Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas – Chile

Universidad del Bío - Bío

Facultad de Educación y Humanidades

Psicología

“Almuerzo y Satisfacción Laboral en trabajadores de una institución de educación superior de la región de Ñuble”

Memoria para optar al título de Psicólogo

Autores: Diego Esteban Flores Wojciechowski,

Jorge Felipe Sanchez Valenzuela

Profesor Guía: Sebastián Maureira Meneses

Chillán - Chile

Diciembre 2018

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas – Chile

Índice

I. Introducción 1

II. Presentación del problema 2

II.1 Planteamiento del problema 2

III. Justificación 4

IV. Preguntas de Investigación 4

V. Objetivos Generales y Especificos 4

V.1 Objetivo general 5

V.2 Objetivo específico 5

VI. Marco referencial 5

VI.1 Antecedentes Teoricos 5

VI.1.1 Evolución del Trabajo 5

VI.1.2 Evolución legal del trabajo 8

VI.1.3 Alimentación y contexto histórico en el trabajo 11

VI.1.4 Satisfacción Laboral 12

VI.1.5 Conciliación trabajo y familia 15

VI.2 Antecedentes Empíricos 16

VI.3 Marco Epistemológico 18

VII. Diseño Metodológico 19

VII.1 Metodología 19

VII.2 Diseño 20

VII.3 Hipotesis 20

VII.4 Técnicas de Recolección de Información 20

VII.5 Instrumentos 20

VII.6 Población / Muestra 21

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas – Chile

VII.7 Analisis de datos propuesto 22

VII.8 Criterios de calidad 22

VII.9 Aspectos éticos 23

VIII. Presentación de los resultados 24

IX. Discusión 32

X. Referencias 35

XI. Anexos 42

Índice de Tablas y Cuadros

Tabla 1 13

Tabla 2 14

Tabla 3 22

Tabla 4 24

Tabla 5 25

Tabla 6 26

Tabla 7 27

Tabla 8 28

Tabla 9 28

Tabla 10 29

Tabla 11 30

Tabla 12 31

Tabla 13 31

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas – Chile

I. Introducción

"El cambio es la única cosa inmutable", frase del filósofo Arthur Schopenhauer (S/F) la cual representa una paradoja que nos hace reflexionar sobre cómo el tiempo va desarrollando personas e historia sin que podamos alterar en nada este proceso, sin embargo es posible adecuarse a estos cambios.

Prueba de este desafío de adaptación a los cambios es que el cerebro humano está preparado para la supervivencia, siendo el reto adelantarse a la incertidumbre y desarrollar capacidades para afrontarla.

Un año después del nacimiento de Schopenhauer se produce la Revolución Francesa (1789), estallido social que cambió el rumbo del mundo al igual que con la Revolución Industrial en Reino Unido, otro gran cambio que trajo consigo una transformación no solo social, sino también económica y tecnológica.

Es dentro del marco anterior, de la Revolución Industrial, los procesos productivos y económicos se comienzan a complejizar así como los propios ritmos de vida de los trabajadores.

Al comenzar el siglo XX, posterior a la Revolución Industrial, los trabajadores Chilenos no tenían ningún tipo de legislación social o laboral que los favoreciera y fueron ellos mismos quienes se organizaron para proteger a sus asociados y fomentar la solidaridad proletaria. Los trabajadores vieron su lucha más dificil en el gobierno de Gabriel González Videla (1946-1952) quien los reprimió de manera violenta, sin embargo ya en 1953 pudieron organizarse en una confederación de trabajadores denominada Central Unitaria de Trabajadores lo que los estableció como un poder político sin precedentes y con un horizonte de mejoras en su condición laboral (Pinto, 1999).

En nuestro país la complejización en las labores desarrolladas, sumadas al constante aumento de la densidad poblacional, que entre 1993 y 2003 vio crecer las capitales regionales en un 40% y los permisos de edificación aumentados en

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas – Chile

un 127%, extendieron las distancias de los lugares de trabajo con los hogares.

Las personas y su contexto se van modificando siendo testigos cómo los cambios sociales afectan el desarrollo y como estos son inevitables, sin embargo nos queda la labor de orientar nuestros estudios y análisis en los efectos hacia las personas y trabajadores de estas transformaciones.

II. Presentación del problema

II.1. Planteamiento del Problema

Es de conocimiento generalizado que la comida más importante del día es el desayuno, y que también que el alimento más grato del día es la cena, sin embargo hay una comida que ha quedado en descuido y esta es el almuerzo (Villaseñor, 2013), sobre todo cuando se trata del almuerzo en jornadas laborales.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 34 del Código del Trabajo, la jornada laboral debe dividirse en dos partes, dejándose entre ellas un lapso de tiempo no inferior a media hora para la colación, tiempo intermedio que no se considera trabajado para computar la duración de la jornada diaria.

El almuerzo en jornadas laborales toma fuerza en la presente investigación, al producir un quiebre entre jornadas, pudiendo convertirse en un momento en el cual las personas se reúnan en familia, como también con amigos, compañeros de trabajo, o en ciertas oportunidades solo, pudiendo afectar así su Satisfacción Laboral.

Las comidas compartidas están siendo desplazadas en cierta medida por las realizadas “en solitario” como lo sería comer solo delante del ordenador, en el coche, mientras se ve la televisión, se revisan los mensajes de texto, se habla por teléfono, se juega con diversos dispositivos (Fulkerson et al., 2014).

Comer en familia con frecuencia se considera ya un factor de prevención de algunos problemas de salud, alimentación, trastornos de conducta y comportamiento (Fiese, et al., 2002).

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas – Chile

También se considera a la familia como factor protector en conductas de

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas – Chile

riesgo en adolescentes (Santander et al., 2008), así también ciertos factores propios como lo son los fuertes vínculos al interior de la familia, padres involucrados, una disciplina familiar adecuada, normas claras de conducta dentro de la familia, fortalecimiento y desarrollo de habilidades personales y sociales en los/as hijos/as y un estilo de comunicación positivo, entre otros, es por ello que esta instancia de compartir se puede asociar a diversos factores protectores en la vida de las personas.(Caris et. al, 2015)

La comida familiar es aquel momento donde se reúnen los miembros de una familia para compartir una comida, independientemente de la hora en que se realiza. Esto constituye una actividad central y un punto de encuentro en la vida diaria de sus miembros, para fortalecer la unidad y cohesión familiar (Beltrán y Cuadrado, 2014). Es más, los estudios científicos avalan que comer en familia con frecuencia aporta importantes beneficios para la salud, la calidad de la dieta y la calidad de vida de los participantes (Sobal & Nelson, 2003).

El efecto positivo de las comidas familiares también puede surgir del hecho de que la familia se junta de manera regular y predecible para conectarse (Jacob, 2008). Pero no es solo el hecho de asistir al hogar a la hora de colación, sino que también lo es comer, el cual es un acto de evidente necesidad biológica y a la vez núcleo de múltiples formas y significados culturales (Hernández, 2007).

Un estudio reciente de la consultora Adecco (2015) reveló que casi un 40% de los chilenos que habitan en Santiago requiere de más de 1 hora para llegar a su puesto de trabajo, lo que podría ser una premonición de lo que en regiones de a poco está ocurriendo, considerando que el crecimiento poblacional en estas zonas lejanas a la capital está porcentualmente al doble.

Otro cambio que debilita la posibilidad de almorzar en casa es que es la mujer quien planifica el gasto para la alimentación de la familia mayoritariamente. (INCAP, 2015) y solo en Chile, al año 1990, la participación laboral femenina era de un 32,5% y ya en 2015 esa cifra aumentó a 48.5% del total (INE 2018) con lo que la labor de la planificación alimentaria a la hora de almuerzo se ve directamente afectada por la ausencia de la mujer en la planificación de esta.

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas – Chile

En relación con al sexo femenino, el informe “Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social” (2009) menciona que cuando las mujeres viven doble presencia, es decir, el estrés que produce querer estar presente y cumpliendo metas tanto en el hogar, como en el trabajo, se producen fenómenos de dificultades para dar atención, delegación o compartir tareas y omisión de la figura masculina en la vida cotidiana de los hijos e hijas.

El problema radica entonces en el descuido del almuerzo debido a los ritmos de vida y al cambio social, siendo preponderante poner énfasis en este acto alimenticio como potencial factor que incremente la Satisfacción Laboral.

III. Justificación

Esta investigación es relevante socialmente en cuanto aporta conocimiento e información en relación a los periodos de colación de los trabajadores y su influencia en la Satisfacción Laboral, lo que favorecería la toma de decisiones tanto en las organizaciones privadas como públicas flexibilizando los horarios y mejorando las condiciones de colación para los trabajadores, ya que de comprobarse la hipótesis que almuerzo durante días laborales, en sus diferentes formas, influye en la Satisfacción Laboral, podría dar paso al desarrollo de políticas para mejorar la Satisfacción Laboral de los trabajadores.

A su vez actualmente en el congreso se debate la disminución del horario de trabajo de 45 a 40 horas (Vega, 2018) con lo que sería prudente tener información sobre el almuerzo, ya que podría aumentarse el periodo de almuerzo en vista y en consideración de más investigaciones como esta.

Además es importante considerar la escasa información que se tiene respecto al tema del almuerzo y su influencia en la Satisfacción Laboral, por lo que incrementaría la información en relación al tema investigado.

IV. Preguntas de Investigación

En consideración a lo anteriormente planteado surgen varias preguntas factibles a ser investigadas, sin embargo las preguntas que serán relevantes para

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas – Chile

la investigación serán:

- ¿Influyen las diferentes formas de almuerzo en la satisfacción laboral de los trabajadores?

V. Objetivos General y Específicos

V. 1 Objetivo General:

- Determinar si el tipo de almuerzo durante días laborales influye en la satisfacción laboral

V. 2 Objetivos Específicos:

- Medir los niveles de satisfacción laboral de la muestra

- Determinar características del almuerzo de la muestra

VI. Marco Referencial

VI.1. Antecedentes teóricos

VI.1.1 Evolución del trabajo

Nuestro Código del Trabajo, cuerpo legal que regula las relaciones laborales entre los Empleadores y los Trabajadores, reconoce la función social que cumple el trabajo y la libertad de las personas para contratar y dedicar su esfuerzo a la labor licita que puedan y quieran elegir, definiendo para ello al trabajador como toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales bajo dependencia o subordinación (Código del Trabajo, 2018).

Esta prestación de servicios tan estructurada es relativamente nueva en consideración a la propia existencia humana y a la condición natural del trabajo,

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas – Chile

pero sin embargo apunta a una mejora en la calidad de vida impidiendo abusos arbitrarios o malas prácticas realizadas.

A lo largo de la historia se suscitaron diversas nociones de trabajo que se remontan a los textos bíblicos del Antiguo Testamento y a los filósofos de la Grecia Clásica. Trabajo es una categoría radicalmente histórica cuyas diversas acepciones expresan las diferentes connotaciones materiales, políticas, sociales, éticas y religiosas puestas en consideración por diversas sociedades a lo largo del tiempo.

Ciertas culturas acentuaron las cuestiones positivas y vitales vinculadas al trabajo, como autonomía, creatividad, superación, mientras que otras, encontraron en él sólo sumisión, condena, servidumbre, inferioridad (Albanesi, 2015).

Wilfredo Sanguineti (1998, pag. 144) menciona que en la antigüedad, la más importante forma de aprovechamiento del trabajo del hombre fue la esclavitud. Esta se basaba en la existencia de una relación de dominio o propiedad sobre el sujeto que desarrollaba el trabajo, que concedía a su titular los absolutos poderes inherentes a este derecho, incluido el de apropiarse de los frutos de su labor.

El tiempo dedicado al trabajo productivo ha sido el eje central sobre el que se ha construido (y se sigue construyendo) la mayoría de proyectos de vida, generación tras generación.

Posterior a la esclavitud fue la servidumbre como sistema de relación de trabajo la que mantuvo su hegemonía en occidente. Álvarez y Palomeque (1993) señala que el régimen de servidumbre suponía una relación de dependencia y de prestación de servicios por parte de los campesinos en favor de los señores feudales en cuyos dominios territoriales se encontraban establecidos, a cambio del sostenimiento y la protección que estos señores brindaban al siervo y su familia, articulándose así la apropiación del trabajo ajeno también bajo el régimen del derecho real de dominio.

Este estilo medievo-feudal de servidumbre fue el precursor de los gremios, organizaciones que se caracterizaron principalmente por tener una estructura fuertemente jerarquizada; gozar de la potestad para autorregular su propia capacidad productiva y la técnica de producción; y, sobre todo, por ejercer

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas – Chile

legalmente el monopolio para el desarrollo de determinado oficio o profesión, de modo tal que únicamente quien formara parte del gremio tenía el derecho - además de la técnica y el soporte material- para ejercer la correspondiente profesión u oficio. Este monopolio de la fuerza laboral, adoptada por los gremios, carecía de libertad al trabajo, concepción de derecho que adopta fuerza posterior a la Primera Revolución Industrial en donde se consagra este derecho y se

institucionaliza el Derecho del Trabajo (Álvarez y Palomeque 1993)

La Primera Revolución Industrial sin lugar a dudas fue el principal hecho de siglo XVIII y a nivel mundial que produjo un cambio significativo en el orden económico global y por consiguiente la propia concepción del trabajo (Franco 1992).

Sala Franco (1992) considera que el principal efecto de la Revolución Industrial fue el cambio en la titularidad de los medios de producción; pasándose de un modelo en el que trabajo y capital estaban unidos en la persona del artesano, a uno en el que ambos factores se encuentran disociados. Así, la concentración de los medios de producción en manos del capitalista provocó la separación del trabajador de estos, de manera que se vio compelido a ofrecer su fuerza de trabajo a cambio de un salario, estableciendo un nuevo tipo de relaciones en los sistemas de producción.

Posterior a la Revolución Industrial, ya con el capitalismo avanzando por todo el mundo, la sociedad Chilena de a mediados del siglo XIX se vio afectada de cambios en su estructura social, siendo estos cambios los factores que cimentarían posteriormente la evolución de nuestra misma sociedad (Herrera, 1969)

Las desigualdades sociales de la época, que son espejo de la Revolución Industrial, propiciaron huelgas obreras que se multiplicaron vertiginosamente desde la década de 1880 y generaron una identidad más claramente clasista que comenzó a conformarse entre grandes conglomerados de trabajadores.

VI.1.2 Evolución legal del trabajo

En términos legales, es decir, prescrito por ley y conforme a ella, fue primero

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas – Chile

el Imperio Romano quien a través de muchos siglos de ensayo y error social pudo establecer normas escritas y estructuradas en relación a una prestación de servicios. Sin embargo esta invención legal, pionera a su época, dista mucho de la realidad actual debido a que en ese entonces la mayor parte de la fuerza laboral provenía de esclavos, sujetos que no eran considerados poseedores de derecho, es más, para todos los fines legales eran considerados

"cosas" pudiendo sus "dueños" hacer y deshacer con ellos (Caballé, 2002).

La etimología de la palabra trabajo deriva del latín tripaliare que viene de tripalium (tres palos) haciendo referencia a un yugo, indica sufrimiento y se aplicó a cualquier actividad que provocaba dolor en el cuerpo debido al esfuerzo físico (Williams, 2003).

Nuestro Código Civil, con influencia romana, en sus orígenes nos vislumbra la necesidad de regular nuestra vida en sociedad. Don Manuel Montt y Francisco Javier Ovalle en 1855, en su mensaje hacia el congreso proponiendo la aprobación del código en cuestión mencionan:

> "*Muchos de los pueblos modernos más civilizados han sentido la necesidad de codificar sus leyes. Se puede decir que ésta es una necesidad periódica de las sociedades. Por completo y perfecto que se suponga un cuerpo de legislación, la mudanza de costumbres, el progreso mismo de la civilización, las vicisitudes políticas, la inmigración de ideas nuevas, precursora de nuevas instituciones, los descubrimientos científicos y sus aplicaciones a las artes y a la vida práctica, los abusos que introduce la mala fe, fecunda en arbitrios para eludir las precauciones legales, provocan sin cesar providencias, que se acumulan a las anteriores, interpretándolas, adicionándolas, modificándolas, derogándolas, hasta que por fin se hace necesario refundir esta masa confusa de elementos diversos, incoherentes y contradictorios, dándoles consistencia y armonía y*

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas – Chile

poniéndoles en relación con las formas vivientes del orden social."

Esta necesidad de coordinar esfuerzos para velar por el desarrollo y fin último como el bienestar general debe sostenerse en lo único intransgredible y coercitivo que poseemos y que guía nuestra vida en sociedad: La Ley.

Entenderemos entonces por Ley lo establecido en el artículo primero del Código Civil (1856) el cual establece que *"la Ley es una declaración de la voluntad soberana que, manifestada en la forma prescrita por la Constitución, manda, prohíbe o permite."*

Por su condición de seres sociales, los hombres y mujeres desarrollaron la cooperación y la división social del trabajo. Esta organización propició la formación de un excedente y su intercambio. Pero inicialmente, la producción y el intercambio tuvieron como única objeto el "uso", es decir, el mantenimiento del productor y de su comunidad.

Trabajo es una palabra que refiere a hacer algo y a algo hecho y su gama de aplicaciones ha sido enorme. En nuestros días su especialización predominante designa el empleo regular y pago pero no en un sentido excluyente.

En la evolución histórica del término hay una interesante relación entre trabajo y labor, esta última palabra tenía un fuerte sentido medieval de dolor y faena. La especialización de trabajo como referencia al empleo pago es el resultado del desarrollo de las relaciones productivas capitalistas. Tener trabajo o estar sin él es tener una relación definida con alguna otra persona que controla los medios del esfuerzo productivo (sólo en este sentido puede decirse que una mujer que maneja su casa y cría a sus hijos no trabaja). Así, trabajo pasó a expresar la relación social predominante (Williams, 2003)

La Revolución Industrial y la consiguiente existencia de los mercados autorregulados desde fines del siglo XVIII representaron una transformación completa de la estructura de la sociedad (Albanesi, 2015).

Ahora bien, si el trabajo se complejizó también lo hicieron las ciudades las

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas – Chile

cuales vieron un aumento poblacional y demográfico por la constante y elevada migración de trabajadores de zonas rurales a zonas urbanas.

Estas intensas migraciones, especialmente hacia Santiago a comienzos del siglo XX, impulsaron la formación de innumerables poblaciones que, construidas sobre la base de desechos como latas, cartones y maderos viejos, brotaron con

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas – Chile

tal rapidez y magnitud que fueron denominadas poblaciones *callampas*. Por esta razón durante el siglo XX una de las principales preocupaciones del Estado fue buscar una solución al apremiante asunto de la habitación popular que padecía de problemas tales como el barro, el hacinamiento, el frío, la falta de agua, luz, alcantarillado, equipamiento comercial, educacional, de salud y recreación.

La alimentación entonces debió pasar a un segundo plano, considerándose entonces, en este ajetreado ritmo de vida, una necesidad no tan importante a satisfacer.

Hoy en día una gran cantidad de trabajos exigen comer fuera de casa. Muchos trabajadores debido a su actividad laboral no pueden comer en casa y deben hacerlo en comedores de empresa o en servicios de alimentación colectiva (bares, self service, restaurantes, etc.).

En ocasiones el trabajador no dispone del tiempo necesario para comer, o no cuenta con el lugar para hacerlo cómodamente, “la relajación es un elemento tan importante para alcanzar una productividad óptima como la nutrición” (Alimentación Sana, S/F). La comodidad, la falta de tiempo o las propias condiciones sustituyen a la calidad a la hora de comer durante la jornada de trabajo.

Por lo general los lugares de trabajo no ofrecen una alimentación sana, más bien lo contrario: máquinas dispensadoras en las que predominan los refrescos, snack, productos salados y con exceso de grasas, precocinados etc. (Alimentación Sana, S/F).

“Las comidas saludables consumidas en un medio limpio y tranquilo no deben considerarse un lujo sino que, por el contrario, son fundamentales para el estado de ánimo, la salud, la seguridad y la eficacia de los trabajadores” (Alimentación Sana, S/F).

Por otro lado este ritmo de vida nos abre la puerta a la comida rápida (*fast*

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas – Chile

Food) la cual por su propia condición de agilidad, su alto contenido en grasas resulta una oferta tentadora a la hora de elegir que comer y es por eso que en una encuesta de Adimark de 2015 el 41% de los chilenos consume comida rápida al menos una vez a la semana.

Morales (2009) escribe un artículo en donde nos cuenta que Carlo Petrini fundó el movimiento Slow Food en el año 1986, haciendo referencia a comida lenta, y que desde entonces, ha demostrado ser un auténtico líder en el tema de la cultura gastronómica, convirtiéndose en un movimiento internacional el año 1989. “La Slow Food o comida lenta surgió en oposición a la comida rápida y busca promover la educación del gusto, además pretende redescubrir los aromas y sabores de las cocinas regionales, pues considera que la alimentación es producto de la historia y de las tradiciones de los pueblos” (Morales, 2009).

VI.1.3 Alimentación y contexto histórico en el trabajo

Respecto a la alimentación se puede mencionar que no solo es un acto de evidente necesidad biológica sino que a su vez es un núcleo con múltiples formas y significados culturales (Hernández, 2007).

Estudios estadounidenses han descubierto que el efecto positivo de las comidas familiares también puede surgir del hecho de que la familia se junta de manera regular y predecible para conectarse (Jacob, 2008).

Se presenta necesario considerar el factor de las relaciones sociales que influyen al momento de almorzar en los horarios laborales.

En el año 2007, Sachau plantea que la relación entre las relaciones en el trabajo y la Satisfacción Laboral dentro de la historia de la psicología organizacional, ha sido una relación controvertida. En 2008, Sledge, Miles y Coppage clasifican las relaciones interpersonales con supervisores y compañeros como factores que influyen la insatisfacción laboral sin encontrar un impacto significativo en la Satisfacción Laboral. Sin embargo en el año 2009, Edwards y Cable encontraron que la confianza que se presenta en las relaciones interpersonales tiene una influencia positiva y significativa en la Satisfacción Laboral.

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas – Chile

VI.1.4. Satisfacción Laboral

El estudio de la Satisfacción Laboral comienza a realizarse en los años 30, sin embargo, autores estudiaron previamente diversas actitudes de los empleados ante distintos aspectos del trabajo, siendo la reducción de la fatiga uno de los primeros problemas en tratarse (Chiang, 2010). Siguiendo esta línea, se realizaron investigaciones sobre los efectos de las horas de trabajo, los descansos, la fatiga y el rendimiento (Vernon, 1921; Wyatt, 1927).

El estudio de este concepto ha pasado por diversas etapas, entre las cuales se distingue la primera alrededor de los años 60, donde probablemente alcanza su mayor apogeo, la cual se caracteriza por un gran desarrollo teórico e interés por el tema. En la segunda etapa se generó un cuestionamiento de los descubrimientos o correlaciones establecidas hasta ese momento, como por ejemplo la relación Satisfacción Laboral y rendimiento. Finalmente la tercera etapa, ya en los 80 se cambia el rumbo por el interés por la investigación acerca de la Satisfacción Laboral, ya que había un creciente interés en el impacto del trabajo en la salud de las personas y las relaciones familia-trabajo (Chiang, Méndez y Sánchez, 2010).

Múltiples pueden ser las razones por las cuales la Satisfacción Laboral es una variable digna de estudio, dependiendo del interés de cada investigador, pero principalmente, es que cada trabajador posee el derecho de que el trabajo no solo le otorgue beneficios económicos, sino que también le otorgue un medio ambiente saludable que promueva el desarrollo personal. En consecuencia, es necesario generar investigación que contribuya a mejorar dichas circunstancias de tal forma que se optimicen las condiciones laborales.

Respecto a la Satisfacción Laboral, varios autores han teorizado acerca de este concepto y ha obtenido tantas definiciones como autores han hablado de este (Chiang,. 2010).

En el año 2010, Chiang agrupa las definiciones históricas de la Satisfacción Laboral clasificándolas en 2 grupos, el primero con definiciones que refieren a la

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas – Chile

Satisfacción Laboral como "estado emocional, haciendo énfasis en elementos afectivos, sentimientos o emociones del sujeto hacia su trabajo (Peiró & Prieto, 1996), como por ejemplo la definición de Spector (1997) quien define la Satisfacción Laboral como los sentimientos que las personas tienen respecto a su trabajo y diferentes aspectos de su trabajo. Y el otro grupo con definiciones que consideran la Satisfacción Laboral "Actitud generalizada ante el trabajo" (Peiró & Prieto, 1996), como por ejemplo la definición de Chiang y cols. (2008) que definen la Satisfacción Laboral como un concepto globalizador en el sentido de que abarca a las distintas actitudes de las personas ante variados aspectos de su trabajo.

Es necesario también considerar en esta investigación, el valor de factores que no forman parte de las esferas laborales pero que influyen en la medición de la satisfacción. Shultz (1990) identifica factores que influyen en la satisfacción entre los que se encuentran la salud, la edad, la estabilidad emocional, la condición socioeconómica, el tiempo libre, las relaciones familiares, las afiliaciones sociales, etc.

A modo de resumen se presentan los siguientes cuadros para dar un ejemplo de la evolución historica de la Satisfacción Laboral

Tabla 1. *Definiciones de satisfacción laboral (estado emocional, sentimientos o respuestas afectivas)*

Año	Autor	Definición de satisfacción
1969	Smith, Kendall y Hulin	Sentimientos o respuestas afectivas referidas, en este caso, a facetas específicas de la situación laboral.
1976	Locke	Estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de la persona.
1990	Mueller y McCloskey	Una orientación afectiva positiva hacia el empleo.
1993	Muchinsky	Una respuesta emocional o una respuesta afectiva hacia el trabajo.

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas – Chile

Año	Autor	Definición de satisfacción
1993	Newstron y Davis	Un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con las que los empleados ven su trabajo.

Fuente: Chiang, Martín y Núñez (2010)

Tabla 2. *Definiciones de satisfacción laboral (una actitud generalizada ante el trabajo)*

Año	Autor	Definición de satisfacción
1962	Porter	La diferencia que existe entre la recompensa percibida como adecuada por parte del trabajador y la recompensa efectivamente recibida.
1964	Beer	Una actitud de los trabajadores hacia aspectos concretos del trabajo tales comola compañía, el trabajo mismo, los compañeros y otros objetos psicológicos del contexto de trabajo.
1975	Schneider y Snyder	Una actitud generalizada ante el trabajo.
1976	Blue	Es el resultado de las varias actitudes que tiene el trabajador hacia su trabajo y los factores relacionados con él y hacia la vida en general.
1977	Salancik & Pfeffer	Una actitud generalizada ante el trabajo.
1983	Harpaz	Las personas que trabajan usualmente desarrollan un conjunto de actitudes que puede ser descrito por el término general de satisfacción laboral
1986	Griffin y Baternan	Es un constructo global logrado a través de facetas específicas de satisfacción como son el trabajo, el sueldo, la supervisión, los beneficios, las oportunidades de promoción, las condiciones de trabajo, los compañeros y las prácticas de la organización.

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas – Chile

1993	Newstron y Davis	Una actitud afectiva, para poner de relieve que es el elemento afectivo de la actitud el que predomina en este constructo.
1993	Garmendia y Parra Luna	La satisfacción está en función de que las necesidades sean cubiertas; de remuneración, afiliación, logro, y autorrealización. “Alguien estará satisfecho con su trabajo cuando, como consecuencia del mismo, experimente sentimientos de bienestar por ver cubiertas adecuadamente las necesidades de cierto nivel sobre

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas – Chile

Año	Autor	Definición de satisfacción
		la base de los resultados conseguidos, considerados como recompensa aceptable a la ejecución de la tarea".
1996	Bravo, Peiro y Rodríguez	Una actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su situación de trabajo. Estas actitudes pueden ir referidas hacia el trabajo en general o hacia facetas específicas del mismo.
1998	Brief	Es una combinación entre lo que influye en los sentimientos y la cognición (pensamiento). Tanto la cognición como lo que influye en los sentimientos
2001	Brief y Weiss	contribuyen a la satisfacción laboral. Es como un estado interno que se expresa de forma afectiva o cognitiva. La satisfacción como actitud es un constructo hipotético que se pone de manifiesto en cada una de estas dos formas.
2002	Davis y Newstrom	Consideran que los estudios de satisfacción se encuentran concentrados, principalmente, en las partes más importantes de la organización, ya que las actitudes relacionadas con el trabajo predisponen a que el trabajador se comporte de cierta manera.
2004	Robbins	La define como "la actitud general del individuo hacia su trabajo". Una persona con una gran satisfacción con el trabajo tiene actitudes positivas, mientras que

Fuente: Chiang, Martín y Núñez (2010)

Finalmente para el presente estudio la Satisfacción Laboral puede ser definida como "una actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su situación de trabajo, actitudes que pueden ir referidas hacia el trabajo en general o hacia facetas específicas del mismo" (Bravo *et al.,* 1996).

VI.1.5 Conciliación trabajo y familia

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas – Chile

La conciliación trabajo familia surge de las presiones simultáneas entre los dominios laborales y familiares de un individuo, haciendo incompatible la participación y el respeto de un rol con el otro (Kossek et al., 2011).

Haar et al. (2014) definen la conciliación trabajo y familia como “las percepciones de un individuo acerca de lo bien que se equilibran sus roles en la vida (…) evaluando subjetivamente el equilibrio entre el trabajo y el resto de su vida” (p. 362).

Esta incapacidad de equilibrio de roles, de conciliar el trabajo y la familia,

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas – Chile

es una temática con creciente interés para las organizaciones laborales, quienes deben gestionar y resolver con mayor eficiencia las dificultades de sus empleados para equilibrar las responsabilidades laborales con sus compromisos familiares y personales. Lo anterior, debido a que el desequilibrio de los roles laborales y familiares genera repercusiones negativas en el trabajo, tales como: insatisfacción laboral, rotación de personal, estrés o depresión de los trabajadores entre otras consecuencias (Adame-Sánchez, González-Cruz & Martínez-Fuentes, 2016)

En relación a las instituciones universitarias se señala que el estudio de la conciliación trabajo y familia analiza las políticas institucionales que permitan equilibrar ambos roles, mediante una variedad de acciones entre las que se incluyen la eliminación del reloj-control de asistencia, trabajo media jornada o la negociación con los Directores de Departamentos Académicos para modificar las responsabilidades en el trabajo (Hollenshead et. al., 2011).

VI.2. Antecedentes Empíricos

Nuestro país, considerando lo largo y ancho que es, posee una población que tiene como fuerza laboral al 60% de sus habitantes (INE, 2018).

Dentro de ese marco el estado cuenta con una herramienta, la “Encuesta Nacional de Condiciones de Empleo, Trabajo y Salud” (ENETS), que nos permite obtener datos sobre los trabajadores.

Con esta información la ENETS constituye el primer esfuerzo a nivel nacional por comprender la forma en que las condiciones de empleo y trabajo afectan la salud de los trabajadores en nuestro país. A la vez, permite analizar los impactos que tienen dichas condiciones sobre la calidad de vida de los trabajadores, abarcando dimensiones no siempre consideradas en los estudios sectoriales, tales como la conciliación entre vida familiar y trabajo, la estabilidad psicosocial de los trabajadores y el desarrollo de hábitos y prácticas saludables.

Los resultados de la encuesta en 2011 evidenciaron que el ser trabajador o trabajadora impacta directamente en la calidad de vida y salud, tanto con efectos

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas – Chile

positivos como negativos.

Por otra parte, un cuarto de las mujeres, además de la carga laboral asumen la del hogar, aumentando casi a la mitad de las trabajadoras cuando se trata de hacerse cargo, además, del cuidado de otras personas como niños menores, minusválidos y crónicos, situación que dificulta la conciliación con el trabajo

Adicionalmente, más de dos tercios de las trabajadoras recibe menos de 250.000 pesos de ingreso mensual, situación que se produce sólo en la mitad de los hombres. Esta diferencia se repite respecto a la existencia de un contrato escrito (70% y 85,9%, respectivamente).

Según cifras de la Organización Internacional del Trabajo (Westhoff, 2016), en Chile el 30% de los trabajadores no almuerza regularmente, un 39% no recibe ningún tipo de beneficio de alimentación por parte de sus empleadores y el 22% no dispone de un lugar para comer.

Por otro lado un sondeo de Edenred y la consultora Ipsos (2016) evidenció que, de un total de 800 trabajadores encuestados, un 66% de los trabajadores considera prioritario recibir el beneficio de alimentación laboral por parte de su empleador, 50% considera que el beneficio de alimentación en el trabajo eleva productividad y más importante aún es que un 83% de los trabajadores considera que el beneficio de alimentación impacta positivamente en su bienestar laboral.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (El Mostrador, 2017), en su informe “Perspectivas de Empleo 2017” evidencio que en promedio los trabajadores Chilenos trabajan 1988 horas al año, muy por encima del promedio de 1776 en los países de la OCDE.

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas – Chile

Los servicios de alimentación colectiva ofrecen una solución para los empleadores para satisfacer la necesidad de sus empleados para recibir una alimentación en el horario establecido. De esta forma Sodexo, Edenred, entre otras, se presentan como organizaciones que buscan asegurar una alimentación sana y equilibrada con la modalidad de tarjeta o cheque otorgada por esta organización hacia los trabajadores. De esta forma aseguran que sus servicios mejoran el desempeño y desarrollo de los trabajadores, ayudando a las organizaciones a mejorar su desempeño y el desarrollo de los trabajadores, aumentando la satisfacción y motivación, ayudándoles a ser más eficientes en su trabajo. Además de mejorar la calidad y eficiencia y productividad de los procesos, y finalmente optimizando el uso de los activos, gestionando entornos de vida y trabajo atractivos y seguros.

VI.3. Marco Epistemológico

El enfoque epistemológico que se utilizará para esta investigación será el neopositivista, esto significa que se apreciará la realidad algo existente, pero que no es alcanzable a través de los mecanismos imperfectos del ser humano. Esto significa que no es abordable en base al paradigma positivista (Bunge, 1995).

El neopositivismo plantea una posición ya no dualista como el positivismo, pero sí mantiene la objetividad como un fin a conseguir, aunque nunca se pueda obtener en su totalidad, por eso se le llama un “ideal regulador” (Guba & Lincoln, 1994). No sólo busca que las hipótesis sean verificadas para obtener el conocimiento, sino que también no deben ser falseadas, recién ahí se considera dicho conocimiento como posible hecho o ley. Estos autores también se refieren a que el neopositivismo comparte con el positivismo una visión de acumulación de conocimiento en base a una edificación del mismo, estructurando teoría. Metodológicamente, se utiliza el método científico (Bunge, 1995), pero con consideraciones ontológicas y epistemológicas específicas que enmarcan una utilización especial de dicho método: se dirige a una realidad aprehensible pero no en su totalidad por las limitaciones propias del ser humano. Sin embargo, la

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas – Chile

concepción de ciencia se mantiene como conocimiento sistemático y verificable.

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas – Chile

El neopositivismo reformula la idea de “verdad”, configurándola en base a que puede ser retroalimentada constantemente a través del método científico (Chamblers, 1996). Este autor utiliza el término “relativismo cientificista” para explicar la forma en que el neopositivismo aborda la realidad: de manera relativa, siendo consciente que no es alcanzable en su totalidad por los mecanismos actuales. Es por esto que no podemos llamar “real” lo que consideramos como verdad absoluta en la actualidad. Por eso el conocimiento que se aporta a la ciencia es transitorio (Chacón, 2001).

El neopositivismo concibe que todo lo que pueda ser comprobado a través de la verificación empírica es aprehensible por el ser humano. Como el ser humano tiene limitaciones que no le permiten obtener el conocimiento de forma directa, esto se incluye y se es consciente que el método científico va a incorporar la subjetividad que generan estas limitaciones. Por lo tanto, el conocimiento que se es posible obtener sólo es limitado por el ser humano, no por el método (Chamblers, 1996).

Para el neopositivismo la objetividad se logra en base a la estructura científico-teórica en base a la cual se configura la investigación y, a través de dicha teoría y los mecanismos creados en base al método científico, se obtiene el objetivo de la objetividad, o sea, elaborar conocimiento (Guyot, 2005). Es necesario que el conocimiento generado sea estructurado en base al método científico ya que, en caso contrario, no tendrían sentido dentro del paradigma. Por lo tanto, todo conocimiento debe ser obtenido en su totalidad a través de la verificación empírica (Chacón, 2001).

VII. Diseño Metodológico

VII.1. Metodología

La metodología es cuantitativa ya que busca objetivar un fenómeno a través de su medición (Bar, 2010). La investigación cuantitativa es realizada con un afán objetivista evitando -en lo posible- que las creencias, tendencias y deseos del investigador influyan en los resultados del estudio (Hernández, Fernández y

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas – Chile

Baptista, 2010). Constituyen estudios predecibles y estructurados que buscan extrapolar los resultados a una población de estudio determinada relativizando la importancia del contexto natural en que se dan los datos (Bar, 2010). Además otorgan suficiente información acerca de la construcción de la investigación lo que permite que esta pueda ser replicada. Las acciones estructuradas y la secuencia de pasos preestablecidos propios de esta metodología tienen como principal objetivo la producción de conocimiento, asumiendo una lógica de base a la investigación de tipo deductivo, puesto que parte de supuestos teóricos que permiten construir hipótesis, las que son aprobadas o refutadas (Hernández y cols., 2010).

VII.2 Diseño

Para esta investigación se realizará un estudio de tipo descriptivo ya que estas Busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice (Hernández, Fernández & Baptista, 2010*)*. A su vez tendrá un diseño transeccional ya que el propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado (Hernández, Fernández & Baptista, 2010*).*

VII.3. Hipótesis

En este estudio se plantean las siguientes hipótesis:

Hi: El almuerzo durante días laborales, en sus diferentes formas, influye en la Satisfacción Laboral.

Ho: El almuerzo durante días laborales, en sus diferentes formas no influye en la Satisfacción Laboral.

VII.4. Técnicas de Recolección de Información

En esta investigación se utilizaron dos cuestionarios autoadministrados, consistentes en un cuestionario para evaluar la Satisfacción Laboral y la caracterización de las condiciones de almuerzo.

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas – Chile

VII.5. Instrumentos

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas – Chile

Para la medición de la Satisfacción Laboral, se utilizará un cuestionario desarrollado por Chiang, Salazar, Martín y Núñez (2011), basado en el cuestionario s21/26 (1990) y el S4/82 (1986) de los autores Meliá y Peiró, que consta de 41 ítems, dividido en 8 dimensiones, con un alfa de Cronbach de 0.869 en el cuestionario completo.

El cuestionario fue aplicado presencialmente con la finalidad de darle más seriedad a este y mayor compromiso por parte de los participantes. Se evaluó la posibilidad de hacer uso de medios digitales para la obtención de la información, sin embargo por las razones antes mencionadas se procedió a realizar la encuesta de manera presencial.

Para la caracterización de la muestra, como instrumento accesorio, se definieron ciertos factores a abordar, lo anterior con la finalidad de priorizar ciertas características que permitan desarrollar estrategias específicas a la hora de obtener los resultados, resultando de esta forma un cuestionario compuesto por 16 ítems. Algunas de estas características fueron el Sexo, lugar de almuerzo, con quienes compartían el almuerzo, si tenían hijos y/o si tenían la posibilidad de almorzar en su casa, entre otras (Carmona et. al., 1999).

VII.6. Población / Muestra

Para esta investigación se consideró la población de trabajadores de planta administrativos de la Universidad del Bío-Bío de Chillán, tanto del campus Fernando May como del campus La Castilla. Se decide excluir a académicos en consideración de dos factores: el primero es que no toda la población docente de la Universidad está de planta, con lo que sus tiempos de trabajo les podrían permitir almorzar en su casa sin mencionar que los que trabajan a Honorarios pueden ejercer su labor en otras organizaciones, con lo que los resultados en relación a la Satisfacción

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas – Chile

Laboral podrían verse contaminados. El segundo factor está relacionado con que los docentes a Honorarios de la universidad no cuentan, en su mayoría, con un lugar físico, como oficina, para encontrarlos y encuestarlos.

La población se estableció debido a la posibilidad de poder acceder a información valiosa de manera rápida y exacta, como lo es la cantidad de trabajadores de planta de la Universidad Del Bio-Bio, información proporcionada por el Departamento de Personal previo envío de carta firmada por nuestro director de la Escuela de Psicología.

La muestra es no probabilística ya que esta se seleccionó en base a un criterio preestablecido e intencionado, considerando a sujetos que el investigador razone como apropiados o "representativos" (Cerda, 1991).

VII.7. Análisis de Datos propuesto

Para esta investigación se realizó un análisis descriptivo mediante el IBM SPSS Statistics 25.0, en el cual se procesaron los estadísticos descriptivos y principalmente se consideraron las medias. A su vez se realizo una comparación de medias las cuales permitieron determinar las medias necesarias para cada variable de las características de la muestra.

VII.8. Criterios de Calidad

Para la medición de la Satisfacción Laboral, se utilizará un cuestionario desarrollado por Chiang, Salazar, Martín y Núñez (2011), basado en el cuestionario s21/26 (1990) y el S4/82 (1986) de los autores Meliá y Peiró, que consta de 41 ítems, con un alfa de Cronbach de 0.869 en el cuestionario completo.

Tabla 3. *Fiabilidad del cuestionario de satisfacción laboral*

	Factores	Nº de ítemes	Alfa de Cronbach
I	Satisfacción por el trabajo en general	11	0.786
II	Satisfacción con el ambiente físico del trabajo	7	0.621
III	Satisfacción con la forma en que realiza su trabajo	6	0.671
IV	Satisfacción con las oportunidades de desarrollo	8	0.611

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas – Chile

Continuación Tabla 3

Factores	N° de ítemes	Alfa de Cronbach
Satisfacción con el reconocimiento que recibe de las autoridades por su esfuerzo y trabajo.	1	
Cuestionario completo	**41**	**0.869**

Fuente: Chiang & San Martín (2015).

VII.9. Aspectos Éticos

La presente investigación se adhiere a los principios morales de beneficencia, autonomía y justica (França-Tarragó, 2001). Con el objeto de desarrollar la labor investigativa con honradez, respetando los datos obtenidos sin buscar realizar en ellos deformación alguna. Privilegiando la búsqueda persistente de lo que es comprobable y verdadero para la ciencia psicológica. Lo anterior con el fin de desarrollar una ciencia que esté al servicio del ser humano (Pardinas, 1981).

Dentro de los principios morales se encuentran el de beneficencia, autonomía y justicia (França-Tarragó, 2001). El primero de estos tres requiere por parte del profesional que este no perjudique en base a su actuar al sujeto que requiere de sus servicios, haciendo el bien a aquel que necesite de sus conocimientos de modo que se haga todo lo posible por beneficiar a la totalidad de la persona en aspectos que influyan positivamente ella. Por lo que se actuará de acuerdo a la norma de confidencialidad, mediante resguardar la información que la persona otorgue (França-Tarragó, 2001).

El segundo principio involucrado tiene que ver con la potestad del ser humano de decidir qué código de normas morales determinan o dirigen su actuar. Por tanto se busca en esta investigación proteger y respetar el derecho del sujeto de decidir por sí mismo en base a lo que este considera necesario o no. Lo anterior se concreta en la norma de la veracidad y la construcción de un consentimiento

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas – Chile

informado, el que regulará aspectos tales como la participación en

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas – Chile

la investigación o el derecho a abandonarla en el momento en que este/a lo estime conveniente.

El último principio demanda que se trate con respeto y consideración a todas las personas, dándole a cada uno/a de los participantes igualdad de oportunidades, evitando todo tipo de discriminación sea esta en base al sexo, nivel socioeconómico, edad, etc (França-Tarragó, 2001).

VIII. Presentación de los resultados

Tabla 4. Frecuencias de la v*ariable sexo.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Masculino	37	35,6	35,9
	Femenino	66	63,5	64,1
	Total	103	99,0	100,0
Perdidos	Sistema	1	1,0	
Total		104	100,0	

A partir de los datos obtenidos en el proceso de investigación inicial y luego de su ingreso al paquete estadístico SPSS en su última versión 2018, los resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento son los siguientes: En la tabla 4 observamos que te la totalidad de participantes (104) 37 son de sexo masculino lo que corresponde a un 35,6% del total y 66 son de sexo femenino correspondiente al 63,5% de la muestra total.

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas – Chile

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas – Chile

Tabla 5. *Medias de los factores de la Satisfacción Laboral.*

	N	Rango	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación
Satisfacción por el trabajo en general	104	3,50	1,50	5,00	3,96	,82
Satisfacción con el ambiente físico del trabajo	104	4,00	1,00	5,00	4,12	,76
Satisfacción con la forma en que realiza su trabajo	104	3,57	1,43	5,00	4,01	,82
Satisfacción con las oportunidades de desarrollo	104	5,00	1,14	6,14	3,54	,99
Satisfacción con la relación subordinado – supervisor	104	4,00	1,00	5,00	3,98	,96
Satisfacción con la remuneración	104	4,00	1,00	5,00	3,28	,9
Satisfacción con la capacidad para decidir autónomamente	104	4,00	1,00	5,00	4,13	,93
Satisfacción con el reconocimiento que recibe de las autoridades	104	4,00	1,00	5,00	3,85	1,24
N válido (por lista)	104					

Como se observa en la tabla 5, en general se aprecia en los factores de

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas – Chile

“Satisfacción con el ambiente físico del trabajo” (4,12), “Satisfacción con la forma en que realiza su trabajo” (4,01) y “Satisfacción con la capacidad para decidir autónomamente” (4,13) una media igual o superior a 4 (Satisfecho). En los factores “Satisfacción por el trabajo en general” (3,96) y “Satisfacción con la relación subordinado – supervisor” (3,98), “Satisfacción con el reconocimiento

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas – Chile

que recibe de las autoridades" (3,85) y "Satisfacción con las oportunidades de desarrollo" (3,54) se presentan las medias inferiores a 4 (Satisfecho), pero en su aproximación se acercan a esta categoría. Finalmente el factor de "Satisfacción con la remuneración" (3,28) se distancia de la categoría de Satisfecho (4) y se aproxima a la categoría de Indiferente (3).

Con estos resultados podemos inferir que los trabajadores se presentan generalmente satisfechos en la mayoría de los factores de la Satisfacción Laboral, sin embargo se evidencia una indiferencia al factor de la Satisfacción con la remuneración la cual se presentan con una media relativamente alejada en comparación a los otros factores, por lo cual no se presenta como un componente de satisfacción en su trabajo.

Respecto a la Satisfacción por el trabajo en general en comparación con las categorías de la caracterización de la muestra, las cuales nos permitirán ahondar y responder a las preguntas de investigación. No se considerarán en los resultados los demás factores de la Satisfacción Laboral considerando que la Satisfacción por el trabajo en general es aquella categoría en que el almuerzo puede tener mayor incidencia ya que los demás factores de la satisfacción laboral consideran condiciones más específicas del trabajo.

Tabla 6. *Satisfacción por el trabajo en general * Cantidad de Hijos.*

Cantidad de Hijos	Media	N	Desv. Desviación
,00	4,12	24	,61
1,00	3,84	28	,84
2,00	4,04	36	,77
3,00	3,71	12	1,22
4,00	3,77	4	,76

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas – Chile

Total	3,96	104	,81

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas – Chile

Como se aprecia en la tabla 6, aquellos trabajadores que no tienen hijos (0) son aquellos que presentan la satisfacción general por el trabajo más elevada (4,12), seguidos por aquellos que tienen 2 hijos (4,04), por tanto se encuentran en la categoría de Satisfecho. Aquellos que tienen 1 solo hijo presentan una satisfacción general por el trabajo de 3,84 (Satisfecho) y finalmente los trabajadores que tienen 3 y 4 hijos presentan la satisfacción general más baja (3,71 y 3,77 respectivamente), sin embargo en la aproximación igualmente se presentan en la categoría Satisfecho.

Tabla 7. *Satisfacción por el trabajo en general * Ciudad de Residencia.*

Ciudad de Residencia	Media	N	Desv. Desviación
Chillán	3,94	94	,83
Otro	4,43	6	,53
Total	3,97	100	,82

Como se aprecia en la tabla 7, aquellos trabajadores que no viven en la ciudad de Chillán son aquellos que presentan la satisfacción general por el trabajo más elevada de 4,43, desplazando a los que sí viven en la capital regional que poseen menor nivel de satisfacción de 3,94, sin embargo ambos se encuentran en la categoría de Satisfecho.

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas – Chile

Tabla 8. *Satisfacción por el trabajo en general * Tiempo disponible para almorzar.*

Tiempo disponible para almorzar	Media	N	Desv. Desviación
30 minutos	3,98	14	,74
Entre 30 minutos y 1 hora	3,85	21	,89
Entre 1 y 2 horas	3,99	64	,83
Más de 2 horas	3,87	3	,63
Total	3,96	102	,82

Como se aprecia en la tabla 8 aquellos trabajadores que disponen entre 1 y 2 horas para almorzar son aquellos que presentan la satisfacción general por el trabajo más elevada de 3,99. De cerca son seguidos por aquellos que disponen de hasta 30 minutos para almorzar con 3,98, de quienes disponen de más de 2 horas con 3,87 y por aquellos que disponen de 30 minutos y 1 hora con 3,85, todos quienes se encuentran en la categoría de Satisfecho.

Tabla 9. *Satisfacción por el trabajo en general * Posibilidad de almorzar en casa.*

Posibilidad de almorzar en casa	Media	N	Desv. Desviación
Si	3,93	70	,88
No	4,02	33	,66
Total	3,96	103	,82

En la tabla 9 se observa que aquellos que tienen la posibilidad de almorzar

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas – Chile

en su casa presentan una satisfacción por el trabajo en general de 3,93 por lo cual se encuentran en la categoría de Satisfecho, y aquellos trabajadores que no tienen la posibilidad de almorzar en su casa presentan una satisfacción por el trabajo en general de 4,02 que igualmente los ubica en la categoría de Satisfecho.

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas – Chile

Tabla 10. *Satisfacción por el trabajo en general * Distancia desde el lugar de trabajo al lugar de almuerzo.*

Distancia desde el lugar de trabajo al lugar de almuerzo	Media	N	Desv. Desviación
Menos de 50 Metros	4,17	16	,61
Entre 100 metros y 1 kilómetro	3,64	17	,94
Más de 1 kilómetro pero menos de 10 kilómetros	3,94	60	,84
Más de 10 kilómetros	4,46	9	,48
Total	3,97	102	,82

Como se aprecia en la tabla 10, aquellos trabajadores cuya distancia hacia su lugar de almuerzo es mayor a 10 kilómetros presentan una satisfacción general por el trabajo más elevada con 4,46, seguidos de aquellos trabajadores cuya distancia hacia su lugar de almuerzo es menos de 50 metros con 4,17. Los trabajadores cuya distancia es más de 1 kilómetro pero menos de 10 presentan una satisfacción general por el trabajo de 3,94 dejando en última plaza a quienes poseen una distancia entre 100 y 1 kilómetro. Todas categorías se encuentran en el rango de Satisfecho en relación a la distancia con su lugar de almuerzo con la satisfacción general por el trabajo.

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas – Chile

Tabla 11. *Satisfacción por el trabajo en general * Tiempo de traslado desde el lugar de trabajo al lugar de almuerzo.*

Tiempo de traslado desde el lugar de trabajo al lugar de almuerzo	Media	N	Desv. Desviación
Menos de 5 Minutos	4,2000	20	,58441
Entre 5 y 20 Minutos	3,7922	42	,93387
Entre 20 y 30 Minutos	3,8811	26	,79076
Más de 30 Minutos	4,2468	14	,69457
Total	3,9572	102	,81930

En la tabla 11 se aprecia que aquellos trabajadores que les toma menos de 5 minutos llegar a su lugar de almuerzo presentan una satisfacción general por el trabajo de 4,2. mientras que los trabajadores que les toma entre 5 y 20 minutos presentan una satisfacción de 3,79 y lo que les toma entre 20 y 30 minutos llegar a su lugar de almuerzo se presentan con una satisfacción de 3,88. finalmente aquellos trabajadores que les toma más de 30 minutos llegar a su lugar de almuerzo presentan una satisfacción general por el trabajo de 4,2. Todos pertenecen a la categoría de Satisfecho evidenciando diferencias de aproximadamente 0,4 puntos entre aquellos que se demoran menos de 5 minutos (4,2) y aquellos que demoran más de 30 minutos (4,24) con aquellos que demoran entre 5 y 20 minutos (3,79) y aquellos que demoran entre 20 y 30

minutos (3,88).

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas – Chile

Tabla 12. *Satisfacción por el trabajo en general * Lugar donde almuerza.*

Lugar donde almuerza	Media	N	Desv. Desviación
Mi Casa	3,9007	54	,92411
Mi Puesto de Trabajo	4,1388	19	,72687
En mi Lugar de Trabajo (Casino, Cafetería, etc.)	4,0000	26	,65908
Otro	3,8409	4	,88568
Total	3,9673	103	,82172

Como se aprecia en la tabla 12, aquellos trabajadores cuyo almuerzo lo desarrollan en su puesto de trabajo poseen la más alta media de 4,13 seguidos por aquellos que lo realizan en su lugar de trabajo, como casino o cafeterías, con 4,00. En relación a quienes almuerzan en su casa estos poseen una satisfacción general por el trabajo de 3,90 dejando en cuarto puesto a quienes lo desarrollan en otros espacios con 3,84.

*Tabla 13. Satisfacción por el trabajo en general * Con quien/es almuerza.*

Con quien/es almuerza	Media	N	Desv. Desviación
Solo/a	3,8621	29	,84222
Con mi familia	3,9565	46	,84583
Con mis compañeros de trabajo	4,0942	28	,77079

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas – Chile

Total	3,9673	103	,82172

En la tabla 13 se evidencia que aquellos que almuerzan solos presentan una satisfacción por el trabajo en general de 3,86 mientras que los que almuerzan

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas – Chile

con su familia presentan un leve aumento con 3,95 y finalmente aquellos trabajadores que almuerzan con sus compañeros de trabajo presentan una satisfacción por el trabajo en general de 4,09 ubicándolos a todos en la categoría de Satisfecho.

IX. Discusión

En el siguiente apartado se expondrán las conclusiones del análisis de los resultados obtenidos por parte de lo administrativos de la Universidad del Bio-Bio, siendo el objetivo principal determinar si el almuerzo durante días laborales influye en su Satisfacción Laboral.

En términos generales los resultados evidencian que no existe diferencia significativa a nivel estadístico que pueda corroborar nuestra hipótesis: “El almuerzo durante días laborales, en sus diferentes formas, influye en la Satisfacción Laboral”.

En relación a las características de la muestra, evidenciadas en la caracterización, como sexo y cantidad de hijos, y en las distintas formas que conjugan el almuerzo, como distancia hacia el lugar de colación, con quien lo realiza, lugar, distancia y hasta la posibilidad de almorzar en la casa, los datos arrojados evidencian un promedio de nivel de Satisfacción Laboral de Satisfecho, siendo las diferencias cruzadas entre estas características no significativas, con lo que se vuelve a refutar nuestra hipótesis, considerando que el almuerzo durante días laborales, en sus diferentes formas, no influye en la Satisfacción Laboral, corroborando de esta forma nuestra hipótesis negativa indicando que las actitudes o conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su situación de trabajo no se vería influenciada por el almuerzo en sus distintas formas.

Aunque la hipótesis no haya podido ser confirmada esta investigación arroja resultados interesantes e inesperados, los cuales discutiremos a continuación.

Es importante considerar que aunque aquellos trabajadores que almuerzan en su casa y los trabajadores que almuerzan con sus compañeros de trabajo no

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas – Chile

presentan diferencias significativas, estos últimos si presentan una leve alza en la Satisfacción Laboral y esto podría deberse a que el concepto de Satisfacción laboral, definido como "una actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su situación de trabajo, actitudes que pueden ir referidas hacia el trabajo en general o hacia facetas específicas del mismo" (Bravo *et al.,* 1996) establece claramente una limitación a aspectos del trabajo y no del hogar específicamente, por tanto esta leve alza de la satisfacción con el trabajo en general de aquellos trabajadores que almuerzan con sus compañeros de trabajo puede deberse a que son los mismos compañeros con quienes comparten, los que pertenecen a la concepción de trabajo y tener una mayor y mejor relación con los compañeros en horarios que no son de trabajo, permite mejorar la actitud que los trabajadores tienen hacia el trabajo en general, es decir permite mejorar la satisfacción laboral.

Por otro lado aquellos trabajadores que tienen la posibilidad de almorzar en su casa presentan una satisfacción por el trabajo en general levemente menor en relación a quienes no tienen esta posibilidad, esto puede deberse a buenas relaciones interpersonales que propicien un conjunto de actitudes positivas de estos trabajadores hacia su trabajo.

Destacar que aquellos trabajadores que almuerzan en la misma Universidad, con compañeros de trabajo o no, presentan un mayor nivel de satisfacción por el trabajo en general, aunque no son significativas las diferencias, éstas existen y pueden dar luces de cómo se puede desarrollar acciones dentro de las mismas condiciones que la Universidad ofrece para el almuerzo de aquellos trabajadores que deban o quieran almorzar ahí.

Finalmente esta investigación puede ser un inicio para investigaciones futuras en lo concerniente al almuerzo, ya que como ha quedado expuesto anteriormente, existen muy pocos estudios sobre el almuerzo en jornadas laborales, y que este en general es descuidado ya que en ocasiones el trabajador no dispone del tiempo necesario para comer, o no cuenta con el lugar para hacerlo cómodamente, "la relajación es un elemento tan importante para alcanzar una productividad óptima como la nutrición" (Alimentación Sana, S/F).

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas – Chile

Ampliar la muestra y el rubro de la población podrían dar indicios de la importancia del almuerzo en la Satisfacción Laboral de los trabajadores, pudiendo de esta manera aportar mayor información para una mejor gestión del Recurso Humano en las organizaciones.

Esta investigación presenta también cómo se puede estar presentando la conciliación trabajo-familia, ya que observamos que en oposición a lo esperado, aquellos trabajadores que almuerzan en su casa presentan menores niveles (no significativos) de satisfacción por el trabajo en general que aquellos que almuerzan en la Universidad, y esto puede deberse a un sinnúmero de variables, sin embargo, se podría pensar en las propias variables de la familia que interactúan a nivel personal con el trabajo, como puede ser la calidad de las relaciones que presenta con su familia y que estas sean transmitidas hacia la actitud que los trabajadores tienen hacia el trabajo en general, ya que la conciliación trabajo familia surge de las presiones simultáneas entre los dominios laborales y familiares de un individuo, haciendo incompatible la participación y el respeto de un rol con el otro (Kossek et al., 2011). De alguna forma estas presiones pueden influir en la actitud hacia el trabajo en general, y es una variable importante a considerar en futuras investigaciones las cuales, como consignan medios nacionales, podrán contar con una variación en la jornada laboral debido a distintas iniciativas que pretenden disminuirla (Focacci, 2018).

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas – Chile

X. Referencias

Adame-Sánchez, C., González-Cruz, T. & Martínez-Fuentes, C. (2016). Do firms implement work-life balance to benefit their workers or themselves? Journal of Business Research, 69(11), 5519-5523. doi: https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.04.164

Aguilar, C. (2015) El 41% de los chilenos consume comida chatarra al menos una vez a la semana. Recuperado de http://www.24horas.cl/tendencias/salud-bienestar/el-41-de-los-chilenos-consume-comida-chatarra-al-menos-una-vez-a-la-semana-1593880#

Albanesi, Roxana (2015). Historia reciente del trabajo y los trabajadores. Apuntes sobre lo tradicional y lo nuevo, lo que cambia y permanece en el mundo del trabajo. Santiago del Estero, Argentina

Alimentación Sana (S/F). La alimentación en el trabajo. Recuperado de: http://www.alimentacion-sana.org/PortalNuevo/actualizaciones/alimentostrabajo.htm

Beltrán, B., Miguel, D., Cuadrado, C., Farmacia, F. De, & Complutense, U. (2014). Comer en familia : una costumbre saludable y gratificante Implicaciones de comer en familia en niños y adolescentes . Aspectos nutricionales y dietéticos, 1–8.

Biblioteca del Congreso Nacional (S/F). Partidos, movimientos y coaliciones. Recuperado de:

https://www.bcn.cl/historiapolitica/partidos_politicos/wiki/Partido_Obrero_Socialista

Bunge, M (1995) La ciencia. Su método y su Filosofía. Buenos Aires: Editorial Sudamericana.

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas – Chile

Caballé Martorell, Anna (2002) Historia del derecho Romano.

Carmona Suárez, Mayra, Bonilla Ramírez, Misael, & Dávila Carmona, Marianela. (1999). Caracterización de una muestra de población y su motivo de consulta en la clínica de adolescentes del Hospital Dr. R.A. Calderón Guardia. Adolescencia y Salud, 1(1), 113-125. Retrieved June 08, 2018, from http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-41851999000100016&lng=en&tlng=es.

Casas, J., Repullo, J.R., Lorenzo, S. & Cañas, J.J. (2002) "Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios". Revista de Administración Sanitaria, 6, 23.

Cerda, H. (1991). Los elementos de la Investigación. Bogotá: El Búho.

Chacón, P. (2001) Filosofía de la Psicología. Madrid: Biblioteca Nueva.

Chamblers, A. (1996) ¿Qué es esa cosa llamada ciencia? Madrid: Siglo XXI.

Chian Vega, M. M., & San Martin Neira, N. J. (2015). Análisis de la Satisfacción y el Desempeño Laboral en los Funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. Ciencia y Trabajo, 17(54), 159–165.

Chiang Vega, M., & Méndez Urra, G., & Sánchez Bernales, G. (2010). Cómo influye la satisfacción laboral sobre el desempeño: Caso empresa de retail. Theoria, 19 (2), 21-36

Chiang Vega, María Margarita, & San Martín Neira, Nadia Jacqueline. (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. Ciencia & trabajo, 17(54), 159-165.

Chiang, M. (2010) Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. 151-156.

Chiang, M., Salazar, M., & Nuñez, A. (2009). Clima Y Satisfacción Laboral En Instituciones Públicas: Adaptación Y Ampliación De Un Instrumento. Conocimiento, Innovacion y Emprendedores: Camino Al Futuro, 3490–3507.

Chiang Vega, M., & Salazar Botello, C., & Martín Rodrigo, M., & Nuñez Partido, A. (2011). Clima organizacional y satisfacción laboral. Una comparación entre

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas – Chile

hospitales públicos de alta y baja complejidad.. Salud de los Trabajadores, 19 (1), 5-16.

Código Civil. Diario Oficial de la República de Chile, Santiago, Chile, 1 de Enero de 1857

Código del Trabajo. Diario Oficial de la República de Chile, Santiago, Chile, 16 de Enero de 2003

E. Kossek et al., 2011, Industrial and Organizational Psychology, 4(3), p. 358. Copyright 2011 por la Society for Industrial and Organizational Psychology.

Contreras, F. (2015) Traslados: ¿cuánto te demoras en llegar a tu trabajo? Recuperado de:

https://www.emol.com/noticias/Tendencias/2015/10/13/754272/Traslados-cuanto-tiempo-te-toma-llegar-hasta-tu-trabajo.html

Eckenrode J, Gore S. Stress between work and family. New York: Plenum Press, 1990.

Edwards, J. & Cable, D. (2009). The value of value congruence. Journal of Applied Psychology, 94 (3), 654-677.

El Mostrador (2017). Chile, país OCDE pero sin lo bueno de ser OCDE: informe nos deja entre los países con los sueldos más bajo. Recuperado de https://www.elmostrador.cl/noticias/pais/2017/06/13/chile-pais-ocde-pero-sin-lo-bueno-de-ser-ocde-informe-nos-deja-entre-los-paises-con-los-sueldos-mas-bajo/

Emol (2016) Estudio: 50% de trabajadores considera que beneficio de alimentación en el trabajo eleva productividad. Recuperado de: https://www.emol.com/noticias/Economia/2016/10/19/827263/Estudio-50-de-trabajadores-considera-que-beneficio-de-alimentacion-en-el-trabajo-eleva-productividad.html

Fiese, B., Tomcho, R., Douglas, M., Josephs, K., Poltrock, S., & Baker, T. (2002). A review of 50 years of research on naturally occuring family routines and

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas – Chile

rituals:

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas – Chile

Cause for celebration? J Fam Psych, 16(4), 381-390.

Focacci, G, (2018) Gobierno planteará flexibilidad horaria para compatibilizar mejor el trabajo con la familia, recuperado de https://www.biobiochile.cl/noticias/economia/actualidad-economica/2018/10/17/gobierno-planteara-flexibilidad-horaria-para-compatibilizar-mejor-el-trabajo-con-la-familia.shtml

França-Tarragó. (2001). Ética para psicólogos, introducción a la psicoética. España: Desclée de Brouwer.

Fulkerson, J. A., Larson, N., Horning, M. & Neumark-Sztainer, D., 2014. A review of associations between family or shared Meal frequency and dietary and weight status outcomes across the life span. Journal of Nutrition Education and behavior, 46(1), pp. 2-19

Grez , S (2011) Historia del Comunismo en Chile. La era de Recabarren (1912-1924).Disponible en

Grez, S (2011), Historia del comunismo en Chile: la era de Recabarren (1912- 1924), Santiago, Chile.

Guba, E. y Lincoln, Y. (1994) Paradigmas en Pugna en la Investigación Cualitativa. En Denzin, N y Lincoln, Y (Eds.), Handbook of Cualitative Research (pp. 105-117). Londres: Sage.

Guyot, V. (2005) Epistemología y Prácticas del Conocimiento. Ciencia, Docencia y Tecnología. 30 (16), pp. 09-24.

Haar, J., Russo, M., Suñe, A. & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work-life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. Journal of Vocational Behavior, 85(3), 361-373. doi: https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.010

Halpern, D.F.; Drago, R. y Boyle, N. (2005): «How we study work-family interactions», en Halpern, D.F. y Murphy, S.E.: From work-family balance to work-family interaction. Changing the metaphor. London. Lawrence Erlbaum Associates,

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas – Chile

pp. 11-24.

Hernández, M. (2007). Deleites y sinsabores de la comida y el comer: situando el tema. Atenea, (496), 41–54.

Hernández, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2010). Metodología de la investigación. México: Editorial McGraw-Hill.

Herrera, L, (1969), Tendencias del poblamiento en Chile desde 1940 a 1960 y análisis geográfico de los factores que influencian su dinámica. Santiago.

Hollenshead, C., Sullivan, B., Smith, G., August, L. & Hamilton, S. (2011). Work/Family Policies in Higher Education: Survey data and case studies of Policy Implementation. New Directions for Higher Education, 130, 41-65. doi: https://doi.org/10.1002/he.178

Instituto Nacional de Estadísticas (2018). Población total de 15 años y más por situación en la Fuerza de Trabajo, nivel nacional y regional, ambos sexos. Chile. Recuperado de:

http://www.ine.cl/estadisticas/laborales/ene?categoria=Situaci%C3%B3n%20de%20Fuerza%20de%20Trabajo

Jacob, J. I., Allen, S., Hill, E. J., Mead, N. L., & Ferris, M. (2008). Work Interference with Dinnertime as a Mediator and Moderator Between Work Hours and Work and Family Outcomes. Family and Consumer Sciences Research Journal, 36, 310–327.

Ley N° 20.918. Diario Oficial de la República de Chile, Santiago, Chile, 30 de mayo de 2016

Memoria Chilena (S/F). Poblamiento. Recuperado de: http://www.memoriachilena.cl/602/w3-article-93813.html

Morales, A. (2009). El movimiento de comida lenta se opone al de comida rápida. Letras Verdes, (4), 14–15. Recuperado de http://revistas.flacsoandes.edu.ec/letrasverdes/article/view/840

Morales, C (2018) Estudio OCDE ubica a Chile entre los países con más riesgos

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas – Chile

de automatización de empleos recuperado de http://www.pulso.cl/economia-dinero/estudio-ocde-ubica-chile-los-paises-mas-riesgos-automatizacion-empleos/

OIT-PNUD, Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social Santiago, Oficina Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2009.

Palomeque, M (2014), Derecho del Trabajo, Madrid, España.

Raymond, W (2003) Palabras claves. Un vocabulario de la cultura y la sociedad.

Raymond, W. (1996). El Derecho del Trabajo como categoría histórica. IUS ET VERITAS, 12.

Romagnoli, C., Kuzmanic, V., & Caris, L. (2006). La familia y su rol en la prevención de conductas de riesgo : Factores protectores. Uc, 1–3.

Sachau, D. (2007). Resurrecting the motivation – hygiene theory: Herzberg and the positive psychology movement. Human Resource Development Review, 6 (4), 377-393.

Sala Franco, T (1992) Derecho del Trabajo, Valencia: Tirant Lo Blanch.

Santander R, Sylvia, Zubarew G, Tamara, Santelices C, Lucía, Argollo M, Pamela, Cerda L, Jaime, & Bórquez P, Mariana. (2008). Influencia de la familia como factor protector de conductas de riesgo en escolares chilenos. Revista médica de Chile, 136(3), 317-324.

Santos, R (2013), Levantarse y luchar Editorial: Conecta. Barcelona.

Schultz, L. (1990). Social workers as expert witnesses in child abuse cases: A format. Journal of Independent Social Work, 1(5), 69-87

Sergio Quiñones Infante, Breve repaso a la evolución histórica del Derecho del Trabajo, 2016

Sledge, S., Miles, A. & Coppage, S. (2008). What role does culture play? A look at

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas – Chile

motivation and job satisfaction among hotel workers in Brazil. The International Journal of Human Resource Management, 19 (9), 1667-1682.

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas – Chile

Vega, C (2018), *Expertos explican cuáles son los pro y contra de aumentar o reducir las jornadas laborales* recuperado de https://www.biobiochile.cl/noticias/vida-actual/cuerpo-y-mente-sanos/2018/11/30/expertos-explican-cuales-son-los-pro-y-contra-de-aumentar-o-reducir-las-jornadas-laborales.shtml

Vernon, H. N. (1921), Industrial Fatigue and Efficiency. Nueva York: Dutton.

Villaseñor, B (2013) Salud ocupacional: Toma una pausa para almorzar. Recuperado de: https://www.uhmasalud.com/bid/275051/Salud-ocupacional-Toma-una-pausa-para-almorzar

Westhoff, R (2016), *2 de cada 5 trabajadores chilenos no almuerza. Proyecto de ley busca cambiarlo,* recuperado de https://www.eldefinido.cl/actualidad/pais/6497/2-de-cada-5-trabajadores-chilenos-no-almuerza-Proyecto-de-ley-busca-cambiarlo/

Wyatt, S. (1927), Rest Pauses in Industry: A Review of the Results Obtained. Industrial Fatigue. Gran Bretaña: Research Board.

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas – Chile

VIII. Anexos

Instrumento de Satisfacción Laboral

	En qué medida se siente satisfecho con respecto a su trabajo	NADA SATISFECHO				MUY SATISFECHO
1	La satisfacción que me produce mi trabajo por si mismo (en particular).	1	2	3	4	5
2	En mi relación con las autoridades más inmediatas.	1	2	3	4	5
3	El apoyo que recibo de mis superiores.	1	2	3	4	5
4	Las oportunidades que me ofrece mi trabajo de realizar las cosas en que me destaco.	1	2	3	4	5
5	Las oportunidades que me ofrece mi trabajo de hacer las cosas que me gustan	1	2	3	4	5
6	Los objetivos, metas y/o tasas de producción que debo alcanzar.	1	2	3	4	5
7	Las condiciones económicas.	1	2	3	4	5
8	La remuneración que yo recibo	1	2	3	4	5
9	El grado en que mi institución cumple los convenios, las disposiciones y leyes laborales.	1	2	3	4	5
10	La forma en que se da la negociación en mi institución sobre	1	2	3	4	5

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas – Chile

	En qué medida se siente satisfecho con respecto a su trabajo	NADA SATISFECHO				MUY SATISFECHO
	aspectos laborales.					
11	Las condiciones físicas en las cuales yo desarrollo mi trabajo.	1	2	3	4	5
12	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.	1	2	3	4	5
13	El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo.	1	2	3	4	5
14	La iluminación de su lugar de trabajo	1	2	3	4	5
15	La ventilación de su lugar de trabajo.	1	2	3	4	5
16	La temperatura de su lugar de trabajo.	1	2	3	4	5
17	Los colegas de mi grupo de trabajo	1	2	3	4	5
18	El apoyo administrativo que usted recibe.	1	2	3	4	5
19	La disponibilidad de recursos tecnológicos en su lugar de trabajo	1	2	3	4	5
20	Con respecto a la libertad que se le otorga para elegir su propio método de trabajo.	1	2	3	4	5
21	La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo.	1	2	3	4	5
22	La forma en que usted es dirigido.	1	2	3	4	5

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas – Chile

	En qué medida se siente satisfecho con respecto a su trabajo	NADA SATISFECHO				MUY SATISFECHO
23	La supervisión que ejercen sobre usted.	1	2	3	4	5
24	La proximidad y frecuencia con que es supervisado.	1	2	3	4	5
25	La forma en que sus superiores juzgan su tarea.	1	2	3	4	5
26	La estabilidad en sus funciones de su lugar de trabajo.	1	2	3	4	5
27	El reconocimiento que recibe de los directivos y/o jefaturas en general por su esfuerzo y trabajo.	1	2	3	4	5
	En qué medida se siente satisfecho con respecto a su unidad de trabajo o departamento:	NADA SATISFECHO				MUY SATISFECHO
28	En mi unidad de trabajo circula la información	1	2	3	4	5
28 a	En mi unidad de trabajo hay espíritu de colaboración y ayuda.	1	2	3	4	5
29	Hay buena relación entre los miembros de la unidad.	1	2	3	4	5
30	La unidad me estimula para mejorar mi trabajo.	1	2	3	4	5
31	Reconocimiento que se obtiene por un buen trabajo.	1	2	3	4	5

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas – Chile

	En qué medida se siente satisfecho con respecto a su trabajo	NADA SATISFECHO				MUY SATISFECHO
32	Las oportunidades de promoción con que yo cuento	1	2	3	4	5
33	Atención que se presta a sus sugerencias	1	2	3	4	5
34	La autonomía que usted tiene para planificar su propio trabajo.	1	2	3	4	5
35	Su participación en las decisiones de su unidad o sección.	1	2	3	4	5
	Independientemente de sus respuestas a las preguntas anteriores, cómo juzga Ud.	NADA SATISFECHO				MUY SATISFECHO
36	Mi grado de satisfacción general con mi departamento.	1	2	3	4	5
36 a	Mi grado de satisfacción general con la universidad	1	2	3	4	5
37	Las oportunidades que me ofrece la universidad de continuar perfeccionándome.	1	2	3	4	5
38	Las oportunidades de hacer carrera funcionaria que me ofrece la unidad.	1	2	3	4	5
39	La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su universidad.	1	2	3	4	5

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas – Chile

Instrumento de caracterización

1.- Género:

Masculino

Femenino

2.- Edad

Entre 18 y 30 años

Entre 30 y 40 años

Entre 41 y 50 años

Más de 50 años

3.- Estado Civil

Soltero/a

Casado/a

Viudo/a

En pareja

4.- Usted tiene hijos/as?

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas – Chile

Si

No

5.- Si su respuesta anterior fue si, indique cuántos:

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas – Chile

_____

6.- Horas Extra (Si usted no realiza horas extras, continúe a la siguiente pregunta)

_____

7.- Ciudad de residencia:

Chillán

Otro: _____

8.- Cuanto tiempo dispone para almorzar:

30 minutos

Entre 30 minutos y 1 hora

Entre 1 y 2 horas

Más de 2 horas

9.- Tiene la posibilidad de almorzar en casa?

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas – Chile

Si

No

10.- ¿Cuál es la DISTANCIA desde su trabajo hasta su lugar de almuerzo?

Menos de 50 metros

Entre 100 metros a 1 kilómetro

Más de 1 kilómetro pero menos de 10 kilómetros

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas – Chile

Más de 10 kilómetros

11.- ¿Cuál es el TIEMPO desde su trabajo hasta su lugar de almuerzo?

Menos de 5 minutos

Entre 5 y 20 minutos

Entre 20 y 30 minutos

Más de 30 minutos

12.- ¿Donde almuerza?

Mi casa

Mi puesto de trabajo

En mi lugar de trabajo (Casino, cafetería, etc)

Otro: _____

13.- ¿Con quién almuerza usted?

Solo/a

Con mi familia (Describir quienes: Hijos, pareja, padres, etc): _____

Con mis compañeros de trabajo

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas – Chile

14.- ¿Que tan importante es para usted el almuerzo?

Nada importante ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Muy Importante

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas – Chile

15.- ¿Que tan importante es para usted el almuerzo en familia?

Nada importante ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Muy Importante

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas – Chile

Consentimiento Informado

Universidad del Bío - Bío
Facultad de Educación y
Humanidades
Psicología

Consentimiento Informado

Señor (a) Funcionario (a):

Solicitamos unos minutos de su valioso tiempo y disposición para contestar la siguiente encuesta, la que tiene por objeto conocer su Satisfacción en el trabajo y las condiciones en las cuales usted almuerza.

Cabe señalar que este instrumento es anónimo, de carácter confidencial y su fin es aportar a la investigación científica.

Los resultados particulares sólo los conocerán los investigadores responsables y no los entregaran a la organización.

Los resultados totales podrán ser utilizados para su publicación con motivos científicos.

Para facilitar la compresión de los ítems, es importante mencionar que en aquellas afirmaciones en las cuales se alude a la jefatura, usted debe considerar como tal al Jefe de la Unidad o Departamento al cual pertenece.

Cualquier duda en relación al contenido del cuestionario favor hacerla a los investigadores.

Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas – Chile

- Nombre:_____

- Firma:_____
- Fecha:_____