.....</i>	<i>7</i>
<i>IV. Planteamiento del Problema.....</i>	<i>9</i>
<i>V. Objetivos.....</i>	<i>10</i>
<i>VI. Marco Teórico.....</i>	<i>11</i>
<i>VII. Material y Método.....</i>	<i>33</i>
<i>VIII. Resultados.....</i>	<i>39</i>
<i>IX. Discusión de resultados.....</i>	<i>47</i>
<i>X. Conclusiones.....</i>	<i>50</i>
<i>XI. Recomendaciones.....</i>	<i>51</i>
<i>XII. Referencias Bibliográficas.....</i>	<i>52</i>
<i>XIII. Anexos.....</i>	<i>55</i>



I. INTRODUCCION.

Los estilos de vida son ejemplos de patrones de conductas que ha adquirido una persona en su desarrollo y exhibe en su vida cotidiana, éstos pueden definirse como un conjunto de prácticas más o menos integrado que un individuo adopta. La adaptación y la opción de un estilo de vida es de naturaleza inconsciente, se van desarrollando de acuerdo a un proceso de imitación donde la parte consciente no está presente, a través de selecciones o creaciones de actividades del diario vivir. Las teorías del desarrollo humano han descrito unas etapas donde a medida que el organismo entra en distintas edades van creando habilidades del trabajo y desarrollando unas conductas que producirán unos estilos de vida de una naturaleza particular. (Bandura, 1983).

Es en el trabajo y en la vida cotidiana donde las personas utilizan sus potencialidades para construir relaciones significativas, representar al mundo, conceptualizarlo, razonando y actuando según sus necesidades e intereses de una manera creativa. Esto es lo que mantiene alerta a la persona hacia unos posibles cambios o transformación de su estilo de vida a nivel personal para mayor satisfacción laboral. El trabajo da acceso para poner en práctica y desarrollar y/o modificar unos estilos de vida tradicionales o cotidianos. (Castells, 1999).

Para que un trabajador sea bueno es necesario que goce por completo del fruto de su trabajo; y para que ese fruto del trabajo aumente la prosperidad personal y colectiva, es necesario que el trabajador se sienta dueño de sí mismo, de su actividad, de su inteligencia, de su trabajo y sepa que puede mediante el, mejorar sus condiciones de vida. El trabajo condiciona fuertemente las oportunidades de vida, las cuales se dan en función de la accesibilidad a los estilos de vida. Las empresas reconocen que el invertir en estilos de vida saludables redundara en una mayor producción. (Chiavenato, 2000).



El trabajo es un integrador en todos los aspectos de la organización y la estructura social. El sujeto va solidificando el sentido de pertenencia y satisfacción propia. El producir una tarea con satisfacción le brinda felicidad a quien la ejecuta. Esta situación en la vida laboral tiene que, por fuerza, ir creando una conciencia en el trabajador, de crear unos estilos de vida que le permitan no solo mantenerse saludable, sino informado, ya que el factor de producción esencial en este nuevo enfoque económico es el ser humano. (Díaz, 2005).

La forma en que el individuo maneje el escenario de trabajo, con estilos de vida saludable, determinará su estabilidad emocional puesto que los conflictos que se presentan en una dinámica en el trabajo no son diferentes a los que surgen fuera de allí. La relación que exista entre: persona-trabajo, ambiente-persona influyen en la calidad de vida, cuando las necesidades individuales físicas y emocionales no están satisfechas ocurre un desequilibrio en la forma y manera en que se asumen los estilos de vida y se reflejan en el trabajo. (Dubin, 1958)

La satisfacción laboral está relacionado con el "saber hacer" del directivo, con los comportamientos de la personas, con su manera de trabajar y de relacionarse, la interacción con la empresa, con las maquinas que se utilizan y con la propia actividad de cada uno. (Wexley, y Yukl, 1990). En las últimas décadas se ha visto la satisfacción en el trabajo como una serie de actitudes respaldadas por ciertos estilos de vida que son propulsores de una mayor producción.

En las últimas décadas han surgido cambios significativos en el mundo laboral, en la calidad de vida en el trabajo, como en los estilos de vida de los trabajadores. Sin embargo, se encuentran muy pocos estudios que documenten estos cambios y sustenten su significado a través de la literatura. En la búsqueda y recolección de información no se encontró ningún estudio correspondiente a estilos de vida y satisfacción laboral en policías por lo tanto creemos que es otro aspecto importante para llevar a cabo dicho estudio. Siendo los policías representantes de



la seguridad y el orden de la sociedad nos parece la población más idónea, ya que creemos importante conocer sus niveles de satisfacción o insatisfacción con las tareas que realizan.

Mediante el estudio de la relación entre los estilos de vida y la satisfacción laboral, los directivos de la Institución podrán saber los efectos que producen las políticas, normas, procedimientos y disposiciones generales de la organización en el personal. Así se podrán mantener, suprimir, corregir o reforzar las políticas de la Institución, según sean los resultados que ellos están obteniendo. La eliminación de las fuentes de insatisfacción y el reconocimiento de sus estilos de vida conlleva en cierta medida a un mejor rendimiento del trabajador, reflejado en una actitud positiva frente a la organización.

Este es un estudio descriptivo cuyas variables principales son los estilos de vida y su relación con la satisfacción laboral. Se pretende probar que a más estilos de vida saludable mayor satisfacción laboral.



II. ANTECEDENTES.

Es importante señalar que no existen muchos estudios que relacionen los estilos de vida con la satisfacción laboral, sin embargo se realizó una recopilación de estudios que relacionan la satisfacción laboral con otras variables como se vera a continuación.

Fayol (1949), encontró que la gente utiliza el trabajo como medio de satisfacer sus necesidades básicas y el derivado de las mismas. Es a mediados del siglo XIX que el trabajo se convierte en vivir para trabajar. Se convierte en una segregación de roles entre lo económico y lo no económico. En esta revolución industrial se desarrolla el concepto de trabajo, entonces, se convierte en un tema de mucha preocupación respecto a la productividad y la satisfacción laboral. Las personas tienden a reconstruir o a reorganizar su vida integrando actividades del diario vivir en su estilo de vida, para llegar al mundo del trabajo con una mayor satisfacción.

Los estilos de vida más estudiados se han relacionado con el área de seguridad en los vehículos, el fumar, consumo de alcohol y drogas, control de peso, ejercicios físicos, manejo del estrés y el uso de artefactos de protección. (Coreil, Levin, & Gartly, 1985). Herrero 2011, en su artículo sobre estilo de vida y clima laboral, encontró que la gente va a trabajar con unos valores, hábitos, necesidades particulares, intereses y motivaciones que mejoran sus actitudes hacia el trabajo y su estilo de vida.

Una revisión de la literatura realizada por Coreil, Levin & Gartly (1985), mediante estudios de naturaleza epidemiológica concluyen sobre la existencia de una relación entre actividades físicas y el aumento en las expectativas de vida. Se mencionan en la literatura otras variables asociadas a estilos de vida no saludables tales como: la promiscuidad, uso de armas de fuego, violencia, patrones de sueño y el consumo exagerado de medicamentos y el trabajo.



Se han discutido los factores determinantes en la satisfacción laboral, Codo, (2007), indica que el impacto de la satisfacción laboral y el compromiso en el trabajo estaban condicionadas por las características del individuo, tales como: actitudes, personalidad, variables demográficas, características de la persona, los estilos de vida y las actividades del diario vivir.

Así pues que las personas necesitan reorganizar sus vidas alrededor de actividades no relacionadas al trabajo; como actividades familiares, de comunidad, recreativas y de pasatiempos favoritos para sentirse más satisfechos con ellos mismos. Un número considerable de estudios recientes han revelado que sí existe una relación favorable y positiva entre las actividades no relacionadas al trabajo, las actitudes en el trabajo y la satisfacción laboral (Chruden, 1980). Las empresas reconocen que el invertir en estilos de vida saludables redundara en una mayor producción. BRFSS (2000) sostiene que la actividad física como un estilo de vida ha sido promulgada para mejorar la salud, mientras que la tendencia hipocinética es lo inverso.

Los resultados arrojados por la investigación de Díaz (2005), sobre estilos de vida y satisfacción laboral en la Universidad Complutense de Madrid en el 2005 afirma que los estilos de vida están significativamente correlacionados con la satisfacción laboral esto quiere decir que los sujetos que acumularon mayor puntuación en los estilos de vida también demostraron mayor satisfacción hacia el trabajo. Para las personas es más importante sentirse satisfecho y que el dinero no es el factor esencial en la selección de una tarea.

Wendell (2006), en su estudio de calidad y vida laboral concluyo que la calidad de vida laboral incluye múltiples factores: · Satisfacción con el trabajo ejecutado· Posibilidades de tener futuro en la organización· Reconocimientos de los resultados alcanzados· Salario percibido· Beneficios alcanzados· Relaciones humanas con el grupo y la organización· Ambiente psicológico y físico de trabajo·



Libertad y responsabilidad de decidir. Si la calidad de vida laboral es buena, generará un clima de confianza y respeto mutuo en el que el individuo tenderá a aumentar sus contribuciones y elevar sus oportunidades de éxito psicológico, y la administración tenderá a reducir mecanismos rígidos de control.

Durante la búsqueda exhaustiva de información que se realizó no se encontraron estudios anteriores que relacionen los estilos de vida con la satisfacción laboral en la región de América Latina ni en Nicaragua.



III. JUSTIFICACION.

Se han evidenciado pocos estudios relacionados propiamente a estilos de vida y su relación a la satisfacción en el trabajo que se desempeña. Se desconoce sobre si el realizar unas actividades de vida saludable no asociadas al trabajo está relacionado con la satisfacción laboral. Consideramos que los estilos de vida y la satisfacción laboral son elementos determinantes en la salud mental de una persona, sin embargo se le ha prestado poco interés a este tema. La razón de este estudio es poder investigar la relación de estas variables. ¿Les satisface más el trabajo a aquellas personas cuyos estilos de vida son saludables? ¿Habría diferencias significativas entre un grupo de empleados con un estilo de vida saludable al de aquellos cuyos estilos de vida comprometen su salud física y mental? ¿Existe relación estadísticamente significativa entre los estilos de vida saludable y la satisfacción laboral? Estas variables de interrogación justifican el que se lleve a cabo esta tesis.

Las Instituciones saben ya que la inversión en los estilos de vida del trabajador de hoy, redundará en una mayor producción. Invirtiendo tiempo, espacio y energías en desarrollar cambios o ajustes nuevos en las características de personalidad, hábitos y actitudes hacia el trabajo y su vida personal el individuo siente mayor satisfacción con lo logrado. A la misma vez la parte institucional queda satisfecha. Al igual que las empresas el individuo también necesita invertir tiempo, espacio y energía para desarrollar un plan de vida y modificar su estilo de vida para enfrentarse a estos cambios.

Por el carácter de servicio a la comunidad y a la satisfacción que se cree debería obtenerse al ayudar a las personas y mantener el control de una población, así como a la importante labor que desempeñan los policías en nuestra sociedad, ya que son una fuerza de seguridad encargada de mantener el orden público y la seguridad de los ciudadanos, por lo que se encuentran en constante actividad y



contacto con toda la población, nos parece la población idónea para dicho estudio, conocer sus estilos de vida y su nivel de satisfacción o insatisfacción en las tareas que desempeñan puede ser de gran utilidad para cambiar esos aspectos en los que no se sienten totalmente bien y mejorar así la calidad de vida y del servicio que brindan.

Dicho estudio servirá para determinar la relación de las dos variables, esperando que nuestra investigación sirva de base para nuevos estudios relacionados con el tema.



IV.PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

La demanda laboral empuja a mantener unos estilos de vida que le permitan un mejor ajuste a la tarea y a las personas que le rodean. Los estilos de vida responden a factores de crianza y posiblemente se reflejen en la actitud que se depositen hacia el trabajo. Estos estilos de vida están asociados a la personalidad. La personalidad y la satisfacción en el trabajo, así como el trabajo y la personalidad son variables que corren en dos direcciones, esto es, el trabajo se afecta por la persona y la persona se afecta por el trabajo. Es en el mundo del trabajo que se le da accesibilidad al trabajador para modificar o ajustar sus estilos de vida según la satisfacción que el individuo sienta consigo mismo. (Maslow, 1991).

Es sabido también que el estilo de vida que asume una persona se proyecta en el ambiente del trabajo. Colocando al individuo en una posición vulnerable si su estilo de vida no concuerda con las demandas de la tarea a realizar. De modo que nos hemos planteado la siguiente pregunta de investigación:

¿Están los estilos de vida relacionados a la satisfacción laboral en los trabajadores de la Policía Nacional de León en el año 2011?



VI. OBJETIVOS.

Objetivo General:

- Determinar la relación entre los estilos de vida y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Policía Nacional de León.

Objetivos específicos:

1. Describir las características socio demográficas de los policías de León.
2. Identificar los estilos de vida de los trabajadores.
3. Evaluar la satisfacción laboral que tienen los trabajadores.
4. Establecer la relación entre los estilos de vida y la satisfacción laboral.



VII. MARCO TEÓRICO.

7.1. Conceptos de Estilos de vida.

De acuerdo a López, 2010 en su estudio sobre estilos de vida y calidad de vida, estilo de vida, forma de vida o modo de vida son expresiones que se designan, de una manera genérica, al estilo, forma o modo en que se entiende la vida; no tanto en el sentido de una particular concepción del mundo (poco menos que una ideología -aunque sea esa a veces la intención del que aplica la expresión, cuando se extiende a la totalidad de la cultura y el arte-), como en el de una identidad, una idiosincrasia o un carácter, particular o de grupo (nacional, regional, local, generacional, de clase, subcultural...), expresado en todos o en cualquiera de los ámbitos del comportamiento (trabajo, ocio, sexo, alimentación, indumentaria, etc.), fundamentalmente en las costumbres o la vida cotidiana, pero también en la vivienda y el urbanismo, en la relación con los objetos y la posesión de bienes, en la relación con el entorno o en las relaciones interpersonales.

En su publicación Mayo (1999), lo define como una forma de vida que se basa en patrones de comportamiento identificables, determinados por la interacción entre las características personales individuales, las interacciones sociales y las condiciones de vida socioeconómicas y ambientales. En epidemiología, el estilo de vida, hábito de vida o forma de vida es un conjunto de comportamientos o actitudes que desarrollan las personas, que a veces son saludables y otras veces son nocivas para la salud. En los países desarrollados los estilos de vida poco saludables son los que causan la mayoría de las enfermedades (López, 2010).

En un nivel integrativo superior centrado en la totalidad, el estilo de vida debe trascender el nivel factorialista que enfatiza en los comportamientos parciales y aislados, de este modo desde la comprensión personológica, el estilo de vida se define como la expresión externa de las cualidades del sujeto individual, integrado



por constituyentes estructurales externos e indicadores funcionales de la personalidad, que en su configuración, constituyen la expresión psicológica, subjetivamente determinada del modo de vida del individuo (Márquez, 2006).

López 2010, en su estudio sobre estilos de vida y calidad de vida, desde un enfoque sociológico, un estilo de vida es la manera en que vive una persona (o un grupo de personas). Esto incluye la forma de las relaciones personales, del consumo, de la hospitalidad, y la forma de vestir. Una forma de vida típicamente también refleja las actitudes, los valores o la visión del mundo de un individuo. Tener una "forma de vida específica" implica una opción consciente o inconsciente entre un sistema de comportamientos y de algunos otros sistemas de comportamientos.

De acuerdo a Mayo (1999), Desde una perspectiva integral, es necesario considerar los estilos de vida como parte de una dimensión colectiva y social, que comprende tres aspectos interrelacionados:

En lo material, el estilo de vida se caracteriza por manifestaciones de la cultura material: vivienda, alimentación, vestido.

En lo social, según las formas y estructuras organizativas: tipo de familia, grupos de parentesco, redes sociales de apoyo y sistemas de soporte como las instituciones y asociaciones.

En el plano ideológico, los estilos de vida se expresan a través de las ideas, valores y creencias que determinan las respuestas o comportamientos a los distintos sucesos de la vida.

La primera vez que apareció el concepto de "estilo de vida" fue en 1939 (las generaciones anteriores pudieron no haber necesitado este concepto porque no era significativo al ser las sociedades relativamente homogéneas). Alvin Toffler predijo una explosión de los estilos de vida (denominados "subculturas") debido al incremento de la diversidad de las sociedades postindustriales. Jeremy Rifkin



describe el estilo de vida y la vida cotidiana en Europa y Estados Unidos; en las épocas históricas, en las actuales y en la llegada de la era global, después del individualismo y el comunitarismo. Pierre Bourdieu centra su teoría en el concepto de habitus entendido como esquemas de obrar, pensar y sentir asociados a la posición social. El habitus hace que personas de un entorno social homogéneo tiendan a compartir estilos de vida parecidos (López, 2010).

En los constituyentes del estilo de vida, se aprecian tres tendencias: La primera se caracteriza por el estudio fenomenológico del estilo de vida sin entrar a detallar en su configuración interna, La segunda tendencia, fuertemente influenciada por la concepción filosófica y sociológica, reduce los componentes del estilo de vida a una sola categoría: la actividad vital. La tercera propone algunos constituyentes que pudieran tomarse como elementos de su estructura interna. No obstante en el primer caso, es poco probable que los mismos permitan una comprensión sistémica del estilo de vida, así como de sus relaciones con la personalidad (Mayo, 1999).

7.2. Estilos de vida saludables

Definidos como los procesos sociales, las tradiciones, los hábitos, conductas y comportamientos de los individuos y grupos de población que conllevan a la satisfacción de las necesidades humanas para alcanzar el bienestar y la vida.

Los estilos de vida son determinados de la presencia de factores de riesgo y/o de factores protectores para el bienestar, por lo cual deben ser vistos como un proceso dinámico que no solo se compone de acciones o comportamientos individuales, sino también de acciones de naturaleza social. (Maya, 2001)

En esta forma podemos elaborar un listado de estilos de vida saludables o comportamientos saludables o factores protectores de la calidad de vida, que al



asumirlos responsablemente ayudan a prevenir desajustes biopsicosociales - espirituales y mantener el bienestar para generar calidad de vida, satisfacción de necesidades y desarrollo humano.

Algunos de estos factores protectores o estilos de vida saludables podrían ser: Tener sentido de vida, objetivos de vida y plan de acción, mantener la autoestima, el sentido de pertenencia y la identidad, mantener la autodecisión, la autogestión y el deseo de aprender, brindar afecto y mantener la integración social y familiar, tener satisfacción con la vida, promover la convivencia, solidaridad, tolerancia y negociación, capacidad de autocuidado, seguridad social en salud y control de factores de riesgo como obesidad, vida sedentaria, tabaquismo, alcoholismo, abuso de medicamentos, estrés, y algunas patologías como hipertensión y diabetes, ocupación de tiempo libre y disfrute del ocio, comunicación y participación a nivel familiar y social, accesibilidad a programas de bienestar, salud, educación, culturales, recreativos, seguridad económica.

7.3. Conceptos de Satisfacción Laboral.

7.3.1. La satisfacción General.

La satisfacción es aquella sensación que el individuo experimenta al lograr el restablecimiento del equilibrio entre una necesidad o grupo de necesidades y el objeto o los fines que las reducen. Es decir, satisfacción, es la sensación del término relativo de una motivación que busca sus objetivos (Van, 1976).

7.3.2. Satisfacción Laboral.

Robbins (1996), define La satisfacción de los trabajadores como un fin en sí mismo, tiene un valor intrínseco que compete tanto al trabajador como a la empresa; no es conveniente adoptar posturas utilitaristas que consideran la satisfacción laboral sólo como uno más de los factores necesarios para lograr una producción mayor, la cual sería un beneficio cuyos frutos se dirigirían



principalmente a la empresa. Las satisfacciones proporcionadas por el trabajo, contribuyen al bienestar general del individuo y a su sentimiento de valor personal. Las teorías humanistas sostienen que el trabajador más satisfecho es aquel que satisface mayores necesidades psicológicas y sociales en su empleo y, por tanto, suele poner mayor dedicación a la tarea que realiza.

El concepto holístico de satisfacción laboral, donde la salud no es únicamente ausencia de dolor, sino que es el estado general de bienestar de la persona. Físico, espiritual, moral y emocional. No puede haber buen clima organizacional, si el individuo está enfermo moralmente, si la persona es excluida, estigmatizado, es subvalorado. No puede haber buen clima organizacional para un individuo que se le vulnera sus fundamentos religiosos, en tanto que, diariamente hace un aporte significativo a la organización. No puede haber clima organizacional en un escenario donde la persona no ve posible un mundo de realizaciones acorde con sus expectativas de existencia, entendida como niveles idóneos de Calidad de Vida en el Trabajo (Robbins, 1996; Werther y Davis, 1996).

Porter y Lawler (Hodgetts y Altman, 1991) plantean que la satisfacción es el resultado de la motivación con el desempeño del trabajo (grado en que las recompensas satisfacen las expectativas individuales) y de la forma en que el individuo percibe la relación entre esfuerzo y recompensa. El modelo plantea que los factores que inciden directamente sobre la satisfacción son las recompensas intrínsecas (relaciones interpersonales, autorrealización); y el nivel de recompensa que el individuo cree que debe recibir.

La satisfacción laboral puede ser determinada por el tipo de actividades que se realizan (es decir, que el trabajo tenga la oportunidad de mostrar tus habilidades y que ofrezcan un cierto grado de desafío para que exista el interés). Los puestos que tienen pocos retos provocan fastidio, pero demasiados retos causan frustración y sentimientos de fracaso. En condiciones moderadas, los empleados experimentarán placer y satisfacción. Que los empleados sean bien



recompensados a través de sus salarios y sueldos acordes obviamente a las expectativas de cada uno. Que las condiciones del trabajo sean adecuadas, no peligrosas o incómodas lo cual hace mejor su desempeño. Además los empleados buscan dentro del trabajo que su jefe inmediato sea amigable y comprensible y que los escuche cuando sea necesario. La insatisfacción en el trabajo se refleja en la salida de los empleados inminente o que expresen situaciones que ayuden a mejorar las relaciones obrero-organización, también de forma leal esperar que las condiciones mejoren (Van, 1976; Wexley y Yukl, 1990).

Robbins (1998), establece dos tipos o niveles de análisis en lo que a satisfacción se refiere: *Satisfacción General* indicador promedio que puede sentir el trabajador frente a las distintas facetas de su trabajo. *Satisfacción por facetas* grado mayor o menor de satisfacción frente a aspectos específicos de su trabajo: reconocimiento, beneficios, condiciones del trabajo, supervisión recibida, compañeros del trabajo, políticas de la empresa.

Diversos autores (en Hodgetts, y Altman, 1991), han presentado teorías sobre la satisfacción en el trabajo, las cuales se pueden agrupar en tres grandes enfoques sobre satisfacción en el trabajo:

Un primer enfoque, basado en el modelo de las expectativas, plantea que la satisfacción en el trabajo está en función de las discrepancias percibidas por el individuo entre lo que él cree debe darle el trabajo y lo que realmente obtiene como producto o gratificación.

Un segundo enfoque teórico, plantea que la satisfacción en el trabajo es producto de la comparación entre los aportes que hace el individuo al trabajo y el producto o resultado obtenido. Esta misma tendencia llamada equidad plantea también que esta satisfacción o insatisfacción es un concepto relativo y depende de las comparaciones que haga el individuo en términos de aporte y los resultados obtenidos por otros individuos en su medio de trabajo o marco de referencia.

La teoría de los dos factores plantea que existen dos tipos de factores motivacionales; un primer grupo, extrínsecos al trabajo mismo, denominados "de



higiene o mantención", entre los que podrán enumerarse: el tipo de supervisión, las remuneraciones, las relaciones humanas y las condiciones físicas de trabajo y un segundo grupo, intrínsecos al trabajo, denominados "motivadores", entre los que se distinguen: posibilidades de logro personal, promoción, reconocimiento y trabajo interesante. Los primeros son factores que producen efectos negativos en el trabajo si no son satisfechos, pero su satisfacción no asegura que el trabajador modifique su comportamiento. En cambio, los segundos son factores cuya satisfacción si motivan trabajar a desplegar un mayor esfuerzo.

Estos tres enfoques son complementarios y se pueden resumir diciendo que "la satisfacción en el trabajo nos muestra las discrepancias entre lo que un individuo espera obtener en su trabajo en relación a los que invierten en él y los miembros de su grupo de referencia, y lo que realmente obtiene él, con comparación a los compañeros, siendo diferentes las actitudes si se trata de factores extrínsecos o intrínsecos al trabajo mismo.

7.3.3. Modelo tentativo de factores determinantes de satisfacción laboral.

De acuerdo a los hallazgos, investigaciones y conocimientos acumulados (Robbins, 1998) consideramos que los principales factores que determinan la satisfacción laboral son: *Reto del trabajo *Sistema de recompensas justas *Condiciones favorables de trabajo *Colegas que brinden apoyo * Adicionalmente: Compatibilidad entre personalidad y puesto de trabajo.

Dentro de estos factores, podemos resaltar, según estudios, dentro de las características del puesto, la importancia de la naturaleza del trabajo mismo como un determinante principal de la satisfacción del puesto. Hodgetts y Altman (1991) aplicaron un cuestionario llamado Encuesta de Diagnóstico en el Puesto a varios



cientos de empleados que trabajaban en 62 puestos diferentes. Se identificaron las siguiente cinco "dimensiones centrales":

- Variedad de habilidades, el grado en el cual un puesto requiere de una variedad de diferentes actividades para ejecutar el trabajo, lo que representa el uso de diferentes habilidades y talentos por parte del empleado.

- Identidad de la tarea, el grado en el cual el puesto requiere ejecutar una tarea o proceso desde el principio hasta el final con un resultado visible.

- Significación de la tarea, el grado en que el puesto tiene un impacto sobre las vidas o el trabajo de otras personas en la organización inmediata o en el ambiente externo.

- Autonomía, el grado en el cual el puesto proporciona libertad, independencia y discreción sustanciales al empleado en la programación de su trabajo y la utilización de las herramientas necesarias para ello.

- Retroalimentación del puesto mismo, el grado en el cual el desempeño de las actividades de trabajo requeridas por el puesto produce que el empleado obtenga información clara y directa acerca de la efectividad de su actuación.

Cada una de estas dimensiones incluye contenidos del puesto que pueden afectar la satisfacción del empleado en el trabajo (Werther y Davis, 1996).

7.4. Relación entre los estilos de vida y la satisfacción laboral

El desarrollo de estilos de vida saludable debe entenderse como un proceso de transformación que persigue el mejoramiento de las condiciones de vida para lograr mejor calidad de vida y alcanzar mantener la dignidad de la persona humana en la sociedad. El desarrollo se inicia con la identificación de las necesidades humanas y su objetivo final será humanizar y dignificar al ser humano a través de la satisfacción de sus necesidades de expresión, creatividad, participación, igualdad de condiciones de convivencia, y autodeterminación entre otras. En esta forma el desarrollo está íntimamente ligado con las oportunidades de autorrealización de las personas como individuos o como grupos (Waldina, 1994).



La persona es un ser de necesidades múltiples e interdependientes, que conforman un sistema que se interrelaciona e interactúa, complementándose y compensándose simultáneamente para lograr dinamismo en el proceso de satisfacción. Las necesidades humanas universales, son iguales en todas las culturas y momentos históricos, su variación la determina el mecanismo o medio utilizado para satisfacerlas (Pérez y Fidalgo, 1991).

Hay otros factores que, repercuten en la satisfacción y que no forman parte de la atmósfera laboral, pero que también influyen en la satisfacción laboral. Por ejemplo, la edad, la salud, la antigüedad, la estabilidad emocional, condición socio-económica, tiempo libre y actividades recreativas practicadas, relaciones familiares y otros desahogos, afiliaciones sociales, etc., es decir los estilos de vida que cada persona lleva, sus actitudes y actividades diarias. Lo mismo sucede con las motivaciones y aspiraciones personales, así como con su realización (Chaney, 1996).

Los estilos de vida responden a factores de crianza y posiblemente se reflejen en la actitud que se depositen hacia el trabajo. El trabajo se afecta por la persona y la persona se afecta por el trabajo. Es en el mundo del trabajo que se le da accesibilidad al trabajador para modificar o ajustar sus estilos de vida según la satisfacción que el individuo sienta consigo mismo. (Díaz, 2005)



7.5. Teorías Humanistas: Los Estilos de Vida y La Satisfacción Laboral.

La experiencia personal, individual es de bastante envergadura para los humanistas. El verdadero significado del hombre se encuentra precisamente en su naturaleza fenomenológica. Una persona que está sincrónica con su propia experiencia es una persona saludable. En la sociedad hay una pérdida de contacto con las propias experiencias, fortalezas, y virtudes y eso tiende a desarrollar una desorganización en la vida personal y laboral de los individuos. La tarea entonces sería la reorganización de vida para la eventual satisfacción laboral, (Díaz, 2005).

El ser humano es único y diferente. Cada uno establece su plan de vida, sus metas y su propia superación. Es algo particular y no de un orden estadístico o de promedios o de determinados parámetros. El ser humano establece su propio estilo de vida dentro del marco cultural correspondiente donde acontece su devenir.

7.5.1. Teoría de Motivación: Abraham Maslow.

Para Maslow (1991), la motivación está centrada en un déficit de las necesidades físicamente básicas donde el organismo tiene que dirigir y sostener una conducta que lo lleve a lograr la homeostasis. Se plantea contrario a otros teóricos, como Skinner, que una vez lograda la satisfacción se moverá hacia metas más elevadas, pero no de naturaleza física, sino de las necesidades emocionalmente básicas. De ahí que la conducta tiene necesariamente que interpretarse, de acuerdo a Maslow, partiendo de las necesidades individuales y no colocando al individuo dentro de un marco teórico determinado para ajustarlo a ese mundo. No es un asunto de parámetros de promedios, medianas y conceptualización estadística.



Maslow (1991), postula que el ser humano nace con una especie de necesidades instintivas (instinctoid needs) que lo dirigen a crecer y superarse hasta llegar a desarrollarse en sus potencialidades. La teoría de Abraham Maslow está fundamentada en dos aspectos esenciales de las necesidades humanas: las necesidades físicas y las necesidades de orden emocional. La satisfacción o no satisfacción de éstas genera cierto tipo de conductas. El desbalance que se crea por estas necesidades es lo que hará que el individuo se mueva para lograr satisfacerla.

La motivación, que es lo que inicia, sostiene y dirige nuestra conducta, es originada por un desbalance en el organismo, unas necesidades que hacen que el individuo se mueva a lograr sus metas. Maslow sostiene que una vez satisfechas las necesidades de tipo físico el individuo buscará satisfacer sus necesidades de orden emocional. La teoría indica que estas necesidades son de naturaleza jerárquica y secuencial. Una persona no supera un escalafón de necesidades hasta que no satisface la anterior. (Maslow A. 1991).



Jerarquía de Necesidades de Maslow



Maslow en su libro motivación y personalidad en 1991, describió su teoría utilizando la pirámide de jerarquías de necesidades. Según Maslow, en la Pirámide cada nivel representa una necesidad donde el individuo tiene que satisfacer para sentir motivación de dirección y mantenimiento para el logro de una autorrealización. El primer eslabón está relacionado a las necesidades fisiológicas del ser humano. Estas incluyen el oxígeno, el agua, los alimentos, la temperatura, el descanso, y la actividad física. Además de las necesidades de los órganos eliminatorios. Estas necesidades son las más significativas porque si el individuo no las satisface estaría expuesto a un alto riesgo de perder su vida.

La Necesidad de Seguridad implica que el ser humano requiere sentirse seguro, estable y protegido. Esto lo motiva a desarrollar estructura, orden y otros límites. Al no ver satisfecha esta necesidad, se generan ansiedades y miedos. En los trabajadores la seguridad se ve satisfecha al completar metas tales como; un hogar en un vecindario seguro, empleo permanente y salario razonable. (Maslow 1991).

De igual forma Maslow incluye en su teoría la Necesidad de Pertenencia y Amor. Esta es reconocida por la urgencia que tiene el individuo de pertenecer a grupos en el ámbito familiar, de trabajo y comunitario. Para algunos es importante establecerse con una pareja para establecer su familia. Asimismo desarrollan lazos estrechos en su ambiente laboral con compañeros y superiores que lo hacen sentirse parte del grupo.

El cuarto eslabón es la necesidad de la estima propia. Está muy relacionada a lograr una satisfacción en la vida personal, trabajo y en el amor. Esta necesidad focaliza en el auto respeto y el respeto por otros. Va dirigida a identificar las fortalezas y habilidades que posee para lograr ajustar sus estilos de vida. El quinto eslabón es la Necesidad de la Autorrealización es la de sentirse realizado potencialmente. Este es el punto donde la gente ha logrado sentirse realizando



sus logros utilizando todas sus capacidades y/o potencialidades. Es donde la gente se siente altamente funcional actuando por sus propios méritos. (Maslow 1991)

Algunos de los resultados que promueve esta jerarquía en la vida de los individuos son (Maslow, 1991): La autenticidad, tener vocación, reconocer que la vida es preciosa, ser bueno y sentir alegría ante todo trabajo que realiza, aprender de las cosas naturales, asegurarse de que sus necesidades básicas estén satisfechas, apreciar la belleza, y disfrutar de las cosas buenas de la vida, entienden que tener control es bueno y un abandono completamente no es saludable. La satisfacción en el trabajo, así como la satisfacción de las necesidades básicas son esenciales para que el empleado funcione óptimamente y logre sentir estos resultados.

Las necesidades de deficiencia deben satisfacerse antes que las necesidades de crecimiento. La jerarquía de las necesidades de recuperación de los sujetos trabajadores está íntimamente ligada a esta teoría. Un empleado que carezca de un programa de recuperación de energías tendrá un rendimiento menor y posiblemente su satisfacción será menor en la aceptación de la tarea a realizar. Sin embargo, el salario puesto dentro de las necesidades de deficiencia parece no ser todo y se requiere, conforme a Maslow (1991), satisfacer otras necesidades en el orden jerárquico. Es posible que un obrero bien pagado no necesariamente tenga mayor satisfacción del trabajo que otro que devenga un sueldo menor.

La teoría maslowiana provee para que una vez satisfechas las necesidades básicas del empleado éste pueda recuperarlas mediante la búsqueda de un nivel homeostático satisfactorio. Una de las formas de lograr este equilibrio es mediante todas aquellas actividades no relacionadas al trabajo, así como a través de lo básico: el comer, beber y descansar o dormir. El no satisfacer estas necesidades básicas puede bloquear la satisfacción en el trabajo o hacer improductivo al empleado. Lo que se hipotetiza es que si no se tienen estilos de vida saludables,



como la de tener una dieta balanceada, descansar o dormir bien, no fumar, no ingerir alcohol en demasía, vivir una vida desorganizada y descontrolada, se dificulta mantener un nivel productivo como empleado. El empleado necesita mantener un estilo de vida con actividades no relacionadas al trabajo que le ayude a disfrutar de la vida del trabajo y de su vida personal. (Maslow 1991).

Orden Psicológico

Necesidad de realizar bien el trabajo
Necesidad de disfrutar del trabajo
Necesidad de relacionarse
Necesidad de tener un empleo

Maslow

Autorrealización
Autoestima
Pertenencia
Seguridad

Orden Fisiológico

<i>Necesidades humanas básicas de gastar y recuperar energía</i>	
Gastar energías	Trabajar
Recuperar energías	Estilos de vida

7.5.2. Recuperación de Energía: Loehr

El concepto de recuperación se asocia mucho a la satisfacción en el trabajo. La recuperación y la satisfacción siguen una misma línea. El sujeto gasta energías en su trabajo y luego pasará por un proceso idiosincrásico, a nivel individual, para recuperar las mismas. Los estilos de vida que utilice le facilitaran o le entorpecerán ese proceso de recuperación. Cada persona tiene su particular forma de recuperar energías. Unos más efectivos que otros. (Frost, 2005)

Álvarez de Mon (2005), indica que la recuperación de energías según Loehr dependerá mayormente de cuan preparado esté el sujeto a nivel físico y mental. El sujeto no se puede librar de las tensiones, a menos que se fortalezca mentalmente con destrezas y conocimientos que le faciliten un manejo más efectivo. Este manejo tiene que ofrecerse dentro de un ambiente planificado y no como algo que surja incidentalmente.



En el caso de Loehr la búsqueda del equilibrio es lo que mueve al organismo a buscar dirección en la vida. Los diversos síntomas ya sean físicos o mentales tienen vínculos con el exceso de trabajo o por asumir una actitud hipocinética. Un empleado satisfecho con su tarea es más productivo, pero si no toma los descansos oportunos tendrá la misma sintomatología física y mental de aquel que descansa desmedidamente. (Álvarez de Mon, 2005)

En cada personalidad operan unos mecanismos muy particulares que hacen que el gasto y la recuperación de energías sea un evento muy particular. El concepto de gastar y recuperar energías, de acuerdo a la visión de este autor, está relacionado en primera instancia con el trabajar y en el segundo término con todas aquellas actividades relacionadas a sus estilos de vida. (Frost, 2005)

Cuando el individuo decide realizar cambios en su estilo de vida presenta emociones que se traducen en las reacciones físicas. Es decir, que el someterse a cambios para establecer nuevos estilos de vida genera una incomodidad que tiende a ser representada como algo nuevo no experimentado y el individuo lo ve como un riesgo o peligro. Generalmente los individuos están acostumbrados a vivir con un bajo nivel de riesgo y el someterse a cambios implica alterar ese nivel de riesgo lo que produce resistencia y temor. "La oscilación pone en alerta al individuo a redescubrir y activar estilos de vida que le generen energías y satisfacción. Este movimiento aplica a tener la capacidad para recocer las emociones y los sentimientos que genera el organismo. (Frost, 2005)

Álvarez de Mon en su libro (2005), recomienda que de acuerdo a Loehr un trabajador necesite mantener unos estilos de vida que le ayuden a disfrutar de la vida del trabajo, así como de su diario vivir. El aspecto mental, afirma, es de suma importancia en poder desarrollar destrezas que ayuden al manejo de situaciones demandantes. El individuo debe estar consciente de su aspecto físico y de su salud mental. Esto desarrolla una responsabilidad y compromiso para sostener la disciplina de los cambios hacia un estilo de vida saludable. Es indudable que el



tener consciente lo que le está sucediendo pueda tener mejor control de su conducta y operar cambios con mayor facilidad.

Otro aspecto importante para la recuperación de energías es a través del acondicionamiento físico de las personas en el mundo del trabajo. Explica Loehr, que algunas de las personas en el trabajo están expuestas a realizar tareas rutinarias, de poco movimiento o casi nada o de trabajo automático por lo cual la recuperación de energía se debe enfocar a través de movimientos de actividad física. (Álvarez de Mon S. 2005)

7.5.3. Espacio Vital: Lewin

La conducta humana viene a ser una función no solo del ambiente, sino de la persona que la ejecuta. En este orden la conducta laboral respondería como la resultante entre las características particulares de la persona que sean relevantes para el trabajo y las características del ambiente laboral. La interacción entre estas dos variables determinará el grado de satisfacción laboral dependiendo de la energía y la cohesión del grupo a que se pertenece.

Para Lewin la dinámica de interacción entre la persona y su contexto está influida por las demandas que aporta ese campo y por los recursos de la persona. En la medida que el contexto y la persona se adecuan mayor satisfacción se obtendrá del trabajo. La manera de adecuar, ajustar el contexto y la persona para que mantenga una mayor satisfacción es mediante unos estilos de vida saludable. El espacio vital representa la realidad psicológica de la persona en su totalidad. La conducta viene a ser una función del espacio vital. El objetivo total a lograr por la intervención psicológica es restaurar a la persona a un estado de equilibrio. (Capell, 2002).



7.6. LAS TEORÍAS COGNITIVO-SOCIALES

7.6.1. Autoeficacia: Albert Bandura

Bandura (1986) hipotetiza que la autoeficacia afecta la elección de las actividades, el esfuerzo que se requiere para realizarlas y la persistencia del individuo para su ejecución. De acuerdo a esto, los trabajadores que poseen baja autoeficacia probablemente se le hace difícil auto disciplinarse o participar en actividades que se salgan de su rutina del trabajo y del diario vivir. La teoría de la autoeficacia aporta otras explicaciones sobre el modo de desarrollar y fomentar el desarrollo humano.

En relación a las capacidades de los individuos, Bandura 1986, define la autoeficacia como las creencias en la propia capacidad para organizar y ejecutar las acciones requeridas para manejar las situaciones futuras. Él va más allá al hipotetizar que el individuo con autoeficacia desarrolla la capacidad para tomar acción en momentos difíciles y que estos logren terminarla con éxito. Hace notar que la experiencia fundamentada en símbolos es lo esencial en el proceso de cambio.

Bandura (1983), propone un marco teórico parecido a lo expuesto previamente por Maslow y Loehr. El concepto de auto eficacia no es similar, pero podría utilizarse para equiparar el concepto de estilos de vida. Si la persona se siente auto eficaz es posible que derive mayor satisfacción por la tarea o actividad, que aquel que no se siente auto eficaz. La auto eficacia es la percepción del sujeto de ser capaz de ejecutar una acción lo suficientemente bien para que logre cierto nivel de productividad, y de satisfacción.

El individuo utilizara las experiencias de éxito para fortalecer su autoeficacia. Las experiencias de fracaso podrán ser utilizadas como termómetro para medir los



efectos de la acciones. La capacidad autorreflexiva le permite al individuo ser observador de su futuro proceso de cambio y de establecer un vínculo con sus fortalezas, habilidades, gustos y debilidades. Las experiencias pasadas son determinantes ya que establece los fundamentos para autoevaluar las consecuencias y determinar la conducta a seguir para crear el poder adaptativo y necesario en su afán de ajustarse a su nuevo estilo de vida. La Teoría Banduriana interpreta los estilos de vida como causales de motivación para continuar estableciendo actividades que promuevan la salud y el bienestar del individuo. Se colige que mejores estilos de vida, redundaran en conductas que propicien una mayor satisfacción de la tarea. (Bandura, 1997)

La satisfacción por la tarea no se atribuye a factores externos como los estilos de vida, sino al disfrute que genera su dominio. Esto se define como la fuerza que es el juicio sobre la magnitud. El poder hacer algo bien hecho a través del desarrollo de destrezas y de confianza. Los estilos de vida vendrían a operar como unos conductores que facilitan el disfrute de la ejecución. Una persona física y emocionalmente estable y saludable es más propensa a disfrutar de la tarea o actividad que realiza. Los estilos de vida en este sentido ayudan en la preparación del individuo para una mejor ejecución y una eventual satisfacción con lo ejecutado. La insatisfacción ayuda a que la persona se supere y mejore la ejecución, pero de acuerdo a Bandura la satisfacción anticipada del logro deseado es también un incentivo para la acción. (Bandura, 1982).

7.6.2. La Psicología Positiva: Seligman

De acuerdo a Seligman unos estilos de vida saludables no solo harán sentir a la persona con mayor satisfacción hacia el trabajo, sino también hacia las relaciones con las demás personas. El asumir unos estilos de vida saludable indicaría Seligman irradiara no solo el trabajo, sino toda la gama de estímulos que enfrente, ya que la persona está luchando por su bienestar y lo proyecta al ambiente en su totalidad y no selectivamente. La felicidad y los estilos de vida



saludables son inherentemente positivos. Las personas saludables no solo están orientadas hacia la tarea, sino que también son susceptibles a las necesidades de las personas. En la lucha por la satisfacción los empleados tendrán que ir equipándose de unas destrezas más de orden personal que de naturaleza cognitiva o de destrezas de trabajo. Las personas para entrar al mundo del trabajo tienen que negociar sus ventajas de orden satisfactorio y además tienen que luchar por imponerse unos estilos de vida saludable que le faciliten el logro de la satisfacción por la tarea. Es paradójico pensar, sin embargo, que en una economía capitalista el dinero vaya perdiendo poder y sea sustituido por el logro de la satisfacción personal. (Seligman, 2003)

En la orientación del mundo laboral se pueden identificar tres vertientes de orientación: trabajo, carrera y vocación. El trabajo es lo que le permite al empleado cobrar un sueldo determinado al mes. Se hace un trabajo por dinero. Si no hay paga no hay trabajo. El interés por el dinero predomina sobre la tarea misma. La carrera es una inversión un tanto más profunda y determina logros a través de la retribución monetaria, pero acepta ascensos y una movilidad social mayor a través de la estructura de poder y autoridad de la empresa. La persona satisface necesidades de prestigio, poder y aceptación social a través de equiparse con una carrera profesional. La vocación es algo distinto, es una pasión por el trabajo que se hace. El trabajo se convierte en satisfactorio inherentemente y por derecho propio. Independientemente del dinero, los ascensos y el prestigio social. Lo importante en este campo es que cualquier trabajo puede convertirse en una vocación y cualquier vocación en un trabajo. (Prada, 2006)

Sin embargo, nuestra propuesta se encamina más a lograr satisfacción personal por el trabajo mediante el logro de unos estilos de vida que sean saludables. Consideramos que una persona que se estima, también va a asumir estilos de vida que le ayuden a disfrutar no solo del trabajo, sino de la vida. Los estilos de vida pueden llegar a convertir el trabajo en una vocación en algo que derive satisfacción personal.



Seligman (2003), a través de sus estudios identificó veinticuatro fortalezas que pueden llevar a los individuos a sentir satisfacción, tanto internamente como con el mundo circundante. Estas fortalezas se definen como aquellas vías, rasgos y características psicológicas que se presentan en distintos aspectos en la vida del individuo. El resultado de estas fortalezas puede ser placentero durante un cambio positivo o en situaciones exitosas que se presenten a lo largo del tiempo. Estas fortalezas son incentivos para realizar de manera satisfactoria un estilo de vida saludable, que llevan al individuo a la recuperación de energías. De hecho, según el autor Sternberg (1987), estilo lo define como: una manera de pensar o a como le gusta a alguien hacer algo. De manera que la mejor forma de desarrollar un estilo de vida saludable es haciendo lo que realmente nos da gusto de hacer y tiene como resultados satisfacción propia y no disgusto e insatisfacción.

De manera que con las fortalezas se puede lograr cambios en la rutina de la vida y en el mundo del trabajo. Según Seligman (2003), las fortalezas ayudan a hacer cambios en los pensamientos y en los estilos de vida ya que resultan menos amenazantes por tener una inclinación hacia la espiritualidad. Es importante añadir que en esta era se encuentra un apoyo marcado para este tipo de enfoque de psicología positiva.

7.6.3. Análisis Teórico de los Estilos: Sternberg

Para este teórico el individuo resuelve problemas y juzga la capacidad de las ideas. El individuo conoce sus fortalezas y debilidades y tiene el conocimiento analítico de lo que le rodea en la situación presentada. Sin embargo si no posee la capacidad creativa y práctica para saber qué hacer con toda la información obtenida no lo lleva a ser exitoso. Para que el profesional sea un agente de cambio en la persona se debe incluir las siguientes direcciones: La persona tiene que identificar claramente que es lo que va a modificar en sus estilos de vida, establecer significado de lo que se propone cambiar y luego ejecutar dependiendo



de qué debe hacer, cuándo y cómo, la persona tiene que establecer y tener claro la conciencia de límites ya que no puede cambiar todo a la vez, la persona debe establecer un orden en término de las alternativas que puede utilizar en la situación de manera que no insista en el mismo método cuando este no le ha dado resultado, la persona debe estar susceptible a orientación y cambio, la persona debe validar la percepción que tiene de la situación con otras personas, el agente de ayuda estará como monitor del plan de trabajo seleccionado por la persona.

Sternberg (1987), propone una teoría fundamentada en los estilos descrita como la teoría del autogobierno mental. El supuesto básico que subyace es la idea de que los diferentes tipos de gobierno que tenemos en el planeta no son construcciones arbitrarias, sino que responden a la mentalidad del ser humano. Son creadas por las personas y responden a ellas. Son el reflejo de cómo las personas logran organizarse. En los estilos de vida saludable es importante reconocer esta teoría. Esto para cumplir con responsabilidad cualquier cambio de estilo de vida que la persona decida practicar en el mundo del trabajo y personal. Los estilos son una manera de pensar, no es una aptitud. Es la forma en que se facilita u oblitera la utilización de las aptitudes. El diferenciar entre estilo y aptitud es fundamental. La aptitud se refiere a cuan bien se puede hacer algo, mientras que el estilo señala a como le gusta a alguien hacer las cosas. Lo primero se relaciona más con el campo de la inteligencia y lo segundo es un factor de personalidad que tiene que ver con la actitud.



7.7. TEORIAS PSICOANALITICAS

7.7.1. El Principio del Placer: Sigmund Freud

En el marco de interpretación psicoanalítica la satisfacción en el trabajo, así como la búsqueda de estilos de vida saludable se visualizan dentro de dos pulsiones: la sexual o erótica y la agresiva o destructiva. El hedonismo o la búsqueda del placer es algo inherente al hombre. Los impulsos instigan al individuo a la ejecución de las tareas. Freud define la energía física como la capacidad para producir trabajo. De manera que la satisfacción por la ejecución de una tarea se clasifica como energía psíquica. Los empleados que posean estilos de vida saludable cuánticamente disfrutaran mejor de la tarea que aquellos que no lo están. Esto se debe fundamentalmente al mismo concepto que discute Loehr en su enfoque de que las personas preparadas físicamente podrán lidiar mejor con el estrés laboral. No hay duda de que las personas que están preparadas en términos de recuperar energías derivaran más placer, no solo de la tarea, sino de la vida cotidiana. De manera que para buscar satisfacción hay que prepararse física y mentalmente. Este concepto de posponer la gratificación y no buscar satisfacción inmediata Freud lo llamó el principio de realidad. (Tubert S. 2000)



VIII. MATERIAL Y METODO.

Tipo de estudio: es un estudio descriptivo de corte transversal.

Área de estudio: Policía Nacional de León la cual se encuentra ubicada salida a Chinandega, en el complejo René Chiong.

Unidad de análisis: los Policías de la Ciudad de León.

Población de estudio: los cuatrocientos treinta y tres trabajadores de la Policía Nacional de León que corresponden al 100%.

Muestra: la muestra se obtuvo mediante la fórmula $n = \frac{Z^2pqN}{NE^2 + Z^2pq}$

$n =$ _____

$NE^2 + Z^2pq$

Con un nivel de confianza de 1.96, una variabilidad positiva de 0.5, una variabilidad negativa de 0.5 y una precisión de error de 0.05. El resultado fue una muestra de 204 trabajadores de la policía Nacional de León, correspondiente al 47% de la población.

Tipo de muestreo: el tipo de muestreo fue al azar. Los trabajadores fueron elegidos de una lista provista por la institución.

Criterios de inclusión: -Que sean trabajadores activos de la Institución
-Que estén dispuestos a colaborar con el estudio.

Criterios de exclusión: -Que no estén de acuerdo con el estudio.
-Que se encuentren fuera de servicio.

Control de sesgos: Se realizó una prueba piloto en un grupo de 10 policías, para detectar posibles dificultades a la hora de su aplicación. De igual forma el



instrumento se aplicó de forma directa por los realizadores del estudio para aclarar cualquier duda que se presente por parte de la población en estudio en el momento de la aplicación.

Posibles sesgos:

- Que no asistieran todos los participantes que corresponden a la muestra.
- No encontrar un lugar adecuado para reunir a los participantes.
- Que los participantes no respondieran con sinceridad los instrumentos.

Solución a posibles sesgos:

- Invitar con debida anticipación y formalidad a cada uno de los participantes que se necesitan para completar la muestra, informándoles el día y la hora en que se realizara la aplicación del instrumento.
- Solicitar con anticipación al Comisionado Mayor la facilitación de un auditorio dentro del recinto de la Policía donde se pueda reunir a los participantes de la muestra.
- Explicar y hacer énfasis en la confidencialidad de las respuestas.

Método e instrumentos de recopilación de datos: Se procedió a escribir una carta al Comisionado Mayor donde se le solicitó el permiso para realizar la investigación en dicha Institución así como la ayuda para reunir a los policías a los que se le administraría los cuestionarios. La carta dirigida al Jefe de la Policía Nacional de León estuvo acompañada por la explicación clara de lo que se pretendía obtener con la investigación, en qué consistía, los objetivos, así mismo de los tres cuestionarios a ser administrados. De manera que el jefe conociera los instrumentos que se utilizaron en dicho estudio. Una vez obtenido el permiso se planificó con el Comisionado Mayor el lugar, día y hora en que se realizó la aplicación de los instrumentos. El instrumento fue auto aplicado por los mismos policías sin embargo los investigadores estuvieron presentes durante la aplicación para la aclaración de cualquier duda que surgiera.



Los instrumentos que se utilizaron son 3:

El primero está compuesto de una planilla de información básica del sujeto, libre del nombre. Está diseñado con catorce dimensiones que incluyen sexo, edad, estado civil, ingreso anual y otros.

El segundo cuestionario sobre los estilos de vida, está compuesto de preguntas para auscultar las actividades no relacionadas al trabajo que llevan a cabo los empleados. Se utilizó como modelo el cuestionario usado en el estudio de Jiménez (1999). El cuestionario es una escala tipo Lickert donde 1 indica nunca y 5 indica frecuentemente. Está compuesto por 35 reactivos. A menor puntuación indica estilos de vida inadecuados y a mayor puntuación estilos de vida adecuados teniendo como parámetros de puntuación: 0 a 80= Estilo de vida no saludable, 81 a Mas= Estilo de vida saludable.

El tercer cuestionario para conocer si siente satisfacción en el trabajo que desempeña fue diseñado por Warr, Cook y Wall en 1979 (Pérez & Fidalgo, 1991). Es una escala que operacionaliza el constructo de satisfacción laboral, reflejando la experiencia de los trabajadores de un empleo remunerado. Recoge la respuesta afectiva al contenido del propio trabajo. La escala se sitúa en la línea de quienes establecen una dicotomía de factores y está diseñada para abordar tanto los aspectos intrínsecos como los extrínsecos de las condiciones de trabajo. Está formada por dos subescalas: **Subescala de factores intrínsecos*: aborda aspectos como el reconocimiento obtenido por el trabajo, responsabilidad, promoción, aspectos relativos al contenido de la tarea, etc. Esta escala está formada por siete ítems (números 2, 4, 6, 8, 10, 12 y 14). **Subescala de factores extrínsecos*: indaga sobre la satisfacción del trabajador con aspectos relativos a la organización del trabajo como el horario, la remuneración, las condiciones físicas del trabajo, etc. Esta escala la constituyen ocho ítems (números 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13 y 15). Esta escala permite la obtención de tres puntuaciones, correspondientes a;

Satisfacción general: 0 a 77 = Baja satisfacción general



78 a más = Satisfacción General

Satisfacción extrínseca: 0 a 42 =Baja satisfacción extrínseca

2=43 a más= Alta satisfacción extrínseca

Satisfacción intrínseca: 0 a 36 bajo= satisfacción intrínseca

37 a más= alta satisfacción intrínseca

Es esta una escala aditiva, en la cual la puntuación total se obtiene de la suma de los posicionamientos de encuestado en cada uno de los quince ítems, asignando un valor de 1 a Muy insatisfecho y correlativamente hasta asignar un valor de 7 a Muy Satisfecho. La puntuación total de la escala oscila entre 15 y 105, de manera que una mayor puntuación refleja una mayor satisfacción general.

Plan de análisis: Una vez aplicados los instrumentos se procedió al procesamiento de la información mediante el programa estadístico SPSS versión 17 sacando con porcentajes para la parte descriptiva y presentándose la información en tablas. En cuanto a la parte relacional se utilizó el método de correlación de Pearson y Chi cuadrado.

Consideraciones éticas:

Se tomaron en cuenta los criterios de la declaración de Helsinki como:

- Mantener el respeto para las diferentes participantes incluidos en la investigación, evitando la emisión de juicios o críticas por parte del equipo investigador.
- Respetar siempre el derecho de las personas a salvaguardar su integridad. Deben adoptarse todas las condiciones para respetar la intimidad de las personas y reducir el mínimo impacto del estudio sobre su integridad físico-mental y su personalidad.
- Toda la información captada, obtenerla de manera voluntaria de parte de los participantes con consentimiento voluntario. (investigador-investigado).
- Todos los participantes en esta investigación serán informados de los objetivos, métodos, beneficios y posibles riesgos previstos y las molestias que el estudio podría acarrear. Deben de ser informadas de que son libres de participar en el estudio y de revocar en todo momento su consentimiento a la participación.



Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSIONES	VALORES	TECNICA
Datos Socio-demográficos	Características personales y sociales de los trabajadores de la policía que participan en nuestro estudio	Género	-Femenino -Masculino	Encuesta
		Edad	*20-30 *31-40 *41-56	Encuesta
		Estado civil	-Casado -Soltero -Unión libre -Separado -Viudo	Encuesta
		Grado escolar completado	-Primaria -Secundaria -Universidad -Técnico -Maestría	Encuesta
		Área de residencia	-Rural -Urbana	Encuesta
		Tiempo que lleva trabajando en la Institución	*menos de 1 año *1-5 años *6-10 años *más de 10 años	Encuesta
		Tiempo que lleva trabajando en el puesto actual	*menos de 1 año *1-5 años *6-10 años *más de 10 años	Encuesta
		Tipo de nombramiento	-Probatorio -Permanente -Temporero -Contrato	Encuesta
		Ingreso mensual	*menos de C\$2000 *C\$3000-C\$4000 *C\$5000-C\$6000 *C\$7000-C\$8000 *C\$9000-C\$10000 *C\$10000 a más	Encuesta
		Fuma	-Sí -No	Encuesta
		Consume	-Sí	Encuesta



		durante la semana de bebidas alcohólicas	-No	
		Cuántas horas de sueño disfruta durante la noche	-Más de 8 horas -De 7 a 8 horas -6 horas o menos	Encuesta
		Con cuánta frecuencia de ausenta de su trabajo	-Nunca me ausento, menos de 3 días al año -Más de 3 días, pero menos de 12 al año -Más de 12 días al año	Encuesta
Satisfacción Laboral	Es el estado general de bienestar de la persona, físico, espiritual, moral y emocional. Está basada en la satisfacción de las necesidades como consecuencia del ámbito y factores laborales.	Satisfacción general	-0 a 77= baja satisfacción -78 a más= satisfacción general	Escala
		Satisfacción extrínseca	-0 a 42= baja satisfacción -43 a más= alta satisfacción	Escala
		Satisfacción intrínseca	-0 a 36=baja satisfacción -37 a más= alta satisfacción	Escala
Estilos de vida	Conjunto de comportamientos que desarrollan las personas en su vida diaria que a veces son saludables y otras veces son nocivos para la salud	Estilo de vida no saludable	-0 a 80	Escala
		estilo de vida saludable	-81 a más	Escala



IX. RESULTADOS.

Objetivo específico N°1. Describir las características socio demográficas de los policías de León.

De acuerdo a los datos obtenidos con la aplicación de los instrumentos podemos observar que la mayoría de los participantes 139 que corresponden al 68.1% pertenecen al sexo masculino, en cuanto a los rangos de edades 85 personas que son el 41.7% se encuentran entre los 20 a 30 años, de acuerdo al estado civil 66 de los encuestados se encuentran en unión libre los que corresponden al 32.3%. (Ver tabla 1).

Tabla 1. Distribución porcentual de acuerdo al Género, Edad y Estado civil.

	n	%
Genero		
Femenino	65	31,9
Masculino	139	68,1
Total	204	100
Edad		
20 a 30 años	85	41,7
31 a 40 años	62	30,4
41 a 56 años	57	27,9
Total	204	100
Estado Civil		
Casado/a	48	23,5
Soltero/o	52	25,5
Unión Libre	66	32,3
Separado/a	33	16,2
Viudo/o	5	2,5
Total	204	100
Fuente: Encuesta		



160 encuestados correspondientes al 78.4% respondieron que si tienen hijos; 122 personas que son el 59.7 tienen de 1 a 3 hijos, en lo que respecta a la escolaridad de los encuestados la mayoría llegó hasta secundaria 89 personas correspondientes al 43.6%, seguido de 78 encuestados que completaron la universidad los cuales corresponden al 38.3. (Ver tabla 2).

Tabla 2. Distribución porcentual de acuerdo a cantidad de hijos y escolaridad.

	n	%
Tiene Hijos		
Si	160	78,4
No	44	21,6
Total	204	100
Cuantos		
1 a 3 hijos	122	59,7
4 a 6 hijos	35	17,2
7 a 10 hijos	3	1,5
Sin hijos	44	21,6
Total	204	100
Grado escolar completado		
Primaria	7	3,4
Secundaria	89	43,6
Universidad	78	38,3
Maestría	3	1,5
Técnico	27	13,2
Total	204	100
Fuente: Encuesta		



Se encontró que 150 que corresponden al 73.5% son de procedencia urbana. En cuanto al tiempo que los encuestados llevan trabajando en la Institución 76 que corresponden al 37.2% respondieron que tienen de 1 a 5 años, seguido de 66 encuestados que tienen de 6 a 10 años que corresponden al 32.4%, de igual forma con respecto al tiempo que llevan trabajando en el puesto actual, 103 que son el 50.5% respondieron tener de 1 a 5 años en el puesto actual seguido de 42 que corresponden al 20.6% tienen de 6 a 10 años en el puesto actual. (Ver tabla 3).

Tabla 3. Distribución porcentual de acuerdo a procedencia y tiempo de trabajar en la Institución y puesto actual.

	Frecuencia	Porcentaje
Área de residencia		
Rural	54	26,5
Urbano	150	73,5
Total	204	100
Tiempo que lleva trabajando en la institución		
Menos de 1 año	15	7,4
1 a 5 años	76	37,2
6 a 10 años	66	32,4
Más de 10 años	47	23,0
Total	204	100
Tiempo que lleva trabajando en la posición o puesto actual		
Menos de 1 año	41	20,1
1 a 5 años	103	50,5
6 a 10 años	42	20,6
Más de 10 años	18	8,8
Total	204	100
Fuente: Encuesta		



De acuerdo al tipo de contratación de los trabajadores 159 que corresponden al 77.9% están permanentes en la Institución, recibiendo en su mayoría 99 de los encuestados correspondientes al 48.5% un ingreso mensual de C\$3000 a C\$4000, siguiéndole 65 trabajadores que corresponden al 31.8% de la muestra de C\$5000 a C\$6000. Se encontró que 109 encuestados correspondientes al 52.9%, de igual forma 152 encuestados correspondientes al 74.5% respondieron no disfrutar de bebidas alcohólicas durante la semana. (Ver tabla 4)

Tabla 4. Distribución porcentual de acuerdo a la contratación, ingreso mensual, fumado, bebidas alcohólicas.

	n	%
Tipo de contratación		
Probatorio	14	6,9
Permanente	159	77,9
Temporero	15	7,4
Contrato	16	7,8
Total	204	100
Ingreso mensual		
Menos de C\$2000	13	6,4
C\$ 3000 a C\$4000	99	48,5
C\$5000 a C\$6000	65	31,8
C\$7000 a C\$8000	23	11,3
C\$9000 a C\$10000	3	1,5
C\$10000 o mas	1	0,5
Total	204	100
Fuma		
Si	108	52,9
No	96	47,1
Total	204	100
Disfruta durante la semana de bebidas alcohólicas		
Si	52	25,5
No	152	74,5
Total	204	100
Fuente: Encuesta		



Así mismo se encontró que 127 que son el 62.3% duerme de 7 a 8 horas, en cuanto a la frecuencia con que los encuestados se ausentan en su trabajo, 151 respondieron que nunca se ausentan o menos de 3 días al año los cuales corresponden al 70.0%, siguiéndole 44 participantes que son el 21.6% de la muestra que respondieron que se ausentan más de 3 días pero menos de 6 al año. (Ver tabla 5)

Tabla 5. Distribución porcentual de acuerdo a horas de sueño y ausencias del trabajo.

Variables	n	%
Cuántas horas de sueño disfruta durante la noche		
Más de ocho horas	19	9,3
De 7 a 8 horas	127	62,3
6 horas o menos	58	28,4
Total	204	100
Con cuánta frecuencia se ausenta de su trabajo		
Nunca me ausento, menos de 3 días al año	151	74,0
Más de 3 días, pero menos de 6 al año	44	21,6
Más de 6 días, pero menos de 12 al año	7	3,4
Más de 12 días al año	2	1,0
Total	204	100
Fuente: Encuesta		



Objetivo específico N°2. Identificar los estilos de vida de los trabajadores.

Con respecto a los estilos de vida que llevan los trabajadores de la Institución se encontró que 155 tienen un estilo de vida no saludable que son el 76% de la muestra. (Ver tabla 6)

Tabla 6. Distribución porcentual de acuerdo a los estilos de vida de los trabajadores de la Policía Nacional de León.

Variables	n	%
Estilos de vida de los trabajadores		
Estilo de vida saludable	49	24,0
Estilo de vida no saludable	155	76,0
Total	204	100
Fuente: Escala Estilos de Vida		

Objetivo específico N°3. Evaluar la satisfacción laboral que tienen los trabajadores.

Por otro lado en cuanto a la satisfacción laboral de los trabajadores encontramos que 159 que son el 77.9% de la muestra tienen una baja satisfacción laboral; de tal manera que 162 de los encuestados tienen una satisfacción extrínseca baja que son el 79.4% y 159 de los participantes tienen una satisfacción intrínseca baja los cuales corresponden al 77.9%. (Ver tabla 7)



Tabla 7. Distribución porcentual de acuerdo a la Satisfacción laboral en trabajadores de la Policía Nacional de León.

Variables	n	%
Satisfacción laboral de los trabajadores		
Alta Satisfacción laboral	45	22,1
Baja Satisfacción laboral	159	77,9
Total	204	100
Satisfacción Extrínseca		
Alta Satisfacción	42	20,6
Baja Satisfacción	162	79,4
Total	204	100
Satisfacción Intrínseca		
Alta Satisfacción	45	22,1
Baja Satisfacción	159	77,9
Total	204	100
Fuente: Escala de satisfacción laboral		



Objetivo específico N°4. Establecer la relación entre los estilos de vida y la satisfacción laboral.

En cuanto a la relación que existe entre los estilos de vida y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Institución se demostró que hay una relación entre dichas variables al observar que los policías obtuvieron puntuaciones altas tanto en los estilos de vida no saludable como en baja satisfacción hacia el trabajo; encontrándose que 127 sujetos correspondientes al 62.3% presentaron tanto como estilos de vida no saludable una baja satisfacción laboral, lo que nos muestra que existe una relación significativa entre dichas variables siendo estadísticamente validado por el método de Chi cuadrado. (Ver tabla 8)

Tabla 8. Distribución porcentual de acuerdo a la Relación entre estilos de vida y la satisfacción laboral en trabajadores de la Policía Nacional de León

	Estilo de vida saludable		
Satisfacción Laboral	Estilo de vida no saludable	Estilo de vida saludable	Total
Baja Satisfacción laboral	127	32	159
Alta Satisfacción laboral	28	17	45
Total	155	49	204
Valor de P=0.014.			



X. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.

Para identificar los estilos de vida de los trabajadores se aplicó la escala de estilos de vida utilizado en el estudio de Jiménez (1999) obteniéndose que la mayoría de los policías tienen estilos de vida no saludables, esto debido a la naturaleza del trabajo y a la importancia de la Institución para mantener el orden público, son trabajadores de tiempo completo y tienen que estar disponibles cada vez que se les necesite no dejando tiempo para realizar actividades no relacionadas al trabajo, dificultando así sus relaciones sociales y familiares; y Chruden (1980) plantea que las personas necesitan reorganizar sus vidas alrededor de actividades no relacionadas al trabajo; como actividades familiares, de comunidad, recreativas y de pasatiempos favoritos para sentirse más satisfechos con ellos mismos y así tener mejores estilos de vida; por lo tanto al comparar los resultados con dicho planteamiento vemos que hay concordancia en cuanto a que para tener estilos de vida saludables es necesario realizar actividades no relacionadas al trabajo y los policías al no cumplir con estas actividades salieron con estilos de vida no saludables.

Maya (2001), reafirma los resultados obtenidos en la investigación y el planteamiento de Chruden (1980) con su listado de comportamientos saludables que conllevan a tener un estilo de vida saludable los cuales son; brindar afecto y mantener la integración social y familiar, control de factores de riesgo, obesidad, tabaquismo, alcoholismo y abuso de medicamentos, ocupación de tiempo libre y ocio, comunicación a nivel social y familiar.

Al evaluar la satisfacción laboral de los trabajadores se puede observar que en su mayoría tienen una satisfacción general baja así como baja satisfacción extrínseca, esto según los datos arrojados por la escala se debe a las condiciones físicas del trabajo, es decir, infraestructura, aspectos relativos a la organización del trabajo como los horarios, salario, del mismo modo se determinó una baja



satisfacción intrínseca que de acuerdo a los datos obtenidos por la escala es debido al poco reconocimiento obtenido por el trabajo realizado, oportunidades de promocionar, así como mala distribución de las tareas asignadas de acorde a sus capacidades.

Si comparamos dichos resultados con el artículo de Wendell (2006), en el cual concluye que la calidad de vida laboral la cual conlleva a la satisfacción laboral incluye múltiples factores como: Satisfacción con el trabajo ejecutado, Posibilidades de tener futuro en la organización, Reconocimientos de los resultados alcanzados, Salario percibido, Beneficios alcanzados, Relaciones humanas con el grupo y la organización, Ambiente psicológico y físico de trabajo, Libertad y responsabilidad de decidir. Factores que en los resultados arrojados por la escala aplicada, son ineficientes y en su mayoría no se cumplen para los policías lo que lleva a una insatisfacción en el trabajo, por lo tanto se puede observar que hay acuerdo tanto en los datos obtenidos como en la afirmación de Wendell (2006) en cuanto a los factores que influyen en la satisfacción laboral.

De igual forma Robbins (1998), concuerda con los planteamientos anteriores ya que afirma que las características importantes para que exista una satisfacción laboral son: la retribución, las condiciones de trabajo, los compañeros, el contenido del puesto, seguridad en el empleo y oportunidades de progreso, características que en el caso de la población en estudio se encuentran mínimas llevándolos a una insatisfacción en el trabajo.

Respaldando también los datos obtenidos y los planteamientos anteriores están Van (1976), Wexley y Yukl (1990), con sus teorías de que la satisfacción laboral puede ser determinada por el tipo de actividades que se realizan (es decir, que el trabajo tenga la oportunidad de mostrar sus habilidades y que ofrezcan un cierto grado de desafío para que exista interés por parte del trabajador), que los empleados sean bien recompensados a través de sus salarios y sueldos, además que los empleados buscan dentro del trabajo que su jefe inmediato sea comprensible y que los escuche cuando sea necesario, aspectos en los que los policías según lo arrojado por la escala no se encuentran conformes ya que no se



encuentran contentos con la distribución de las tareas asignadas de acuerdo a sus capacidades, la atención que se le brinda a las sugerencias que hacen y reciben ingresos mensuales muy bajos.

Por otra parte Maslow (1991) difiere con lo anteriormente planteado en el aspecto de la remuneración, ya que el afirma que un trabajador bien pagado no necesariamente va a tener mayor satisfacción laboral que otro que devenga un salario menor y según los datos obtenidos una buena paga es un factor primordial para la satisfacción laboral.

En cuanto a los estilos de vida y la satisfacción laboral se encontró una relación significativa entre las dos variables al observarse que los trabajadores presentaron puntuaciones altas en estilos de vida no saludables así como en baja satisfacción laboral, lo que concuerda con Días (2005) en su investigación sobre estilos de vida y satisfacción laboral en la que afirma que los estilos de vida están significativamente correlacionados con la satisfacción laboral esto quiere decir que los sujetos que acumularon mayor puntuación en los estilos de vida también demostraron mayor satisfacción hacia el trabajo, por otro lado Maslow (1991), en su teoría plantea que si no se tienen estilos de vida saludables como la de tener una dieta balanceada, descansar, dormir bien, no fumar, no ingerir bebidas alcohólicas en exceso, vivir una vida organizada, eso dificultaría mantener un nivel productivo como empleado lo que conllevaría a una insatisfacción en el trabajo, por lo tanto Maslow concluye que están directamente relacionadas ya que el empleado necesita mantener un estilo de vida con actividades no relacionadas al trabajo que le ayude a disfrutar de su trabajo y de su vida personal, afirmaciones que concuerdan en su totalidad con los datos arrojados por las escalas reafirmando así la estrecha relación que existe entre las variables, estilos de vida y satisfacción laboral.



XI. CONCLUSIONES.

- Una vez analizados los resultados concluimos que los policías de León son en su mayoría del sexo masculino los cuales están entre los 20-30 años, en unión libre con hijos; la mayor parte solo llegó a completar sus estudios secundarios, son procedentes del área urbana. Llevan trabajando en la Institución de 1 a 5 años al igual que en su puesto actual, la contratación es de tipo permanente, reciben un ingreso mensual de C\$3000 a C\$4000, así mismo son fumadores activos sin embargo no toman bebidas alcohólicas durante la semana; duermen de 7 a 8 horas y nunca se ausentan de su trabajo o menos de 3 días al año.
- Tienen estilos de vida no saludables ya que no realizan actividades no relacionadas al trabajo, como actividades recreativas, familiares, deportivas y de pasatiempos favoritos.
- Presentan baja satisfacción laboral general además de extrínseca e intrínseca, esto debido a las condiciones físicas del trabajo y a los aspectos relacionados con el reconocimiento por el trabajo, responsabilidades y oportunidades de promocionar, entre otros.
- Así mismo se observó una relación directa entre los estilos de vida y la satisfacción laboral ya que los trabajadores presentaron puntuaciones altas tanto en estilos de vida no saludables como en baja satisfacción laboral siendo estadísticamente validado por el método de Chi cuadrado.



XII. RECOMENDACIONES.

Al Comisionado mayor:

- ❖ Mejorar las condiciones físicas y de infraestructuras de los lugares de trabajo.
- ❖ Reorganizar los horarios de los Policías de manera que tengan tiempo suficiente para realizar actividades no relacionadas al trabajo.
- ❖ Incentivar a los trabajadores mediante el reconocimiento continuo en el desempeño de sus labores

A los trabajadores:

- ❖ Desarrollar hábitos de vida saludables tales como: realizar actividades recreativas, dedicar tiempo a los familiares, actividades deportivas, etc.
- ❖ Aprovechar el escaso tiempo disponible para realizar actividades con su familia.
- ❖ Aprovechar los cursos, capacitaciones o becas que brinde la institución para mejorar su nivel académico y tener mayores oportunidades de promocionar



X. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez de Mon S. (2005). La lógica del corazón. Barcelona, España. Deusto.
- Bandura, A. (1982). Self Efficacy: Psychology Review, 37 (2), 122-47
- Bandura, A. (1983). Principios de la Modificación de Conducta. Bilbao: Sociedad Actual.
- Bandura, A. (1986) Social foundations of thoughts and actions: A Social Cognitive Theory. Englewood Cliff, NJ:Parentice Hall.
- Bandura, A. (1997).Self-Efficacy:The excersie of Contro-New York:Freeman.
- BRFSS, (2000) Behavioral Risk Factor Surveillance System: Study from 1900-2000. The common wealth of Puerto Rico, Department of Health.
- Capell. H. (2002). Del Estímulo a la persona, estudios de historia de la Psicología. Universitat de València.
- Castells, M. (1999). La Transformación del Trabajo. España: Libros de la Factoría.
- Chaney D. (1996). "El clásico de la sociología en este ámbito es Estilos de vida". Extraído el 31 de Julio 2011 desde: http://es.wikipedia.org/wiki/Estilo_de_vida.
- Chiavenato,I. (2000).Administración de Recursos Humanos. MacGraw-Hill Mexico.
- Chruden, H. & Sherman, A. (1980). Personnel Management. Palo Alto: South Western Publishing Co.
- Codo W. y Colaboradores. Salud mental y trabajo. Plaza y Valdéz, SA de C.V. 2007.
- Coreil, J, Levi, J. & Gartly, E. (1985). Life Style—and Emergent Concept in the Sociomedical Sciences. Culture, Medicine, and Psychiatric.



Díaz Burgos C. *"estilos de vida y satisfacción laboral"*. Universidad Complutense de Madrid. 2005. Extraído el 17 de Febrero 2011 desde: <http://eprints.ucm.es/tesis/fsl/ucm-t28680.pdf>.

Dubin, R (1958) The word of work. Englewood Cliffs, N.J.:Prentice-Hall.

López, E. 2010. "Estilos De Vida Y Calidad De Vida". Extraído el 31 de Julio 2011 desde: <http://www.mitecnologico.com/Main/EstilosDeVidaYCalidadDeVida>.

Fayol, H. (1949). Industrial and General Administration. London: Sir Isaac Pitman & Son L t s.

Frost P. (2005). Emociones Tóxicas en el Trabajo: Como abordan el sufrimiento y el conflicto los directivos compasivos. Barcelona, España.

Herrero J. Artículo sobre MOTIVACIÓN- Estilo de vida y clima laboral, publicado el 27 de Octubre 2011.

Hodgetts, R. y Altman, S. (1991). Comportamiento en las organizaciones. México, D.F.: McGraw-Hill.

Márquez P. Mónica. 2006. "Satisfacción Laboral". Extraído el 31 de Julio 2011 desde: <http://www.monografias.com/trabajos10/sala/sala.shtml>.

Maslow A. (1991). Motivación y Personalidad. Madrid, España. Harper & Row.

Maya. L. (2001). Los estilos de vida saludables: Componente de la calidad de vida. Costa Rica. Extraído el 20 de Marzo 2011 desde: <http://www.funlibre.org/documentos/lemaya1.htm>

Mayo Parra C. Israel. (1999). Centro de Estudios de la Educación de la Universidad Pedagógica de Holguín. "Actualidad y pertinencia del enfoque personológico del estilo de vida". Extraído el 31 de Julio 2011 desde: <http://www.monografias.com/trabajos27/estilo-vida/estilo-vida.shtml>



Pérez Bilbao J., Fidalgo Vega M. (1991). "satisfacción laboral: escala general de satisfacción". Extraído el 7 de Marzo 2011 desde: http://www.jmcpri.net/ntps/@datos/ntp_394.htm.

Prada J. (2006). Hablemos de la Felicidad y cómo alcanzarla. Sociedad de San Pablo. Bogotá, Colombia.

Robbins, De Cenzo, (1996). "Fundamentos de Administración".

Robbins, S.P. (1998) Comportamiento Organizacional. México: Prentice Hall, Octava edición.

Seligman M. (2003). La Auténtica Felicidad. Barcelona: Ediciones B, S.A.

Sternberg R. (1987). Inteligencia Humana, II Cognición, personalidad e inteligencia. Paidós Ibérica S.A.

Tubert S. (2000). Sigmund Freud. EDAF S.A. Madrid.

Van Haller Gilmer, B (1976) Tratado de Psicología Empresarial, Tomo I. España: Ediciones Martínez Roca S.A.

Waldina E. (1994). "Escala de satisfacción laboral en el personal de "Viveros tropicales S.A. Honduras". Extraído el 6 de Marzo 2011 desde: <http://www.monografias.com/trabajos48/satisfaccion-laboral/satisfaccion-laboral2.shtml>.

Wendell F. Calidad y Vida Laboral. Artículo publicado el 02 de Octubre 2006. Extraído el 6 de Marzo 2011 desde: <http://es.shvoong.com/social-sciences/sociology/409975-calidad-vida-laboral/>.

Werther, W.B. y Davis, K. (1996) Administración de Personal y Recursos Humanos. México: McGraw Hill.

Wexley, K.N. y Yukl, G.A. (1990) *Conducta Organizacional y Psicología del Personal*. México: Compañía Editorial Continental S.A.



XI. ANEXOS

- 1. Encuesta de Datos Sociodemográficos.**
- 2. Escala de Estilos de vida.**
- 3. Escala de Satisfacción Laboral.**



INTRODUCCIÓN

Estimado lector somos egresadas de la Carrera de Psicología de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, estamos realizando una investigación sobre los estilos de vida y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Policía Nacional de León para nuestra Tesis Monográfica, pedimos su amable colaboración con el llenado de la ficha que se presenta a continuación para llevar a cabo dicho estudio. Agradecemos de antemano su valiosa participación.

DATOS SOCIO DEMOGRÁFICOS

1. **Género:** Femenino ☐ Masculino ☐
2. **Edad Cumplida:**
3. **Estado Civil:** ☐ Casado/a ☐ Soltero/a ☐ Unión libre
☐ Separado/a ☐ Viudo/a
4. **Tiene Hijos:** Sí ☐ No ☐ Cuántos:
5. **Grado Escolar Completado:** ☐ Primaria ☐ Secundaria ☐ Universidad
☐ Maestría ☐ Técnico
6. **Área de Residencia:** ☐ Rural ☐ Urbana
7. **Tiempo que lleva trabajando en la Institución:**
☐ Menos de 1 año ☐ 1 a 5 años ☐ 6 a 10 años ☐ más de 10 años
8. **Tiempo que lleva trabajando en la posición o puesto actual:**
☐ Menos de un año ☐ 1 a 5 años ☐ 6 a 10 años ☐ más de 10 años
9. **Tipo de Contratación:** ☐ Probatorio ☐ Permanente ☐ Temporero ☐ Contrato
10. **Ingreso mensual:** ☐ Menos de C\$2000 ☐ C\$3000-C\$4000



___ C\$5000-C\$6000 ___ C\$7000-C\$8000 ___ C\$9000 -\$10000 ___ C\$10,000 o más

11. ¿Fuma? ___NO ___SI

12. ¿Disfruta durante la semana de bebidas alcohólicas? Sí___ No___

13. ¿Cuántas horas de sueño disfruta durante la noche?

___ más de ocho horas ___ de 7 a 8 horas ___ 6 horas o menos

14. ¿Con cuánta frecuencia se ausenta de su trabajo?

___ Nunca me ausento Menos de tres días al año

___ Más de 3 días, pero menos de 6 al año

___ Más de 6 días, pero menos de 12 al año

___ Más de 12 días al año



ESCALA GENERAL DE SATISFACCIÓN LABORAL

Atendiendo a cómo usted se siente respecto a distintos aspectos en el ámbito de su trabajo, se presentan varias opciones (de Muy Insatisfecho a Muy Satisfecho) entre las que usted se posicionará, marcando con una X aquella casilla que mejor represente su parecer.

		Muy Insatisfecho	Insatisfecho	Moderadamente Insatisfecho	Ni satisfecho Ni insatisfecho	Moderadamente satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
1.	Condiciones físicas del trabajo.							
2.	Libertad para elegir tu propio método de trabajo.							
3.	Tus compañeros de trabajo.							
4.	Reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho.							
5.	Tu superior inmediato.							
6.	Responsabilidad que se te ha asignado.							
7.	Tu salario.							
8.	La posibilidad de utilizar tus capacidades.							
9.	Relaciones entre dirección y trabajadores en tu empresa.							
10.	Tus posibilidades de promocionar.							
11.	El modo en que tu empresa está gestionada.							
12.	La atención que se presta a las sugerencias que haces.							
13.	Tu horario de trabajo.							
14.	La variedad de tareas que realizas en tu trabajo.							
15.	Tu estabilidad en el empleo.							

Warr, Cook y Wall, 1979



ESCALA DE ESTILOS DE VIDA

A continuación se presenta una lista de actividades no relacionadas al trabajo. Indique con una X la frecuencia con la que usted realiza estas actividades utilizando la escala que se indica abajo. Si la aseveración no corresponde a su realidad utilice la respuesta de nunca o no aplica (1).

Ejemplo: Si usted ocasionalmente asiste al cine debe marcar el 3.

Actividades	Nunca aplica o no aplica 1	Limitadamente 2	Ocasionalmente 3	Regularmente 4	Frecuentemente 5
1. Asisto a actividades culturales					
2. Participo en actividades escolares					
3. Realizo actividades de autoaprendizaje no relativas al trabajo					
4. Realizo actividades con mi familia					
5. Realizo las tareas del hogar					
6. Practico mi deporte favorito					
7. Asisto a reuniones comunitarias					
8. Practico manualidades					
9. Sirvo de apoyo a algún amigo o familiar					
10. Viajo					
11. Salgo a pasear					



12. Asisto a una institución educativa para aprender					
13. Dirijo algún equipo o grupo deportivo					
14. Organizo grupos en la comunidad					
15. Voy al gimnasio					
16. Veo televisión o video					
17. Voy de compras					
18. Cuido niños a mi cargo					
19. Realizo lecturas de auto mejoramiento					
20. Cuido algún familiar o amigo importante para mí					
21. Asisto a actividades benéficas					
22. Asisto a clubes o discotecas					
23. Acompaño a mi pareja a sus actividades sociales					
24. Asisto a las actividades profesionales de mi pareja					
25. Superviso las tareas escolares de los niños					
26. Ofrezco o asisto a fiestas					



27. Salgo a comer fuera de la casa					
28. Arreglo o compongo cosas en mi tiempo libre					
29. Practico mi pasatiempo favorito					
30. Voy a la playa					
31. Practico la relajación					
32. Comparto con los vecinos					
33. Juego con los niños					
34. Asisto a seminarios y / o conferencias no relacionadas a mi trabajo					
35. Asisto a eventos deportivos					

Jiménez, 1999.