

## Relación entre implicación laboral y satisfacción del trabajador en colegios de una provincia de Chile<sup>1</sup>.

*Relationship between job involvement and satisfaction of workers in schools of a province in Chile.*

Rosa Lorena Sanzana Guzmán<sup>2</sup> & María Margarita Chiang Vega<sup>3</sup>

### Resumen

Esta investigación evalúa la relación entre la implicación laboral y satisfacción del trabajador en el área de educación. Se realizó un estudio correlacional, utilizando un diseño no experimental transversal y se tomó una muestra no probabilística de 169 trabajadores de colegios particular-subvencionados de una provincia de Chile, a quienes se les aplicó un cuestionario de tres partes: I Información general, II Adaptación castellana del cuestionario de implicación en el trabajo de Gonzalez & De Elena (1999) y III Cuestionario de satisfacción laboral de Chiang, Gómez & Salazar (2014). Los resultados no mostraron diferencias significativas entre hombres y mujeres. Tanto la dimensión "contingencias desempeño-autoestima" como la dimensión "identificación psicológica con el trabajo" de la implicación laboral, muestran una correlación positiva y estadísticamente significativa (niveles bajos) con nueve de las diez dimensiones de la satisfacción laboral. La dimensión "sentimientos de deber-obligación hacia el trabajo" de la implicación laboral es estadísticamente significativa y correlaciona negativamente con todas las dimensiones de la satisfacción laboral. De esto se concluye que, los trabajadores del grupo estudiado, poseen un alto grado de implicación laboral, se identifican de tal manera con su trabajo que éste pasa a ser una parte fundamental en su vida y su desempeño dentro de la organización afecta de tal manera su autoestima que un bajo rendimiento les significa una disminución en su satisfacción laboral. Por otro lado, la satisfacción laboral aumenta en la medida en que sienten que el trabajo no es solo un deber y una obligación a cumplir.

**Palabras clave:** Satisfacción en el trabajo, Identificación, Autoimagen, Rendimiento laboral, Educación.

### Abstract

The objective of this study was to determine whether there is a relationship between job involvement and worker satisfaction in subsidized private schools in a province of Chile. A convenience sample of 169 workers was recruited, and completed a three-part questionnaire: a) General information; b) Spanish translation of Gonzalez & De Elena's (1999) job involvement questionnaire; and c) job satisfaction questionnaire developed and validated by Chiang, Salazar, Huerta & Nuñez (2008), Chiang, Salazar, Martín & Nuñez (2011) and Chiang, Gómez & Salazar (2014). Results showed that the job involvement dimension "performance-self esteem contingencies" exhibited a positive and statistically significant correlation (low levels) with nine of the ten dimensions of job satisfaction, except for "satisfaction with pay". The "psychological identification with the job", had a positive and statistically significant correlation (low levels), with all dimensions of job satisfaction except the "satisfaction with development opportunity". Finally, the job-involvement dimension "feelings of duty-obligation to work" was significantly and inversely correlated with all dimensions of job satisfaction. We conclude that workers with a high degree of job involvement identify strongly with their job, as it represents a fundamental part of his life; his performance within the organization affects his self-esteem in such a way, and a low performance means a decrease in his job satisfaction and vice versa.

**Keywords:** Job satisfaction, Identification, Self Report, Work Performance, Education.

<sup>1</sup> Proyecto de investigación 131018 3/R Universidad del Bío-Bío, Concepción Chile.

<sup>2</sup> Ingeniero Comercial, ex alumna del Magíster en Gestión de Recursos Humanos Universidad del Bío-Bío, Concepción, Chile. Isanzanag@hotmail.com

<sup>3</sup> Doctora en Recursos Humanos, Universidad del Bío-Bío, Concepción, Chile.mchiang@ubiobio.cl

## Introducción

### Implicación laboral

Los orígenes del fenómeno de la implicación laboral como objeto de investigación se encuentran en las aportaciones de Lodahl & Kejner (1965). Estos autores definen el concepto de implicación laboral como el grado en que una persona se identifica psicológicamente con su trabajo o la importancia de éste para la identidad del individuo. También afirman, que el concepto de implicación laboral consta de tres dimensiones: La primera se corresponde con la identificación psicológica hacia el trabajo y refleja la importancia que el sujeto atribuye al trabajo y hasta qué punto lo considera un elemento central en su vida. La segunda dimensión expresa lo que denominan contingencias desempeño-autoestima y se refiere al grado en que el desempeño en el trabajo afecta a la autoestima del sujeto. Por último, la tercera, vincula la implicación con el trabajo con los sentimientos de deber y obligación hacia el trabajo, y refleja la pérdida de interés por el trabajo al tratarse de una obligación más a cumplir.

### Satisfacción laboral.

El origen del análisis de la satisfacción en el trabajo, se debe a Hoppock, que en 1935 escribió su libro "Job Satisfaction". Con dicho aporte intentó demostrar la relevancia de la satisfacción en el trabajo y su efecto positivo sobre la productividad del recurso humano (Sánchez-Sellero, M., Sánchez-Sellero, P., Cruz-González, M. & Sánchez-Sellero, F., 2014).

El concepto de satisfacción laboral ha sido definido de múltiples formas, en primer lugar, existen una serie de definiciones que hacen referencia a la satisfacción laboral como estado emocional, sentimientos o respuestas afectivas. De acuerdo a este enfoque, los autores constatan que los estados emocionales, así como la percepción sobre la organización afectan el comportamiento organizacional del individuo (Crites, 1969; Smith, Kendall & Huling, 1969; Locke, 1976; Muchinsky,

1993; Newstrom & Davis, 1993; Leal, Alfaro de Prado, Rodríguez & Román, 1999; Benavides, Ruiz & García, 2000; Wright & Cropanzano, 2000; Schermerhorn, 2006). Un segundo grupo de autores considera que la satisfacción laboral va más allá de las emociones y de ahí la importancia que ésta tiene en las conductas laborales. Estos autores conciben la satisfacción laboral como una actitud generalizada ante el trabajo (Porter, 1962; Beer, 1964; Harpaz, 1983; Bravo, Peiró & Rodríguez, 1996; Robbins, 2004).

Chiang, Martín & Nuñez (2010), en su libro "Relaciones entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral", agrupan las distintas variables determinantes de la satisfacción laboral, en dos grandes categorías: La primera son las variables derivadas del puesto de trabajo, comúnmente se denominan variables ambientales o situacionales, y son aquellos aspectos y circunstancias que están vinculadas objetivamente al puesto de trabajo, como por ejemplo, el carácter intrínseco del trabajo, sistemas de recompensas y salario, reconocimiento y promoción, participación en la toma de decisiones, condiciones de trabajo, etc.. La segunda son las variables derivadas del propio trabajador, y se refiere al grupo de variables que se derivan del individuo, como son: la personalidad, capacidad intelectual, experiencias afectivas y creencias laborales, y variables demográficas.

### Relación entre la implicación laboral y la satisfacción del trabajador.

La mayoría de los estudios realizados en este sentido ponen de manifiesto una estrecha vinculación entre ambas variables, llegándose a concluir que la implicación laboral está relacionada de forma más intensa con la satisfacción de necesidades laborales intrínsecas que extrínsecas. Esta fuerte relación puede deberse a que los trabajadores con mayores niveles de implicación laboral son, en general, más críticos y reparan con más frecuencia en cómo es su situación con respecto al entorno de trabajo inmediato, lo que les

empuja a evaluar -y en su caso a reconducir- su nivel de satisfacción con la actividad laboral que desempeñan (Wegge, Schmidt, Parkes & Dick, 2007).

De los estudios de Lawler (1992) y Pfeffer (1994) se desprende que las personas que participan activamente en sus trabajos tienen mayor posibilidad de estar motivados y satisfechos, lo que influirá positivamente en su rendimiento y en la eficacia organizacional. Mortimer & Lorence (1989) exploraron la relación entre la satisfacción laboral y la implicación con el trabajo, encontrando que la implicación en el trabajo influía indirectamente sobre la satisfacción laboral a través de la autonomía en el trabajo.

Knoop (1995), utilizó una muestra de enfermeras para probar su hipótesis de que las variables satisfacción laboral, implicación en el trabajo y compromiso organizativo se relacionaban significativamente. Los resultados reflejaron, al separar la satisfacción laboral por criterios, que la implicación laboral se correlacionaba significativamente con la escala de satisfacción con el propio trabajo ( $r = .33$ ,  $p < .001$ ) y con las oportunidades de ascenso ( $r = .24$ ,  $p < .001$ ). El autor no encontró relación significativa entre la implicación en el trabajo y las escalas de paga, supervisión y pares.

En un meta-análisis de estudios sobre la implicación laboral efectuado por Brown (1996) se encontró una correlación positiva ( $r = .45$ ) entre esta variable y la satisfacción laboral. En 1999, González & De Elena realizan un estudio con una muestra de 83 empleados de la administración y encuentran una relación positiva significativa entre la satisfacción y la implicación en el trabajo ( $r = .57$ ,  $p = .0001$ ).

López-Araújo, Osca & Peiró (2007) analizaron el papel modulador de la implicación laboral en relación al estrés y la satisfacción laboral en el modelo "Occupational Stress Indicator", con una muestra de 779 soldados profesionales del

Ejército español. Los autores encontraron una relación positiva entre la satisfacción laboral y la dimensión de implicación laboral "identificación psicológica con el trabajo" ( $\beta = .314$ ;  $p < .001$ ); y una relación negativa entre la satisfacción laboral y la dimensión "sentimientos de deber u obligación" ( $\beta = .229$ ;  $p < .001$ ).

En el 2007, Wegge et al. llevaron a cabo un estudio sobre la satisfacción laboral y la implicación laboral como predictores interactivos del ausentismo en una organización pública. Los resultados reflejaron que la implicación en el trabajo correlacionó significativamente con la satisfacción laboral ( $r = .39$ ,  $p < .01$ ). Kanungo (1982), citado en Shragay & Tziner (2011), afirma que, se puede esperar que un alto grado de implicación laboral esté relacionado con un alto grado de satisfacción del trabajador y que los empleados más implicados con su trabajo satisfacen más sus necesidades psicológicas (Mowday, Porter & Steers, 1982).

## Material y métodos

### Procedimiento.

La recolección de datos se realizó mediante la aplicación de una encuesta entre los meses de Abril y Mayo del año 2015 en los establecimientos educacionales que componen la muestra durante el horario de trabajo, previo consentimiento de los directores de los establecimientos mediante una carta en la cual se garantizaba la confidencialidad y anonimato de la información obtenida, como también se explicitaba el carácter voluntario de su participación en el estudio. Para el análisis de los constructos, se realizó un estudio correlacional, utilizando un diseño no experimental transversal y se estableció la siguiente hipótesis:

H0: "Existe una relación positiva entre la implicación laboral y la satisfacción laboral en los trabajadores de colegios particular-subvencionados de una provincia de Chile"

La intensidad de asociación entre las variables se midió a través del coeficiente Rho de Spearman, el cual indicó si existía relación entre las variables y si ésta era directa o indirecta.

## Muestra

Se utilizó una muestra no probabilística por conveniencia, la cual estuvo compuesta de 169 trabajadores, de un universo de 291, pertenecientes a 5 colegios particular-subsuccionados de una provincia de Chile. El 20,12% corresponde a hombres y el 79,88% a mujeres. El porcentaje de respuesta según estamento es: Directivo y UTP 50%; Administrativo 83,33%; Docente 55,88%; Asistente de la educación 84%; Inspectoría General 33,33% y Personal de apoyo y orientación 47,73%.

## Instrumentos

Para medir el grado de implicación laboral, se utilizó la adaptación castellana del cuestionario

de implicación en el trabajo de Lodhal & Kejner (1965), validado por Gonzalez & De Elena (1999), el cual está compuesto por 20 ítems en formato likert de rango 1-7. Si bien, el rango de la escala likert original era de 1-7, para este estudio se determinó utilizar una escala likert de rango 1-5, esto para mantener la misma medida métrica en la evaluación de los distintos constructos que se examinan en la investigación. Por otra parte, al realizar el proceso de factorización, se encontró que los ítems 2, 14 y 20 no aportaban a la definición del constructo, en el ambiente en el cual fue aplicado el instrumento, por lo que se decidió eliminarlos, quedando finalmente constituido por 17 ítems donde se pueden distinguir las 3 dimensiones de la implicación laboral cuya fiabilidad en cada dimensión resultó ser la siguiente (ver cuadro N°1): identificación psicológica hacia el trabajo ( $\alpha=.791$ ), contingencias desempeño-autoestima ( $\alpha=.682$ ) y sentimientos de deber-obligación ( $\alpha=.681$ ).

**Cuadro N° 1. Fiabilidad de las escalas de implicación laboral**

Escalas	Numero de ítems	Alpha de Cronbach	Alpha de Cronbach (Si se elimina un ítem)
Contingencias desempeño-autoestima	8	0,682	No
Identificación psicológica con el trabajo	3	0,791	Si elimina ítem 11, sube 0,850. Se decide no eliminar.
Sentimientos de deber-obligación hacia el trabajo	6	0,681	No

**Fuente:** Elaboración propia, Abril-Mayo de 2015

Para medir la satisfacción laboral, se utilizó el cuestionario desarrollado y validado por Chiang, Salazar, Huerta & Nuñez (2008), Chiang, Salazar, Martín & Nuñez (2011) y Chiang, Gómez & Salazar (2014), que consta de 10 dimensiones con

un total de 44 ítems y cuya escala de medida corresponde a una escala likert de rango 1-5. La fiabilidad de los factores se encuentra entre un  $\alpha=.814$  y un  $\alpha=.914$  (ver cuadro N°2).

Cuadro N° 2. Fiabilidad de las escalas de satisfacción laboral Alpha de Cronbach

Factores de satisfacción		Chiang et al (2008)		Chiang et al (2011)		Chiang, Gómez & Salazar (2014)			Datos actual investigación	
		N° de ítem	Inst. Pública Chilena	N° de ítem	Hospital Público Chileno	N° de ítem	Colegio Particular Subvenc.	Colegio Municipal	N° de ítem	Colegio Particular Subvenc.
I	Satisfacción por el trabajo en general.	10	0,910	11	0,914	11	0,919	0,887	8	0,878
II	Satisfacción con el ambiente físico del trabajo	7	0,897	7	0,895	7	0,823	0,901	7	0,913
III	Satisfacción con la forma en que realiza su trabajo	6	0,868	6	0,877	6	0,888	0,888	6	0,884
IV	Satisfacción con las oportunidades de desarrollo	7	0,834	8	0,887	7	0,908	0,751	6	0,842
V	Satisfacción con la relación subordinado- supervisor	4	0,904	4	0,924	3	0,855	0,882	5	0,893
VI	Satisfacción con la remuneración	3	0,813	3	0,876	3	0,861	0,595	3	0,814
VII	Satisfacción con la capacidad para decidir autónomamente	1	*	1	*	4	0,877	0,733	6	0,914
VIII	Satisfacción con reconocimiento que recibe de las autoridades	1	*	1	*	1	*	*	1	*
IX	Satisfacción por la sección o área	-	-	-	-	-	-	-	1	*
X	Satisfacción por la empresa	-	-	-	-	-	-	-	1	*
Cuestionario completo		39		41		42			44	

\*Al haber un solo ítem no se calcula fiabilidad.

Fuente: Elaboración propia. Abril-Mayo de 2015.

## Resultados

El cuadro N°3 muestra los estadísticos descriptivos correspondientes a la implicación laboral. Los niveles de implicación laboral medidos en la dimensión “contingencias desempeño-autoestima”, se encontraron en un nivel medio alto, esto indicaría que los trabajadores sienten que existe una relación

directa entre el trabajo desempeñado y su autoestima. En cuanto a la “identificación psicológica con el trabajo”, ésta desciende hasta un nivel medio a medio-bajo, lo cual coincidió con un nivel medio de “sentimiento de deber-obligación hacia el trabajo”. Esto es, el trabajador no considera el trabajo como parte esencial en su vida, puesto que tiene la sensación que su trabajo representa un deber y una obligación a cumplir.

Cuadro N° 3. Estadísticos descriptivos implicación laboral total muestra

ÁREAS ESCALAS		Directivo y Utp		Adm.		Docencia		Asistentes de la educación		Inspectoría General		Personal de apoyo y orientación		Promedio por ítem Ponderado
		F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	
Contingencias desempeño-autoestima	p	4,23	3,69	3,77	3,75	3,89	3,78	3,70	-	3,31	-	3,71	3,53	3,81
	d	0,77	1,50	0,48	0,24	0,47	0,71	0,68	-	1,16	-	0,64	0,32	
Identificación psicológica con el trabajo	p	2,44	3,17	2,26	2,44	2,67	2,63	2,46	-	2,75	-	2,56	3,13	2,60
	d	0,72	1,65	0,75	1,09	0,85	0,96	0,80	-	1,42	-	0,93	0,99	
Sentimientos de deber-obligación hacia el trabajo	p	3,42	2,33	2,40	2,92	2,99	2,95	2,95	-	2,96	-	3,09	3,10	2,95
	d	0,49	1,41	0,46	0,46	0,65	0,88	0,74	-	0,98	-	0,71	0,45	

Fuente: Elaboración propia. Abril-Mayo de 2015.

Al considerar cada una de las dimensiones por separado, no se observaron diferencias significativas entre hombres de distintas áreas como tampoco entre mujeres de distintas áreas, manteniendo un patrón similar entre ellos.

Asimismo, tampoco se encontraron diferencias importantes en cada una de las dimensiones, entre hombres y mujeres. En cuanto a la satisfacción laboral, el instrumento entrega diez factores (ver cuadro N°4).

Cuadro N° 4. Estadísticos descriptivos satisfacción laboral total muestra

ÁREAS ESCALAS		Directivo y Utp		Adm.		Docencia		Asistentes de la educación		Inspectoría General		Personal de apoyo y orientación		Promedio por ítem Ponderado
		F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	
Satisfacción por el trabajo en general	p	3,79	4,56	4,11	3,58	3,59	3,60	3,82	-	3,78	-	3,62	4,13	3,70
	d	0,73	0,27	0,48	0,95	0,70	0,67	0,73	-	1,40	-	0,87	0,76	
Satisfacción con el ambiente físico	p	3,71	4,07	3,98	3,90	3,36	3,34	3,76	-	3,96	-	3,53	4,00	3,55
	d	1,32	1,11	0,69	1,03	0,95	0,93	0,91	-	1,23	-	0,87	0,45	
Satisfacción con la forma en cómo realiza el trabajo	p	4,17	4,67	4,31	3,89	3,72	3,72	4,07	-	4,29	-	3,82	3,83	3,87
	d	0,64	0,00	0,57	1,00	0,66	0,76	0,63	-	0,72	-	0,76	0,53	
Satisfacción con la oportunidad de desarrollo	p	3,97	4,00	3,90	3,33	3,23	3,14	3,48	-	3,46	-	3,19	3,80	3,36
	d	0,83	1,41	0,70	0,70	0,78	0,87	0,82	-	1,81	-	0,85	0,58	
Satisfacción con la relación con jefe	p	3,87	4,30	4,37	3,80	3,67	3,68	4,16	-	4,10	-	3,84	3,88	3,84
	d	0,77	0,71	0,58	0,96	0,76	0,87	0,61	-	0,93	-	0,87	0,67	

Fuente: Elaboración propia, Abril-Mayo de 2015.

El nivel general de satisfacción encontrado en la muestra se acerca a 4, lo que quiere decir que los trabajadores se encuentran “laboralmente satisfechos”. Al realizar un análisis por factor, se observó que tanto para hombres como mujeres de las distintas áreas, el valor más alto se encuentra en las dimensiones “satisfacción con la forma en cómo realiza el trabajo”, “satisfacción por la sección o área” y “satisfacción con la relación con

jefe” con valores de 3.87, 3.85 y 3.84 respectivamente. En tanto que el valor más bajo se encuentra en la “satisfacción con la remuneración” con un 3.25, seguido de la “satisfacción con la oportunidad de desarrollo”. En el cuadro N° 5, se presentan las correlaciones entre las dimensiones de implicación laboral y satisfacción del trabajador en la muestra estudiada.

**Cuadro N° 5. Correlación entre implicación laboral y satisfacción del trabajador total muestra**

Implicación laboral		Contingencias desempeño-autoestima	Identificación psicológica con el trabajo	Sentimientos de deber-obligación hacia el trabajo
Satisfacción por el trabajo en general	Correlation Coefficient	,293**	,264**	-,329**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000
Satisfacción con el ambiente físico	Correlation Coefficient	,175*	,205**	-,174*
	Sig. (2-tailed)	,024	,008	,024
Satisfacción con la forma en cómo realiza el trabajo	Correlation Coefficient	,226**	,203**	-,380**
	Sig. (2-tailed)	,003	,009	,000
Satisfacción con la oportunidad de desarrollo	Correlation Coefficient	,208**	,138	-,330**
	Sig. (2-tailed)	,007	,075	,000
Satisfacción con la relación con jefe	Correlation Coefficient	,242**	,219**	-,316**
	Sig. (2-tailed)	,002	,004	,000
Satisfacción con la remuneración	Correlation Coefficient	,093	,225**	-,296**
	Sig. (2-tailed)	,231	,003	,000
Satisfacción con la autonomía	Correlation Coefficient	,308**	,255**	-,309**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000
Satisfacción con el reconocimiento	Correlation Coefficient	,345**	,228**	-,294**
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,000
Satisfacción por la sección o área	Correlation Coefficient	,232**	,179*	-,177*
	Sig. (2-tailed)	,003	,021	,022
Satisfacción por la empresa	Correlation Coefficient	,194*	,226**	-,280**
	Sig. (2-tailed)	,012	,003	,000
Spearman's rho				
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).				
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

Fuente: Elaboración propia, Abril-Mayo de 2015.

De acuerdo a esta tabla, la dimensión “contingencias desempeño-autoestima” mostró una correlación positiva y estadísticamente significativa (niveles bajos) con 9 de las 10 dimensiones de la satisfacción laboral, quedando fuera solamente la dimensión “satisfacción con la remuneración”. Esto podría significar que los trabajadores no ven reflejado su buen desempeño en la remuneración que perciben.

En cuanto a la “identificación psicológica con el trabajo”, ésta presentó una correlación positiva y estadísticamente significativa (niveles bajos) con todas las dimensiones de la satisfacción laboral exceptuando la “satisfacción con la oportunidad de desarrollo”, lo que nos indica que las oportunidades de desarrollo dentro del trabajo no influyen en la importancia que los trabajadores le atribuyen al trabajo en su vida.

No así el resto de las dimensiones de la satisfacción laboral, las cuales aumentan a medida que el trabajador se identifica más con su trabajo, esto quiere decir que entre más esencial es el trabajo para la vida del trabajador, más satisfecho se encuentra éste con el trabajo en general, el ambiente físico de trabajo, la forma en cómo realiza su trabajo, la relación con su jefe, etc. o en sentido inverso, entre más satisfecho se siente el trabajador con su trabajo, mayor es su implicación laboral. Esto, debido a que en este estudio no se mide relación de causalidad entre las variables.

La dimensión “sentimientos de deber-obligación hacia el trabajo” de la implicación laboral fue estadísticamente significativa y correlacionó negativamente con todas las dimensiones de la satisfacción laboral, esto se explica en que a medida que el trabajador siente cada vez más que su trabajo representa para él una obligación que debe cumplir, sus niveles de satisfacción laboral van disminuyendo. A la inversa, entre más baja es la satisfacción laboral del trabajador, más siente que su labor es un deber u obligación más a cumplir.

## Discusión.

Consecuentemente con lo expuesto por López-Araújo et al. (2007) en Quintana (2008), se observó una relación positiva y estadísticamente significativa, aunque en niveles bajos, entre los distintos factores de satisfacción del trabajador (excepto “satisfacción con la oportunidad de desarrollo”) y la dimensión “identificación psicológica con el trabajo” de la implicación laboral, con valores que van desde 0.179 a 0.264 para un nivel de significancia de 0.01, y una relación negativa y estadísticamente significativa, también en niveles bajos, entre los distintos factores de satisfacción del trabajador y la dimensión “sentimientos de deber u obligación” de la implicación laboral, con valores que van desde 0.174 a 0.380 para un nivel de significancia de 0.01.

Además el estudio arrojó una relación positiva y estadísticamente significativa, entre las distintas dimensiones de la satisfacción laboral (excepto “satisfacción con la remuneración”) y la dimensión “contingencias desempeño-autoestima” de la implicación laboral, en niveles bajos, con valores que van desde 0.175 a 0.345 para un nivel de significancia de 0.01.

Todo esto se explica porque el trabajador que posee un alto grado de implicación laboral, se identifica de tal manera con su trabajo que éste pasa a ser una parte fundamental en su vida, su desempeño dentro de la organización afecta de tal manera su autoestima que un bajo rendimiento le significa una disminución en su satisfacción laboral y viceversa. De igual modo, mientras más satisfecho se encuentra el trabajador con su empleo, disminuye fuertemente la sensación de estar realizando una actividad por deber u obligación, si no que ésta pasa a ser una fuente de motivación para él.

Las dos dimensiones de la satisfacción laboral que no mostraron una correlación estadísticamente significativa con la implicación laboral son “satisfacción con la oportunidad de

desarrollo” y “satisfacción con la remuneración” ambas consideradas como necesidades laborales extrínsecas (Chiang, Martín, & Núñez. (2010), lo que concuerda con Brown (1996) quien asegura que, la implicación laboral está relacionada de forma más intensa con la satisfacción de necesidades laborales intrínsecas que extrínsecas y, como sostiene Wegge et al. (2007), esta fuerte relación puede deberse a que los trabajadores con mayores niveles de implicación laboral son, en general, más críticos y reparan con más frecuencia en cómo es su situación con respecto al entorno de trabajo inmediato, lo que les empuja a evaluar -y en su caso a reconducir- su nivel de satisfacción con la actividad laboral que desempeñan.

## Conclusiones

Al aplicar el instrumento “Job involvement” de Lodhal & Kejner (1965), es posible distinguir claramente tres dimensiones que conforman el constructo: 1.- identificación psicológica hacia el trabajo, 2.- contingencias desempeño-autoestima, 3.- sentimientos de deber-obligación, tal como señalan los autores en sus

distintos estudios. Es por esta razón que se hace necesario considerar estas tres dimensiones al estudiar esta variable, debido a que cada una de ellas se relaciona entre sí con las demás.

En relación a la hipótesis de investigación, “Existe una relación positiva entre la implicación laboral y la satisfacción laboral en los trabajadores de colegios particular-subvencionados de una provincia de Chile”, tal como lo manifiestan distintos autores (Carmeli, 2005; Lambert, 2004; Singh & Pestonjee, 1990; Saal, 1978; Rabinowitz & Hall, 1977; Lodahl & Kejner, 1965; Vroom, 1962), se observa un grado de vinculación entre la implicación laboral y la satisfacción del trabajador, aunque en niveles bajos.

Como futuras líneas de investigación, sería interesante estudiar algunos elementos del contexto organizativo, como por ejemplo, la incidencia del tipo de propiedad (empresa familiar v/s empresa con administración delegada) en la relación entre las variables, como también si existe algún tipo de direccionalidad en el comportamiento de ambos constructos.

## Referencias Bibliográficas

- Beer, M. (1964). Organizational size and job satisfaction. *Academy of management journal*, 7(1), 34-44.
- Benavides, F., Ruiz, C. & García, M. (2000). *Salud laboral: conceptos y técnicas de prevención de riesgos laborales*. (2ª. Ed.). Barcelona, España: Masson.
- Bravo, M. J., Peiró, J. M. & Rodríguez, I. (1996). Satisfacción laboral. En J. Peiró & F. Prieto (Eds.). *Tratado de psicología del trabajo*, Vol. 1: La actividad laboral en su contexto (pp. 343-394). Madrid: Ed. Síntesis.
- Brown, S.P. (1996). A meta-analysis and review of organizational research on job involvement. *Psychological Bulletin*, 120(2), 235-255.
- Carmeli, A. (2005). Exploring determinants of job involvement: An empirical test. *International Journal of Manpower*, 26, 457-472.
- Crites, J.O. (1969). *Vocational Psychology: The Study of Vocational Behavior and Development*. Nueva York: McGraw-Hill.

- Chiang, M., Gómez, N. & Salazar, C. (2014). Satisfacción laboral y estilos de liderazgo en instituciones públicas y privadas de educación en Chile. *Cuadernos de Administración, Universidad del Valle*, 31(52), 65-74.
- Chiang, M., Martín, M. & Núñez, A. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid: R.B. Servicios Editoriales, S.L.
- Chiang, M., Salazar, C., Huerta, P. & Nuñez, A. (2008). Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (Instituciones públicas) Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos. *Universum (Talca)*, 23(2), 66-85.
- Chiang, M., Salazar, C., Martín, M. & Nuñez, A. (2011). Clima organizacional y satisfacción laboral. Una comparación entre hospitales públicos de alta y baja complejidad. *Salud de los trabajadores*, 19(1) 05-15.
- González, L., & De Elena, J. (1999). Medida de la implicación en el trabajo: propiedades psicométricas y estructura factorial del cuestionario Job involvement. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 15(1), 23-44.
- Harpaz, I. (1983). *Job satisfaction: theoretical perspectives and a longitudinal analysis*. Nueva York: Libra Publishers.
- Hoppock, R. (1935). *Job Satisfaction*. Nueva York: Harper & Row.
- Kanungo, R.N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67(3), 341-349.
- Knoop, R. (1995). Relationship among job involvement, job satisfaction, and organizational commitment for nurses. *The Journal of Psychology*, 129(6), 643-649.
- Lambert, E. (2004). The impact of job characteristics on correctional staff. *Prison Journal*, 84(2), 208-227.
- Lawler, E.E. III, Hall, D.T. (1970). Relationship of job characteristics to job involvement, satisfaction, and intrinsic motivation. *Journal of Applied Psychology*, 54(4), 305-312.
- Lawler, E.E. III. (1992). *The ultimate advantage: Creating the high-involvement organization*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Leal, A., Alfaro de Prado, A., Rodríguez, L., & Román, M. (1999). *El factor humano en las relaciones laborales*. Madrid: Pirámide.
- Locke, E.A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. En M.D. Dunnette (ed.): *Handbook of industrial and organizational psychology*, 1293-1349. Chicago IL: Rand McNally.
- Lodahl, T.M. & Kejner, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49(1), 24-33.
- López-Araújo, B., Osca, A. & Peiró, J.M. (2007). El papel modulador de la implicación con el trabajo en la relación entre el estrés y la satisfacción laboral. *Psicothema*, 19(1), 81-87.
- Mortimer, J.T & Lorence, J. (1989). Satisfaction and involvement: Disentangling a deceptively simple relationship. *Social Psychology Quarterly*, 52(4), 249-265.

- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-organization linkage*. San Diego, CA: Academic Press.
- Muchinsky, P.M. (1993). *Psychology applied to work*, (4° ed.). California: Pacific Grove Publishing Company.
- Newstrom, J.W. & Davis, K. (1993). *Organizational Behavior. Human Behavior at work*. Londres: McGraw-Hill.
- Pfeffer, J. (1994). *Competitive advantage through people: Unleashing the power of the work force*. Boston: Harvard Business School Press.
- Porter, L. W. (1962). Job attitudes in management: I. Perceived deficiencies in need fulfillment as a function of job level. *Journal of applied Psychology*, 46(6), 375-384.
- Quintana, S. (2008). Satisfacción laboral e implicación en el trabajo entre directores académicos durante la implantación de un programa de calidad. Recuperado de: <http://cicia.uprrp.edu/publicaciones/Papers/satisfacionlaboral.pdf>
- Rabinowitz, S. & Hall, D.T. (1977). Organizational research on job involvement. *Psychological Bulletin*, 84(2), 265-288.
- Robbins S. (2004). *Comportamiento Organizacional. Valores, Actitudes y Satisfacción con el Puesto* México: Pearson Education.
- Saal, F.E. (1978). Job involvement: A multivariate Approach. *Journal of Applied Psychology*, 63(1), 53-61.
- Sánchez-Sellero, M., Sánchez-Sellero, P., Cruz-Gonzalez, M., & Sánchez-Sellero, F. (2014). Características organizacionales de la satisfacción laboral en España. *Revista de administración de empresas/São Paulo*, 54(5), 537-547.
- Schermerhorn, J.R (2006). *Management* (8th ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Shragay, D. & Tziner, A. (2011). The Generational Effect on the Relationship between Job Involvement, Work Satisfaction, and Organizational Citizenship Behavior. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* 27(2), 143-157.
- Singh, M. & Pestonjee, D.M. (1990). Job involvement, sense of participation and job satisfaction. *Indian Journal of Industrial relations*, 26(2), 159-165.
- Smith, P.C., Kendall, L.M. & Hulin, C.L. (1969). *The measurement of Satisfaction in Work and Retirement: A strategy for the study of attitudes*. Chicago: Rand McNally.
- Vromm, V.H. (1962). Ego-involvement, job satisfaction, and job performance. *Personnel Psychology*, 15(2), 159-177.
- Wegge, J., Schmidt, K.H., Parkes, C. & Dick, R. (2007). Taking a sickie': Job satisfaction and job involvement as interactive predictors of absenteeism in a public organization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80(1), 77-89.
- Wright, T. A. & Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5 (1), 84-94.

<p>Fecha de recepción: 03 de enero de 2017  Fecha de aceptación: 20 de mayo de 2017</p>
---