

Satisfacción laboral en el contexto peruano

Job satisfaction in Peru

Leslie Yomarith Tocas-Duran ^{1*}

¹ Universidad Continental - Perú; Orcid: <https://orcid.org/0009-0004-3982-1487>

* Correo para correspondencia: 63420681@continental.edu.pe

Resumen

Las actitudes positivas en el trabajo contribuyen a mejorar la eficiencia y la productividad, lo que facilita alcanzar los objetivos y metas establecidos por la organización para destacar en su sector, este fenómeno no solo repercute en la calidad de los productos y servicios ofrecidos, sino también en la retención del talento y, en última instancia, en los resultados económicos de la organización; así, se puede mejorar la calidad del empleo al disminuir las demandas excesivas a los trabajadores y al limitar su exposición a situaciones de riesgo; asimismo, la importancia de un ambiente laboral positivo, especialmente la presencia de líderes y compañeros comprensivos, así como el diálogo abierto para elevar la comunicación efectiva son importantes. El propósito de este artículo es conocer la importancia del bienestar de un colaborador en su ambiente laboral en el Perú, y cómo la empresa debe esforzarse por mejorar las condiciones laborales, habilidad para motivar y retener empleados comprometidos para garantizar el éxito de la organización.

Palabras clave: ambiente de trabajo, calidad de vida laboral, estrés mental.

Abstract

Positive attitudes at work contribute to improving efficiency and productivity, which makes it easier to achieve the objectives and goals established by the organization to stand out in its sector. This phenomenon not only affects the quality of the products and services offered, but also in talent retention and, ultimately, in the economic results of the organization; Thus, the quality of employment can be improved by reducing excessive demands on workers and by limiting their exposure to risk situations; Likewise, the importance of a positive work environment, especially the presence of supportive leaders and colleagues, as well as open dialogue to enhance effective communication, are important. The purpose of this article is to understand the importance of the well-being of an employee in their work environment in Peru, and how the company should strive to improve working conditions, ability to motivate and retain committed employees to guarantee the success of the organization.

Keywords: work environment, quality of work life, mental stress.

Introducción

La satisfacción laboral es un efecto emergente que proviene del bienestar y la felicidad de los empleados en el trabajo, que afecta directamente al rendimiento de las empresas. Robbins & Coulter mencionan que "Una persona con un alto nivel de satisfacción en el puesto tiene actitudes positivas hacia el mismo; una persona que está insatisfecha con su puesto tiene actitudes negativas hacia él" (2014, pág. 450).

Las actitudes positivas en el trabajo contribuyen a mejorar la eficiencia y la productividad, lo que facilita alcanzar los objetivos y metas establecidos por la organización para destacar en su sector, este fenómeno no solo repercute en la calidad de los productos y servicios ofrecidos, sino también en la retención del talento y, en última instancia, en los resultados económicos de la organización (Ansa & Acosta, 2023).

En conformidad con lo mencionado, según la OIT (2019) destaca que se puede mejorar la calidad del empleo al disminuir las demandas excesivas a los trabajadores y al limitar su exposición a situaciones de riesgo. También enfatiza la importancia de un ambiente laboral positivo, especialmente la presencia de líderes y compañeros comprensivos, así como el diálogo abierto para elevar la comunicación efectiva.

Según Gestión (2014) una encuesta de satisfacción laboral realizada por Supera, cerca del 50% de los empleados no se siente satisfecho en su lugar de trabajo. El estudio reveló que el 45% de los participantes admitió no estar contento en su lugar de trabajo, y la mayoría indicó que esto se debe a problemas relacionados con el ambiente laboral. Además, el 52% de los encuestados expresó sentir que sus ideas y opiniones no son suficientemente valoradas en la empresa donde trabajan, en comparación con el 7% que considera que sus propuestas son altamente apreciadas.

En cuanto a la remuneración en comparación con el mercado, el 47% afirma recibir un salario "por debajo del promedio", mientras que el 45% lo considera "adecuado" y el 8% cree que su remuneración es "excepcional".

Según los resultados de la encuesta citada, podemos observar que la mayoría de los encuestados no son felices en su trabajo, y no se sienten identificados con la remuneración que perciben de acuerdo con sus labores diarias.

A través de un riguroso análisis de la literatura académica más reciente, este artículo tiene como objetivo realizar una revisión exhaustiva y analítica de la literatura científica relacionada con la satisfacción laboral en el contexto peruano, con el fin de proporcionar una visión integral de los factores que influyen en la satisfacción de los trabajadores y las implicaciones que esto tiene para las organizaciones.

La metodología empleada fue la revisión bibliográfica de fuentes de información en formato electrónico del tema satisfacción laboral. Las fuentes seleccionadas fueron previa lectura de los artículos publicados. Se identificaron 9 fuentes de información de los cuales se seleccionaron 5, entre tesis, artículos científicos y artículos de noticias para su recolección y elaboración del presente artículo. La búsqueda de artículos científicos se realizó en revistas en la base de datos de literatura científica Scopus, Science Direct, Scielo, plataforma de la OIT y finalmente el diario Gestión.

Factores que influyen en la satisfacción laboral

Factores Interpersonales

Motivación laboral

Como señalan Peña & Villón, “la motivación se define como la necesidad o el deseo que activa y dirige nuestro comportamiento, que lo dirige y subyace a toda tendencia por la supervivencia, es el resultado de la interrelación entre el individuo y el estímulo generado por la organización, cuyo propósito es impulsar e incentivar al trabajador a lograr un objetivo determinado” (2018, p. 179).

La motivación juega un papel crucial en el crecimiento efectivo de una empresa, ya que está estrechamente vinculada a la satisfacción en el trabajo, las dinámicas y el ambiente laboral. Las compañías que logran mantener a sus empleados altamente motivados también tienden a generar una mayor satisfacción entre sus clientes. La capacidad de estimular y mantener a los empleados comprometidos se ha vuelto esencial para el éxito de las organizaciones, puesto que influye en la eficiencia de la producción.

Al explorar los tipos de motivación laboral nos encontramos con estos dos conceptos que son importantes en una organización y se aplican dentro del ámbito empresarial.

Motivación intrínseca

La motivación intrínseca se refiere a un conjunto de emociones y satisfacciones experimentadas por los empleados en su entorno laboral. Este aspecto es crucial para garantizar la efectividad continua del ciclo motivacional al satisfacer las necesidades laborales con la calidad del trabajo. Esta forma de motivación es de gran relevancia, ya que contribuye al crecimiento personal, la expresión individual y el desarrollo de la creatividad de los empleados. (Huichi, 2019, p. 17).

La motivación intrínseca surge de manera voluntaria en el individuo, naciendo dentro de él al llevar a cabo una acción por iniciativa propia y en el momento que lo desea. Desde esta perspectiva, una de las características clave de la motivación intrínseca es la autonomía, que se define como la capacidad de elegir y decidir. Además, la motivación intrínseca abarca algunos elementos, como el logro, que se refiere al éxito al completar una acción o tarea, y el autorreconocimiento, que es la satisfacción que experimenta el individuo por las acciones realizadas sin influencia externa (Bello Toribio & Bustamante Maslucan, 2019).

Según (Carcasi Parisaca, 2018, p. 37) “la motivación intrínseca se subdivide en diferentes componentes:

- **Desarrollo profesional**

La mayoría de los roles laborales son desempeñados por profesionales y técnicos cuyas habilidades les brindan la oportunidad de crecer profesionalmente, estos encuentran satisfacción en sus labores correspondiendo con su vocación y capacidades.

- **Satisfacción laboral**

El sentido de bienestar en una situación se experimenta cuando hemos alcanzado un logro o cuando ocurre algo positivo a nuestro alrededor (Farías & Alarcón, 1991)

- **Autorrealización**

Alcanzamos nuestro nivel más alto y aprovechamos al máximo nuestras habilidades, capacidades o talentos para lograr lo que siempre hemos deseado en términos de hacer, ser y tener.

Motivación extrínseca

Según Carcasi Parisaca (2018) La motivación extrínseca se refiere a la activación de un individuo por factores externos, como recompensas o castigos. En otras palabras, hay un elemento externo que impulsa al individuo a realizar una acción específica con el fin de obtener algo a cambio. Los factores de la motivación extrínseca son diversos. Por un lado, está el salario que un individuo recibe por sus servicios, que tiene como objetivo satisfacer sus necesidades. Por otro lado, están las recompensas y bonificaciones, que son incentivos que las empresas ofrecen por alcanzar los objetivos organizacionales.

- Salario o bonificaciones sociales

En relación con su rendimiento, la persona o empleado que reciba de manera oportuna, equitativa y adecuada compensación correspondiente por el trabajo realizado, ayudará a satisfacer sus requerimientos y lo que le interesa a nivel personal:

Ejemplo:

- Salario básico
- Subsidio familiar
- Incentivo adicional
- A.F.P. y O.N.P
- Calidad de vida

- Políticas y direcciones

Está compuesto por la cultura y los principios corporativos, los cuales se definen como las estrategias para alcanzar los objetivos éticos de la institución.

- Condiciones físicas y ambientales

Los elementos del entorno laboral, como las condiciones ambientales, ventilación, iluminación y disposición, junto con las características físicas, incluyendo el mobiliario y equipos, deben cumplir con los requisitos establecidos por las normativas laborales. Esto busca motivar al individuo y facilitar su integración como trabajador.

- Oportunidad de crecimiento

Implica crear y facilitar entornos que fomenten oportunidades laborales vinculadas a diversos factores, de modo que cada profesional asuma un rol específico que le permita crecer y desarrollarse en el ámbito laboral a nivel personal como profesional.

Actitudes hacia el trabajo

De acuerdo con Ansa P. & Acosta, “las actitudes son sentimientos y supuestos que determinan en gran medida la percepción de los empleados respecto a su entorno, su compromiso con las acciones previstas y, en última instancia, su comportamiento”. Señalan estos autores que las actitudes son indicadores de las conductas que dan indicios de las intenciones conductuales o inclinaciones de un empleado a actuar de cierta manera y tienen efectos que pueden ser positivos y negativos, por ejemplo, las actitudes positivas hacia el trabajo permiten predecir conductas constructivas que se reflejan en empleados satisfechos. En el caso de que las actitudes sean negativas, ocurre todo lo contrario, se pueden predecir conductas indeseables, ya que los empleados se sienten insatisfechos con su trabajo, no se involucran en sus labores y asumen un compromiso insuficiente con la organización” (2008, p. 123)

Factores Intrapersonales

Relaciones con los colegas

La comunicación constituye el proceso esencial mediante el cual los individuos logran interactuar, comprenderse y coordinarse para llevar a cabo tanto actividades cotidianas como aquellas vinculadas con sus responsabilidades profesionales. En este contexto, una comunicación efectiva emerge como una herramienta fundamental que permite a la organización recibir información alineada con sus objetivos, impulsando actividades y proyectando una nueva imagen hacia su entorno. Dada la amplitud del ámbito de acción, es esencial tener en cuenta las complicaciones administrativas y académicas al intentar

establecer un proceso de comunicación sistemático, continuo y dinámico, esto se debe a la presencia de diversas formas de comunicación interna, ya sea descendente, ascendente o horizontal (Quero Romero, 2014, p. 17).

Relaciones con los superiores

Como afirma Villanueva Mejía & Santos Santos “la relación jefe-subordinados se dan interacciones sociales y se desarrollan nexos emocionales. El líder les concede a los miembros más cercanos mayor autonomía, apoyo y consideración que los llevará a percibir un trato más justo y a tener una mayor confianza en él” (2019, p. 19).

Las investigaciones realizadas han evidenciado que los trabajadores que mantienen relaciones de alta calidad con sus superiores logran niveles superiores de desempeño, satisfacción y compromiso.

Comunicación organizacional

Según, (Calero Torres, 2015) son estrategias y acciones diseñadas para mejorar y acelerar la comunicación entre los miembros de una organización, así como entre la organización y su entorno. Estas técnicas también buscan influir en las opiniones, actitudes y comportamientos de los públicos internos y externos de la organización. Todo esto se hace con el objetivo de permitir que la organización alcance sus metas de manera más eficiente y rápida.

La comunicación organizacional puede dividirse en dos categorías principales: la comunicación interna y la comunicación externa, las cuales se describirán a continuación.

- **Comunicación Interna:** Se centra en cultivar relaciones positivas entre todo el personal interno de la empresa, unificando todas las áreas para alcanzar el objetivo principal de la organización. A través de herramientas de

comunicación, se mantiene al personal informado sobre los acontecimientos tanto internos como externos, fomentando la integración y motivando a los empleados para que comprendan los objetivos de la empresa y las acciones que lleva a cabo (Calero Torres, 2015, pp. 16-24).

- **Comunicación Externa:** Se trata del conjunto de comunicados que una organización dirige hacia sus diversos públicos externos, como accionistas, proveedores, clientes, distribuidores, autoridades gubernamentales, medios de comunicación, entre otros. El propósito de estos mensajes es preservar o mejorar las relaciones con estos grupos, proyectar una imagen positiva y promover los productos o servicios que la organización ofrece.

La comunicación es una herramienta fundamental para cualquier organización, todos estos elementos previamente mencionados están interconectados entre sí por lo cual es esencial abordarlos de manera conjunta para lograr una comunicación efectiva, la comunicación juega un papel crucial para alcanzar el éxito.

Factores Organizacionales

Contar con un clima laboral donde se generen buenas relaciones y se fomenten los valores de la empresa, aumentará la satisfacción de los colaboradores. Existen 4 tendencias actuales que influyen a la satisfacción laboral:

Cultura Organizacional

Según (Calero Torres, 2015) la cultura organizacional se dedica a analizar los diversos comportamientos manifestados en la organización, centrándose en los valores, creencias, necesidades, expectativas, normas y políticas que se forman entre los miembros internos de la empresa.

Las compañías necesitan estar dispuestas a afrontar cualquier tipo de cambios, ya sean de índole social, tecnológica o económica. Por lo tanto, es esencial que las organizaciones se adapten a estas transformaciones que surgen con el tiempo y opten por integrarlas. En este contexto, la cultura organizacional se convierte en como una herramienta facilitadora que impulsa hacia el logro del éxito.

Entre estas tiene 4 funciones básicas:

- La identificación. Examina la pregunta fundamental de "¿quiénes somos?" con el propósito de establecer la personalidad distintiva de la organización. Este reconocimiento es crucial tanto para terceros como para fomentar la identificación de los miembros con la empresa.
- La integración. Refuerza los aspectos fundamentales de la organización, respondiendo a cuestiones como "¿qué nos une?" y "¿cómo nos entendemos?".
- La coordinación. Los procesos se traducen en resultados que cumplen con las normas y valores corporativos. Este enfoque permite tomar decisiones con mayor flexibilidad, abordando preguntas como "¿qué y cómo debo hacerlo?".
- Motivación. A través de esta herramienta, se busca motivar al público interno de la organización. Los empleados comparten valores y principios que guían hacia el éxito, entre otros aspectos.

La conexión entre la cultura de una empresa y la satisfacción en el trabajo están profundamente entrelazadas, desempeñando roles fundamentales en la experiencia de los empleados dentro de una empresa, esto tiene un efecto directo en el bienestar y el compromiso de los empleados.

Una cultura organizacional positiva, caracterizada por valores compartidos, colaboración y propósito claro, contribuye significativamente a la satisfacción de los empleados, generando un sentido de pertenencia y significado en el trabajo.

Políticas de Recursos Humanos

El concepto de la gestión del talento humano abarca una diversidad de perspectivas sociales, desde captación de personal hasta beneficios para que el personal siga trabajando en la empresa, por lo que podemos definir a los recursos humanos como una fuerza que permite que la empresa tenga personal óptimo a su disposición, realizando diversas acciones en el camino.

A estas acciones que se realizan en un área de recursos humanos, se les conoce como políticas de recursos humanos, que permiten asumir y desarrollar cambios en la empresa, por lo que aceptan a sus colaboradores como “componentes potenciales que necesitan del ámbito social”, pues son individuos con capacidad de evolución de sus conocimientos y experiencias. Las personas que distinguen a la organización a la que pertenecen, se los considera como humanos unidos para obtener un beneficio mutuo y ser felices” (Macías Quiroz et al., 2020). Siendo considerados a los colaboradores como factor clave para las organizaciones.

Entonces, ¿qué relación existe entre las políticas de recursos humanos y la satisfacción del colaborador? Según Pérez Pérez et al, “el uso de algunas de las políticas flexibles de recursos humanos que ayudan a la conciliación de la vida laboral y familiar (teletrabajo, horario flexible, tiempo parcial,) con el enriquecimiento trabajo-familia (T-F) y familia-trabajo (F-T), así como con el conflicto trabajo-familia (T-F). Por ejemplo, el efecto de unas pocas prácticas flexibles como el teletrabajo evidenciaron que están relacionadas con el conflicto T-F de forma negativa las dos primeras y positiva la tercera (2014, p. 24).

Este enriquecimiento T-F es un factor clave para determinar la satisfacción laboral del colaborador, ya que el colaborador entiende que estas políticas flexibles, como el teletrabajo, son beneficios que le entrega la organización y por ende busca comprometerse más con esta.

Varios estudios exploran la conexión entre la satisfacción laboral y la retención en el empleo. En otras palabras, existe una menor probabilidad de que un empleado decida dejar su puesto si experimenta una mayor satisfacción en su entorno laboral. Asimismo, se espera que aquellos que encuentran mayor satisfacción en su trabajo también demuestren un mayor compromiso hacia la empresa.

En conclusión, un trabajador que sienta que las políticas de recursos humanos son beneficios, estará más comprometido con su trabajo y le será más gratificante realizar dicha labor, es decir, se sentirá satisfecho con su trabajo.

Oportunidades de desarrollo profesional

En el mundo empresarial actual, la innovación es un requisito indispensable para todos los trabajadores, ya que es la clave para alcanzar el éxito profesional y avanzar en sus respectivas carreras. Dada la intensa competencia existente, cada profesional debe estar bien preparado y capacitado para satisfacer las demandas de la empresa, muchos empleados ingresan a una empresa con la aspiración de crecer tanto profesional como económicamente. Para lograr este crecimiento y desarrollo, es necesario tener un plan o una trayectoria profesional que permita proyectar mejoras futuras para la empresa y ayudar a cada trabajador a alcanzar sus objetivos (Santa Cruz Poluche, 2021).

Las personas buscan ascender laboralmente por diversas razones, que van desde el deseo de desarrollo profesional y personal hasta la búsqueda de reconocimiento, mayores responsabilidades y desafíos, mejoras salariales y beneficios, oportunidades de carrera, impacto en la organización, estabilidad

laboral y seguridad, hasta la ambición y competitividad personal estas mismas motivaciones son personales y pueden evolucionar a lo largo de la carrera de cada individuo.

Satisfacción laboral en el contexto peruano

Valores laborales en el Perú

Ochoa Pacheco, los valores laborales son parámetros y principios decisivos en el mundo organizacional y laboral (2011, p. 6) porque:

1. “Son una variable vital para la toma de decisiones, de modo que son elementos no sólo figurativos sino de peso en los pasos y acciones que toman los trabajadores en un contexto real y laboral.
2. Permite ubicarnos, fijarnos en una postura ante la realidad, de allí que nos impulsan a actuar y permite definirnos, moldearnos.
3. Debido a su alto impacto en nuestras acciones, posiciones y formas de desenvolvernos son determinantes en aspectos de la conducta humana y organizacional” (Chura Pari, 2018, p. 50).

Los valores laborales sobresalen al abordar un ámbito que trasciende el ámbito profesional, siendo considerados por quienes los poseen como principios fundamentales que orientan la comprensión del mundo social y la autoevaluación a nivel individual y colectivo, estos valores funcionan como directrices para las actitudes y como vías para la acción social (Ochoa Pacheco, 2011, p. 46).

Los empleados de la organización se interesan en alcanzar su pleno potencial, y este objetivo se aborda de manera más accesible ya que cada individuo lo cumple de maneras diversas; esta necesidad se vincula específicamente con sentimientos de competencia y logro.

Mercado Laboral Peruano

La población ocupada en el Perú se subdivide en personas formales e informales. Se abordará este tema mediante el enfoque del sector informal. Según, (BBVA, 2017, p. 21) la insatisfacción laboral en el sector informal en el Perú surge de una serie de desafíos que enfrentan los trabajadores y las empresas informales. La falta de protección laboral, inestabilidad en el empleo, limitado acceso a beneficios sociales y desarrollo profesional, así como la presencia de barreras para el crecimiento empresarial, contribuyen a un ambiente laboral insatisfactorio.

Tal como lo reporta Universidad Católica Pontificia Del Perú, “la producción del sector informal en el 2007 solo representó el 19% del producto bruto interno (PBI). Para el 2012, estuvo conformado por 8 millones de unidades productivas que desarrollaron actividades de producción y distribución de bienes, y servicios completamente legales empleando al 70% de la población ocupada sin contrato ni beneficios laborales” (2017, p. 27).

La insatisfacción no solo afecta a los trabajadores individualmente, sino que también tiene implicaciones más amplias en términos de desarrollo económico. La informalidad laboral puede obstaculizar el crecimiento sostenible, limitar el acceso a créditos y servicios financieros, y generar desafíos fiscales y regulatorios laboral y la calidad de los productos y servicios.

Normativas y Legislación Laboral Relevante

En el Perú, existen diversas normativas laborales que velan por los derechos de los trabajadores y contribuyen a su satisfacción laboral. A continuación, mencionaré algunas de las normas más relevantes:

- Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Ley N.º 29381): Esta ley tiene como objetivo promover la productividad y competitividad en el ámbito laboral. Establece disposiciones sobre jornada laboral, descansos remunerados, y beneficios para los trabajadores.
- Ley de Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) (Ley N.º 29352): Regula el depósito de la Compensación por Tiempo de Servicios, un beneficio económico que los empleadores deben otorgar a favor de sus trabajadores.
- Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo (Ley N.º 854): Establece las disposiciones sobre la jornada de trabajo, el horario y las condiciones en las que se puede realizar trabajo en sobretiempo.
- Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley N.º 29783): Busca promover un ambiente de trabajo seguro y saludable. Establece las obligaciones de los empleadores en materia de prevención de riesgos laborales y la protección de la salud de los trabajadores.
- Ley de Participación en las Utilidades de las Empresas (Ley N.º 28756): Regula la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, estableciendo un mecanismo para distribuir un porcentaje de las ganancias entre los empleados.
- Ley de Descansos Remunerados (Ley N.º 23043): Establece las condiciones para otorgar descansos remunerados a los trabajadores, como los días feriados y las vacaciones anuales.
- Ley de Gratificaciones (Ley N.º 27735): Regula el pago de las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad, beneficios económicos adicionales que los empleadores deben otorgar a sus trabajadores.

- Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (Ley N.º 28983): Busca prevenir y eliminar la discriminación de género en el ámbito laboral, promoviendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Estas son solo algunas de las normativas laborales en Perú que influyen en las condiciones laborales y la satisfacción de los trabajadores, pero nos sirve de ejemplo para validar el hecho de que, con políticas de recursos humanos más flexibles, el trabajador se siente más satisfecho, por el simple hecho de tener un beneficio. Además, el estado peruano contribuye en esto, dándonos estas normativas, promoviendo el trabajo y el crecimiento profesional de todos.

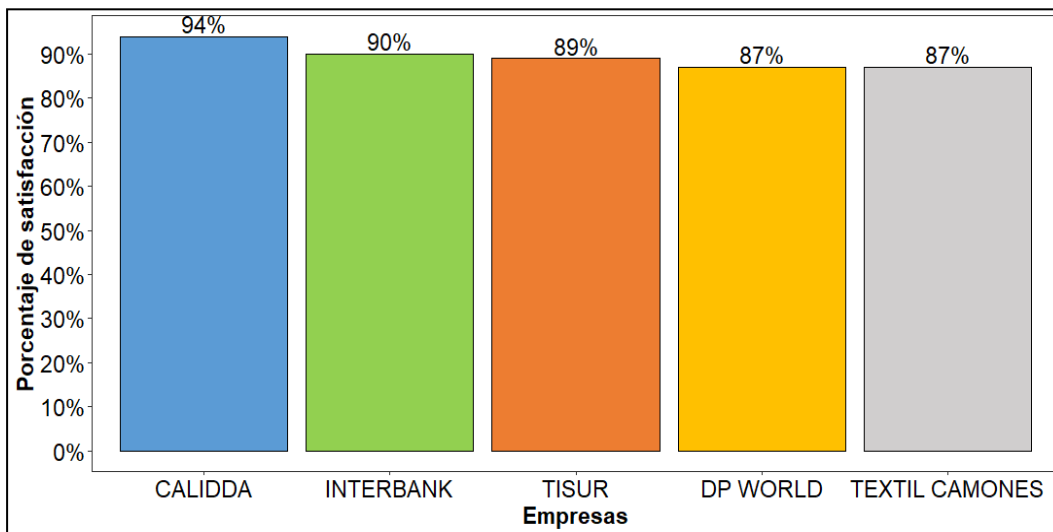
Implicaciones De La Satisfacción Laboral En Las Organizaciones

En el contexto empresarial actual, la satisfacción laboral emerge como un indicador crucial para evaluar la salud organizacional y el compromiso de los empleados. En este análisis, nos sumergimos en el panorama laboral peruano, enfocándonos en las cinco empresas con el más alto nivel de satisfacción, según el prestigioso ranking de Great Place to Work (GPTW). A través de la exploración de este conjunto selecto de organizaciones, buscamos comprender los factores clave que contribuyen a la creación de un entorno laboral excepcional. Además, examinamos los resultados de las encuestas y evaluaciones llevadas a cabo por GPTW para arrojar luz sobre cómo estas empresas han priorizado elementos como: Entorno Laboral Seguro y Respetuoso, Cultura de Colaboración y Cuidado, Contribución Significativa y Reconocimiento, Compromiso con la Comunidad y el Medio Ambiente, y Ambiente de Bienvenida y Adaptable. Este análisis busca relacionar el reconocimiento de una empresa peruana como un "Gran Lugar para Trabajar" y los niveles de satisfacción laboral en el contexto peruano.

Utilizando el ranking de Great Place to Work, se identificó las cinco empresas en Perú con el mayor nivel de satisfacción laboral (Figura 1).

Figura 1

Niveles de satisfacción laboral en 5 empresas del Perú.



Nota: Estos niveles porcentuales de satisfacción laboral son medidos en base a encuestas realizadas a los trabajadores de la propia empresa.

Este ranking refleja el compromiso de estas organizaciones en crear un ambiente laboral positivo, donde los empleados se sienten valorados y comprometidos.

Great Place to Work destaca varios factores clave que contribuyen a un buen lugar de trabajo. Estos factores son esenciales para entender por qué ciertas empresas lideran en satisfacción laboral. Estos factores son:

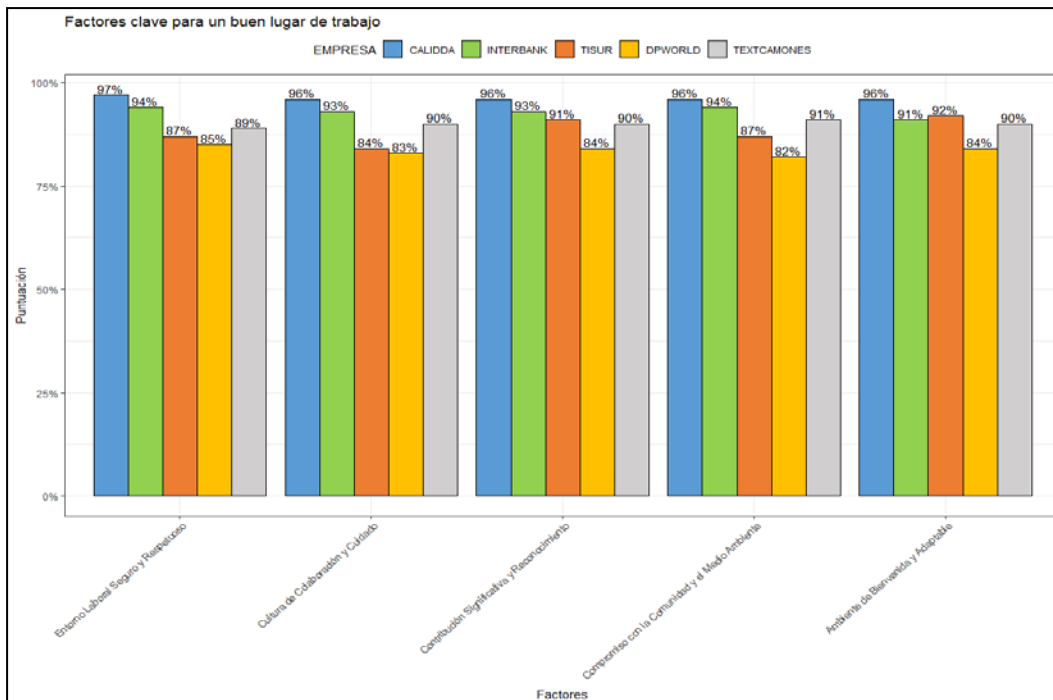
- Entorno Laboral Seguro y Respetuoso: Garantiza la seguridad física y emocional de los empleados, promoviendo prácticas seguras y un trato respetuoso entre colegas.
- Cultura de Colaboración y Cuidado: Fomenta la cooperación y apoyo entre los miembros del equipo, creando un ambiente donde la comunicación abierta y la empatía son fundamentales.
- Contribución Significativa y Reconocimiento: Brinda oportunidades para contribuciones significativas, asignando tareas desafiantes, y reconoce activamente los logros individuales y colectivos.

- **Compromiso con la Comunidad y el Medio Ambiente:** Refleja la responsabilidad social al comprometerse con la comunidad y promover prácticas sostenibles para reducir la huella ambiental.
- **Ambiente de Bienvenida y Adaptable:** Abraza la diversidad e inclusión, creando un entorno acogedor para empleados de diferentes trasfondos, y se adapta positivamente a los cambios.

Estos factores se relacionan directamente con la satisfacción laboral del colaborador, y en base a esto se realizaron las encuestas para obtener los niveles de satisfacción laboral en las empresas, por lo que en la siguiente figura (Figura 2) analizaremos como varían estos factores en la perspectiva de los trabajadores de estas 5 empresas.

Figura 2

Factores clave que influyen en la elección de un gran lugar para trabajar.



Nota: Estos niveles porcentuales son una recopilación de las encuestas realizadas a los trabajadores de cada empresa, las opiniones aisladas y diversas preguntas se agruparon en estos 5 factores.

De acuerdo con los gráficos observados, podemos abstraer que existe una relación entre los datos analizados por Great Place to Work y la satisfacción laboral, y esto refleja en:

- **Metodología GPTW:** Great Place to Work utiliza encuestas y evaluaciones detalladas para medir la percepción de los empleados sobre diferentes aspectos del entorno laboral. Esto incluye la confianza en la dirección, la camaradería entre colegas y la percepción de la equidad en las prácticas laborales.
- **Efecto en la Productividad:** La satisfacción laboral se ha correlacionado positivamente con la productividad y el compromiso. Las empresas en el ranking de GPTW suelen experimentar un rendimiento superior gracias a empleados más comprometidos y motivados.
- **Atracción y Retención de Talento:** Ser reconocido como un "Gran Lugar para Trabajar" no solo mejora la moral interna, sino que también fortalece la marca empleadora, facilitando la atracción y retención de talento.

El análisis de las empresas destacadas en Great Place to Work proporcionan una visión valiosa de cómo la atención a factores específicos crea un entorno laboral positivo, mejorando la satisfacción y, en última instancia, impactando positivamente en el desempeño organizacional.

Conclusiones

La satisfacción laboral es un factor crítico que influye directamente en el rendimiento y los resultados económicos de una organización. Las actitudes positivas en el trabajo mejoran la eficiencia y la productividad, facilitando el logro de los objetivos y metas de la organización. En contraste, con las actitudes negativas pueden llevar a conductas indeseables y a un compromiso insuficiente con la organización un factor influyente en la organización es la comunicación efectiva es una herramienta esencial para

alinear la información con los objetivos de la organización.

Además, la satisfacción laboral es un indicador crucial para evaluar la salud organizacional y el compromiso de los empleados, han demostrado tener un mayor nivel de satisfacción laboral. Se concluye que en el contexto peruano diversas empresas que reciben el reconocimiento de Great Place to Work, porque priorizan elementos como un entorno laboral seguro y respetuoso, una cultura de colaboración y cuidado, una contribución significativa y reconocimiento, y un compromiso con la comunidad y el medio ambiente donde los empleados se sienten valorados, motivados y comprometidos.

Referencias bibliográficas

- Ansa, M., & Acosta, A. (2023). La actitud hacia el trabajo del personal administrativo en el Núcleo Humanístico de la Universidad del Zulia. *Revista de ciencias sociales*, 14(1), 1-11.
- Ansa P., M., & Acosta, A. (2008). La actitud hacia el trabajo del personal administrativo en el Núcleo Humanístico de la Universidad del Zulia. 2008, XIV, 121-130.
- BBVA, R. (2017). Perú | Informalidad laboral y algunas propuestas para reducirla. 21.
- Bello Toribio, J. V., & Bustamante Maslucan, Y. (2019). ¿Es posible incrementar extrínsecamente la motivación intrínseca laboral? 28-09-2019, 11.
- Calero Torres, M. M. (2015). *Plande Comunicación Interna y Externa para Quifatex*. San Francisco de Quito.
- Carcasi Parisaca, O. (2018). Motivación intrínseca, extrínseca asociado al nivel de satisfacción laboral del personal asistencial de Laredess lampa 2017 [Universidad Andina Néstor Cáceres]. http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/1744/T036_0203803_6.pdf?sequence=3&isAllowed=y

-
- Chura Pari, C. (2018). Valores laborales y la cultura organizacional en los trabajadores del Hospital "San Martín de Porres" Macusani, Puno-Perú 2018. [Universidad Peruana Unión]. http://200.121.226.32:8080/bitstream/handle/20.500.12840/2153/Celia_Tesis_Maestro_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Farías, J., & Alarcón, L. (1991). Aspectos motivacionales del trabajador en la construcción. 1991, 42, 180.
- Gonzales la Torre, J., & Varona- Castillo, L. (2022). La teoría biocéntrica como fundamento protector de la naturaleza en la actividad económica. Revista de derecho, 61(2), 1-21. <https://doi.org/10.32719/26312484.2023.39.1>
- Huichi, N. (2019). Motivación laboral [Universidad Peruana Unión]. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2630/Carolina_Trabajo_Bachillerato_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Macías Quiroz, M. M., Ruiz Cedeño, S. del M., & Valdivieso Guerra, P. del A. (2020). Talento humano y la satisfacción laboral en una empresa de construcción civil. XLI(2). <https://www.redalyc.org/journal/3604/360464740011/html/>
- Ochoa Pacheco, P. (2011). Caracterización de los valores laborales de un grupo de mineros venezolanos. 20.
- Peña, H., & Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. 2018, 3(7), 181-182. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Pérez Pérez, M., Vela Jiménez, M. J., & Abella Garcés, S. (2014). Relación de las prácticas flexibles de recursos humanos con la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. 19, 15.
- Quero Romero, Y. M. (2014). Comunicación efectiva y desempeño laboral en educación básica. 2014, 9(27), 2-13.
- Santa Cruz Poluche, R. G. (2021). Modelo de línea de carrera para mejorar la satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa Inmobiliaria Justi Precio Lihen SAC [Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62681/Santa_CP_RG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
-

Universidad Católica Pontificia Del Perú. (2017). Sobre informalidad y productividad, breves reflexiones para el caso del Perú. 95.

Villanueva Mejía, G. V., & Santos Santos, A. R. (2019). La relación jefe-subordinados como factor importante en el desempeño laboral de los trabajadores de servicios generales de un hospital. [Universidad de Guayaquil]. <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/39197/1/Sistematizacion%20Santos%20-%20Villanueva.pdf>