

GUÍA
PRÁCTICA

Nº35 NOVIEMBRE

2022

BIENESTAR & CONCILIACIÓN TRABAJO, FAMILIA Y VIDA PERSONAL

María José Bosch
Directora

María Paz Riumalló
Directora Ejecutiva

María José Urzúa
Investigadora

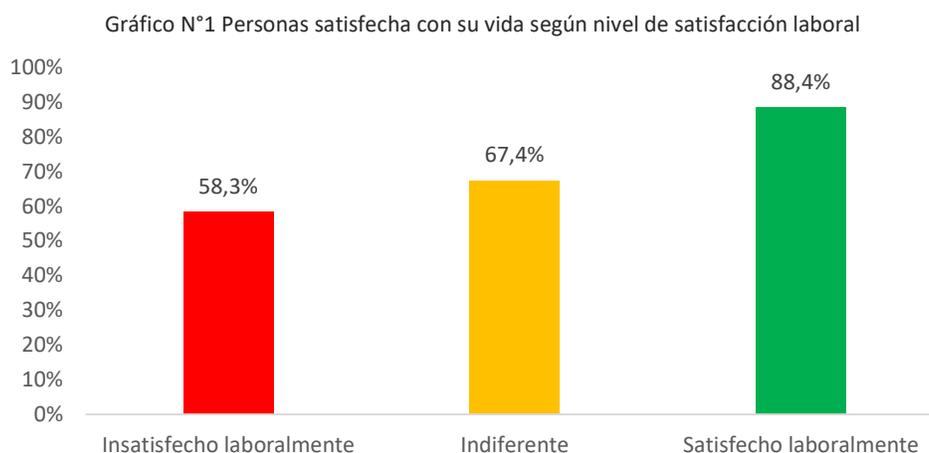
La noción de bienestar humano es multidimensional. Dentro de los aspectos principales que la componen se encuentra la dimensión material y la calidad de vida de las personas (Subsecretaría de Evaluación Social, 2021). La palabra bienestar subjetivo, justamente se asocia a aquella dimensión referente a la calidad de vida, que suele llamarse satisfacción vital, bienestar social o en términos simples felicidad (Cuadra y Florenzano, 2003).

Diversos estudios han investigado porqué existen distintos niveles de bienestar subjetivo a nivel personal y social. Según el *Happiness Research Institute* (2019), dentro de los factores que afectan la felicidad global en la vida, se encuentra la satisfacción laboral. A su vez, la satisfacción laboral se ve asociada a una serie de variables que en conjunto logran un mayor bienestar en los trabajadores. Entre estas se pueden nombrar, el sentido del trabajo, la sensación de ser útil y tener logros en él; los estilos de liderazgo, la relación con colegas y el balance entre la vida laboral- personal.

Como Centro Trabajo y Familia se quiere profundizar en este último tema en particular, ya que si bien, diversos estudios internacionales han dado cuenta de la relación entre conciliación, satisfacción laboral y felicidad, existía escasa información sobre esta realidad en Chile. Hoy en día, gracias a la Encuesta de Bienestar Social (Subsecretaría de Evaluación Social, 2021) es posible contar con datos que verifican esta relación. La presente guía práctica busca exponer análisis, para luego entregar recomendaciones a las organizaciones en la materia.

Satisfacción con la vida, satisfacción laboral y características del lugar de trabajo

Según los datos revisados en la Encuesta de Bienestar Social 2021, existe una asociación entre la satisfacción con la vida y la satisfacción laboral. El 88,4% de las personas que estaba satisfecha con su trabajo presentó a su vez satisfacción con la vida. En contraparte, solo 58,3% de las personas insatisfechas laboralmente tenían satisfacción su vida.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Bienestar Social 2021

BIENESTAR & CONCILIACIÓN TRABAJO, FAMILIA Y VIDA PERSONAL

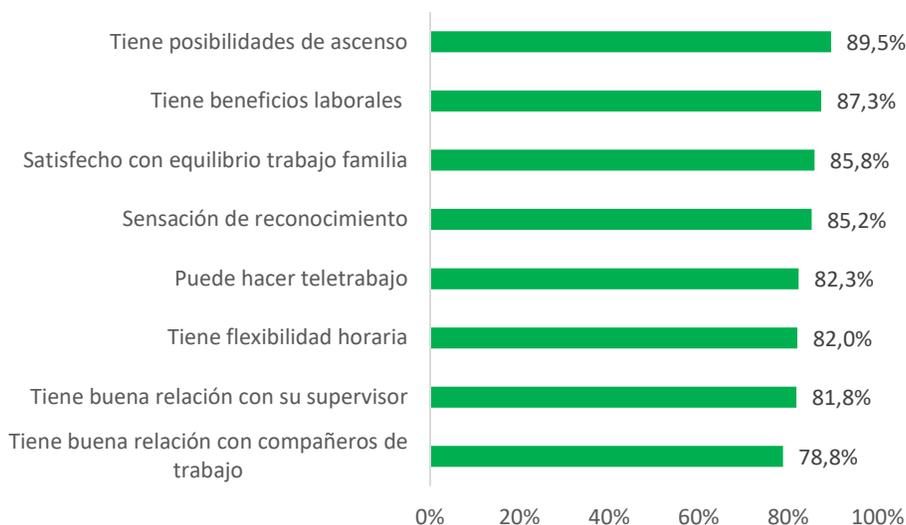
Dado lo anterior cabe preguntarse, cuáles son las características de un trabajo que brindan satisfacción laboral. Con datos de la misma encuesta se exponen a continuación las características del lugar de trabajo que presentan las personas con esta satisfacción. En primer lugar, tener posibilidades de desarrollarse dentro de la organización se asociaba a estar satisfecho laboralmente, ya que el 89,5% de las personas que presentaron satisfacción laboral lo sentían así. Además, el 87,3% de las personas que tenían beneficios laborales se sentía satisfecha en su trabajo.

En cuanto al equilibrio entre vida laboral y personal este era importante, ya que el 85,8% de las personas que estaba satisfecha en este ámbito tenía a su vez satisfacción laboral.

En relación con las modalidades de trabajo alternativas a las tradicionales, también hubo hallazgos. El 82,3% de las personas que podían hacer teletrabajo estaban satisfechas con su trabajo y el 82,0% de aquellas que tenían flexibilidad horaria también sentían esta satisfacción.

Por último, la relación con el supervisor si se asociaba a la satisfacción laboral. U 81,8% de las personas que tenía una buena relación con su jefatura estaba satisfechos laboralmente. Asimismo, el 78,8% de las personas que tenían una buena relación con sus colegas se sentía feliz en su trabajo.

Gráfico N°2 Personas satisfechas con su trabajo según características de su empleo



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Bienestar Social 2021

Ahora bien, dado que los datos arrojan que estas características son importantes, cabe preguntarse en qué medida los trabajadores chilenos tienen acceso a este tipo de ambiente laboral.

En general, se encontró que más de dos tercios de los chilenos tiene una buena relación laboral con sus compañeros (78,8%) y supervisor (73,0%). Además, casi un tercio, se sentía reconocido en su trabajo (61,7%), aunque solo un 25,3% decía que tenía posibilidades de ascender en su organización. Respecto a la flexibilidad

en general, un poco más de la mitad tiene flexibilidad horaria (54,6%) y tan solo 24,2% accedía a teletrabajo. Finalmente, un 54,6% afirmó que sentía satisfacción entre el equilibrio trabajo y vida personal.

Gráfico N°3 Porcentaje de trabajadores chilenos que tiene características de empleo asociadas a la satisfacción laboral



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Bienestar Social 2021

Dados los datos expuestos anteriormente, se puede concluir que, entre las características laborales más asociadas a la satisfacción laboral, las más prevalentes en los chilenos son la buena relación entre colegas y con el supervisor. Sin embargo, las que más se asociaban a satisfacción laboral, son más bajas, como la satisfacción con el equilibrio trabajo-familia, las posibilidades de ascender en la organización y tener beneficios laborales.

Buenas Prácticas

En vista de que las realidades de las organizaciones chilenas son diversas en necesidades y tipo de dotación, a continuación, se entregan consejos globales para evaluar los lugares de trabajo con miras a aumentar la satisfacción laboral de los colaboradores y por ende su bienestar subjetivo. Se le da especial énfasis a como las características del lugar de trabajo pueden mejorar la satisfacción entre el trabajo y la vida personal.

Foco en los líderes: Tanto para sentir el balance trabajo-familia como para mejorar la colaboración entre colegas en esta materia, el foco para cambiar comportamientos está en los liderazgos. Diversos estudios han encontrado que los líderes amigables con la familia posibilitan el acceso a políticas como el teletrabajo y la flexibilidad horaria (Bosch y Las Heras, 2021), o entregan otro tipo de soluciones a pesar de que la naturaleza de las labores sea más estática (Muse y Pichler, 2011).

Diseño de puesto: si se quiere mejorar la sensación de reconocimiento es clave un buen diseño de puesto de trabajo. Las personas contratadas deben tener conocimiento y habilidades que les permitan desempeñarse adecuadamente en el cargo para ser reconocidas y sentirse satisfechas. Es destacable que se debe inculcar en los líderes la acción de reconocer el trabajo bien hecho cuando es pertinente.

BIENESTAR & CONCILIACIÓN TRABAJO, FAMILIA Y VIDA PERSONAL



CENTRO
TRABAJO
Y FAMILIA

Desarrollo de carrera: una vez que los trabajadores sienten que han tocado un techo dentro de la empresa aumentan las probabilidades de que su satisfacción laboral disminuya. Por ende, cada puesto debe ser diseñado pensando en planes de carrera interno tomando en cuenta el organigrama de la empresa (Bizneo, 2022).

Trabajar activamente por el clima laboral: este comprende varios temas desde cuidar las relaciones interpersonales hasta el espacio físico donde se realizan las laborales y los descansos.

Diseñar beneficios laborales: Si bien no todas las organizaciones cuentan con la misma cantidad de recursos monetarios y humanos, es pertinente pensar en beneficios adicionales al sueldo para los colaboradores. Pequeños cambios culturales como celebrar cumpleaños, establecer talleres mensuales de capacitación o crear espacios recreativos con juegos pueden hacer la diferencia, al marcar una salida de la rutina y el estrés (Vida Security, 2020). En término de equilibrio entre el trabajo y la vida personal, muchas veces la entrega de información pertinente en caso de necesidad puede ser valiosa, así como reconocer y apoyar a los colaboradores en momentos importantes de la vida familiar como nacimientos, matrimonios, uniones y defunciones.

Bibliografía

Bizneo. (22 de Septiembre de 2022). *5 factores que influyen en la satisfacción laboral*. Obtenido de <https://www.bizneo.com/blog/satisfaccion-laboral/>

Bosch, M., & Las Heras, M. (2021). Small Changes that Make a Great Difference: Reading, Playing and Eating with your Children and the Facilitative Role of Managers in Latin America. En M. Grau, M. Las Heras, & H. Riley, *Engaged Fatherhood for Men, Families and Gender Equality* (págs. 246-264). Springer.

Cuadra L., H., & Florenzano U., R. (2003). El Bienestar Subjetivo: Hacia una Psicología Positiva. *Revista de Psicología de la Universidad de Chile*, XII(1), 83-96.

Happiness Research Institute. (2019). *Job Satisfaction Index*. Copenhagen: Job Satisfaction Knowledge Center.

Muse, L., & Pichler, S. (2011). A comparison of types of support for lower-skill workers: Evidence for the importance of family supportive supervisors. *Journal of Vocational Behaviour*, 79, 653-666.

Subsecretaría de Evaluación Social. (2021). *Informe sobre la situación de bienestar de las mujeres: Conciliación entre la vida personal y el trabajo remunerado y no remunerado*. Santiago de Chile: División Observatorio Social.

Vida Security. (Febrero de 2020). *Blog Viva*. Recuperado el 22 de Septiembre de 2022, de Empresas Felices, una tendencia en ascenso: https://blog.vidasecurity.cl/tendencias-y-actualidad/empresas-felices-una-tendencia-en-ascenso?hs_amp=true&gclid=EAIaIQobChMIpoWVx5SpglVDE9IAB3tuwmrEAAYBCAAEgJX9vD_BwE

BIENESTAR & CONCILIACIÓN TRABAJO, FAMILIA Y VIDA PERSONAL



CENTRO
TRABAJO
Y FAMILIA

Autores

María José Bosch K.

Directora Centro Trabajo y Familia
Profesora Titular Dirección de Personas

María Paz Riumalló H.

Directora Ejecutiva Centro Trabajo y Familia
Directora Club Empresas Trabajo y Familia

María José Urzúa P.

Investigadora Centro Trabajo y Familia

Información Corporativa

ESE Business School Chile

Universidad de los Andes

Dirección: Avenida La Plaza 1905, San Carlos de
Apoquindo
Las Condes - Santiago de Chile

Sitio web: www.ese.cl/ctf

Teléfonos:
226181565

Correo:
mpriumallo.ese@uandes.cl

