



# **Diferencias y similitudes entre trabajadores y voluntarios en términos de Ajuste con el entorno, Satisfacción Laboral y Satisfacción Vital**

Trabajo de Fin de Grado de Psicología. Facultad de Psicología y Logopedia.  
Universidad de La Laguna. Curso académico 2018-2019.

**Alumna:** Glóriya Georgieva Nakova  
**Tutora:** Gladys María Rolo González



## ÍNDICE

Resumen/Abstracto.....	p.1
Introducción.....	p.2
1. Ajuste Persona-Entorno.....	p.4
1.1 Ajuste Persona-Organización.....	p.5
1.2 Ajuste Persona-Puesto de trabajo.....	p.6
1.3 Ajuste Persona-Grupo.....	p.6
1.4 Ajuste Persona-Supervisor.....	p.7
2. Satisfacción Laboral.....	p.7
3. Satisfacción con la Vida.....	p.8
Planteamiento del problema.....	p.10
Método.....	p.11
1. Participantes.....	p.11
2. Diseño.....	p.11
3. Instrumento.....	p.11
4. Procedimiento.....	p.13
Resultados.....	p.14
Discusión.....	p.18
Bibliografía.....	p.21



## **RESUMEN**

El objetivo de este trabajo es analizar las diferencias entre trabajadores y voluntarios en términos de Ajuste con el entorno, Satisfacción Laboral y Satisfacción Vital. Participaron 238 personas entre 17 y 90 años, de los que 47,7% eran voluntarios y 52,3% trabajadores. El instrumento se cumplimentó en formato online o en papel. Los análisis muestran alta fiabilidad en las escalas utilizadas y correlaciones significativas entre las variables. Se observa que ser voluntario explica en mayor medida el ajuste con el entorno en comparación con ser trabajador o trabajador-voluntario. Los voluntarios también se caracterizan por presentar niveles ligeramente más altos en Satisfacción Vital que los trabajadores. Los resultados confirman que a mayor nivel de ajuste con el entorno, tanto voluntarios como trabajadores, experimentan mayores niveles de bienestar y satisfacción con la actividad que realizan. Las dimensiones de Ajuste persona-entorno que contribuyen a explicar la Satisfacción Laboral y la Satisfacción Vital son el ajuste con el puesto, con el supervisor y con la organización.

**Palabras clave:** Ajuste persona-entorno, Satisfacción Laboral, Satisfacción Vital, voluntariado, trabajadores.

## **ABSTRACT**

The aim of this study is to analyze the differences between workers and volunteers in terms of Person-environment fit, Job Satisfaction and Life Satisfaction. A total of 238 people, aged 17-90 years old, participated, of which 47.7% were volunteers and 52.3% workers. The instrument was delivered in an on-line or a paper-and-pencil format. The analysis shows that the scales have a high reliability and significant correlations between the variables. It is observed that volunteering explains to a greater extent the adjustment with the environment in comparison with being a worker or a worker who volunteers. Volunteers also characterize by slightly higher levels in Life Satisfaction than workers. The results confirm that at a higher level of adjustment with the environment, both volunteers and workers experience more wellbeing and satisfaction with the activity they perform. The dimensions of Person-environment fit that help explain Job Satisfaction and Life Satisfaction are those of person-job, person-supervisor and person-organization fit.

**Key words:** Person-environment fit, Job Satisfaction, Life Satisfaction, volunteering, workers.



## INTRODUCCIÓN

El comienzo de las actividades caritativas y su institucionalización tiene origen en S.XI con las acciones de la iglesia, pero no es hasta S.XIX cuando “la cuestión social se consolida como un problema del Estado”, traduciéndose en su sistematización, control y reglamento (Medina, 2015, p.1). Desde entonces han habido múltiples cambios que difieren tanto de la época como del país y su sistema político. En España, la actividad voluntaria se reconoció por primera vez el 15 de enero de 1996 con la Ley 6/96. Desde entonces se han establecido varias leyes a nivel autonómico, destacando la Ley 4/1998 del Voluntariado en Canarias (Medina, 2016). La ley más reciente, Ley 45/2015 de 14 de octubre (Jefatura del Estado, 2015), define el voluntariado como el conjunto de actividades solidarias que se desarrollan de manera libre y voluntaria, sin remuneración económica y a través de entidades capacitadas.

Los datos obtenidos por la Plataforma de Voluntariado de España -PVE- indican que el porcentaje de población española mayor de 18 años que realiza voluntariado es de 8,5%, aproximadamente 3,9 millones de personas (PVE, 2017). Al igual que los resultados del Centro de Investigaciones Sociológicas de 2011 (Martos y González, 2011), la PVE confirma que los ámbitos en los que más voluntariado participa son el Social (51,8%), Sociosanitario (15,9%) y Educativo (10,8%). El perfil del voluntario en estos ámbitos es mayoritariamente femenino, con nivel social-académico medio-alto y el 96% presenta índices de satisfacción altos con la labor realizada y su organización.

A pesar de los altos niveles de satisfacción, las respuestas negativas frente a la posibilidad de realizar voluntariado han aumentado en los últimos años, llegando al 80% en 2017 en comparación con el 58% en 2014. La mayoría contestan que su decisión se debe a la falta de tiempo libre (20,3%), falta de información (16,8%) y la gran cantidad de requisitos impuestos por las ONGs (16,4%) (PVE, 2017).

Clary et al. (1998) diferencian seis motivos según su función que pueden influir en la decisión de realizar voluntariado: (1) **función comprensiva** (aplicar los conocimientos y habilidades), (2) **función de desarrollo de valores** (expresar valores humanitarios), (3) **función de automejora** (crecer como persona), (4) **función protectora** (disminuir sentimientos negativos como la culpa), (5) **función social** (participación en actividades valoradas positivamente) y, (6) **función profesional** (mejorar las perspectivas profesionales). Chacón, Pérez, Flores, y Vecina (2010) basados en las variables motivacionales propuestas por Clary et al. (1998), revelaron que el motivo que más elegían los españoles para realizar voluntariado es el *desarrollo de valores* (48%), es decir, el interés de mostrar altruismo y ser de ayuda para los demás.

El voluntariado debe desarrollar su actividad en organizaciones dedicadas a conductas altruistas y regidas por la legislación citada al comienzo



de este apartado. La Organización de Naciones Unidas (ONU) define las Organizaciones No Gubernamentales (ONG) como un conjunto de voluntarios organizados a nivel local, nacional o internacional, cuya finalidad es velar y abogar por el bienestar público (Departamento de información de las Naciones Unidas, DIP-ONG, s.f.). Son organizaciones que pertenecen al Tercer Sector, es decir, al sector no lucrativo (Etzioni, 1973 citado por Gradillas, 2013), y se diferencian de aquellas que pertenecen al sector privado y público, sobre todo, por su carácter caritativo centrado en los ámbitos donde “las políticas públicas sociales o económicas son más débiles o inexistentes” (Gradillas, 2013, p.85). En España destacan las ONGs cuyos comienzos datan del siglo pasado, como Cruz Roja (1864), Cáritas Española (1942), Manos Unidas (1960) y Médicos Mundi (1963) (Revilla, 2015).

Todas ellas deben cumplir una serie de requisitos y características: no pertenecer ni seguir las directrices de los organismos públicos; no distribuir las ganancias entre los miembros de la organización, y la participación en sus actividades ha de ser voluntaria (Zúñiga, 2005, citado por Ramos, 2012). Ojeda (2006, citado por Bautista y Anguiano, 2008) añade que estas entidades, aunque orientadas al voluntariado, se siguen considerando organizaciones y como tales, deben establecer una estructura interna clara, definir los objetivos a seguir y tener un documento de constitución. Este autor también diferencia las organizaciones no lucrativas según la principal actividad que desarrollan y destaca la Clasificación Internacional de Organizaciones No Lucrativas (ICNPO) según la cual se pueden apreciar 12 agrupaciones, tal y como se muestra en la Figura 1.

<b>1.</b> Cultura y recreación	<b>4.</b> Servicios sociales	<b>7.</b> Promoción de derechos, asesoramiento legal y política	<b>10.</b> Religión
<b>2.</b> Educación e investigación	<b>5.</b> Medio ambiente	<b>8.</b> Intermediarios filantrópicos y promoción del voluntariado	<b>11.</b> Asociaciones de empresarios, profesionales y empleados
<b>3.</b> Salud	<b>6.</b> Desarrollo social y vivienda	<b>9.</b> Organizaciones internacionales	<b>12.</b> No clasificados en otra categoría

Figura 1: Clasificación de las organizaciones sin ánimo de lucro (Ojeda, 2006, citado por Bautista y Anguiano, 2008)



Como se señaló anteriormente, existen características idénticas tanto para las entidades de voluntariado como para el resto de las organizaciones privadas o públicas. Esto podría indicar que los recursos humanos de las organizaciones pertenecientes al tercer sector, o a los sectores privado y público, se comportarán de manera muy similar, ya sea desde su rol de empleados (empresas) como desde el rol de voluntariado (ONG).

Para conocer las características de los empleados y voluntarios, así como la interacción con su organización, es necesario tener en cuenta diversas variables que vinculan la estructura y los procesos internos de las organizaciones con las experiencias del personal. En esta línea, para entender el funcionamiento de y en las organizaciones, un concepto clave es el de Ajuste persona-entorno laboral.

### **1. Ajuste persona-entorno:**

Uno de los modelos más conocidos que refleja la interacción entre individuo y entorno es el planteado por French, Rogers y Cobb (1974, citado por Luceño, Martín, Rubio y Díaz, 2004) y sostiene que el desajuste puede comprenderse de dos maneras: como el desequilibrio entre las necesidades del trabajador y lo que ofrece el entorno laboral (desde el punto de vista del trabajador) y como la discrepancia entre las capacidades del trabajador y las exigencias del puesto de trabajo (desde el punto de vista de la empresa). Muchinsky y Monahan (1987, citado por Chuang, Shen, y Judge, 2016) también definen el ajuste persona-entorno como el grado de congruencia entre variables situacionales y personales.

Desde que Lewin (1951, citado por Sekiguchi, 2004) afirmó que el comportamiento humano está en función de la persona y su entorno, se ha demostrado que el ajuste persona-entorno es dualista y está fundado en la teoría interaccionista del comportamiento (Chatman, 1989). A pesar de ello, algunos autores discrepan, y defienden que es la situación la que moldea el comportamiento (Davis-Blake y Pfeffer, 1989), mientras que otros fundamentan que son las características personales las que guían la interacción (House, Shane y Herold, 1996).

En conclusión, el ajuste persona-entorno puede entenderse como el grado de compatibilidad entre el individuo y su entorno (Kristof-Brown, Zimmerman y Johnson, 2005). En él también se pueden diferenciar tres dimensiones representadas en la Figura 2:

- 1 Dimensión de ajuste suplementario vs. complementario: El ajuste *suplementario* ocurre cuando el individuo tiene características parecidas al resto de trabajadores, mientras que el *complementario* se caracteriza por completar el entorno con aquellas características que faltan, es decir, la persona complementa y compensa al entorno (Muchinsky y Monahan, 1987, citado por Chuang et al., 2016).



- 2 Dimensión de necesidades-recursos vs. demandas-capacidades: Se obtiene el ajuste de necesidades-recursos cuando el entorno, aportando recursos variados (financieros, interpersonales, etc.), consigue satisfacer las necesidades de la persona. El ajuste demandas-capacidades se logra si el individuo posee las habilidades necesarias para satisfacer las demandas del entorno (Kristof, 1996).
- 3 Dimensión de ajuste percibido (subjetivo) vs. ajuste real (objetivo): El ajuste percibido hace referencia a la opinión de la persona sobre si encaja en el entorno. En contraposición, el ajuste real se obtiene al comparar por separado tanto las características del entorno, como las características individuales (Cable y Judge, 1996).

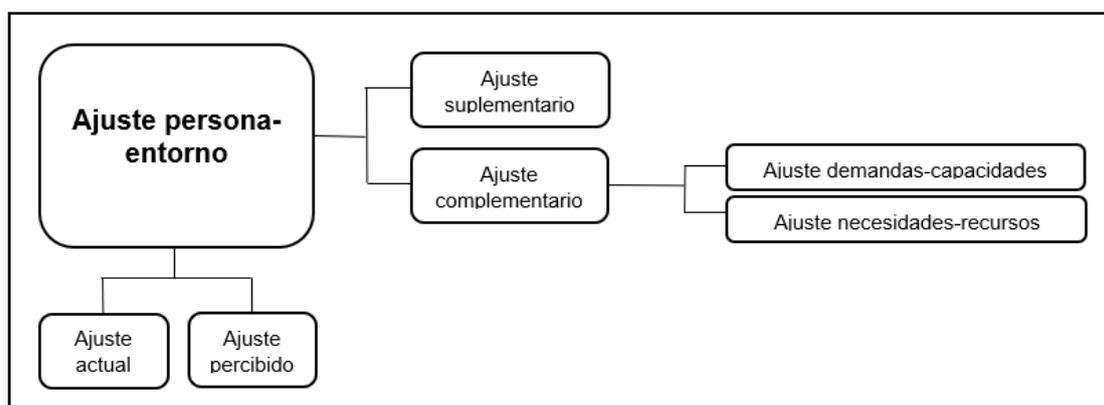


Figura 2: Relación entre las diferentes dimensiones del ajuste Persona-Entorno (adaptada de Sekiguchi, 2004).

A partir del estudio de las tres dimensiones descritas se han establecido cuatro tipos de ajuste persona-entorno (Kristof-Brown y Guay, 2011):

### 1.1. Ajuste persona-organización.

El ajuste persona-organización fue definido por Kristof (1996) como la congruencia entre los valores o metas del individuo y los de su organización. Las investigaciones sobre el ajuste persona-organización se remontan al trabajo de Schneider (1987) sobre la teoría de **atracción-selección-desgaste**, en el que argumenta que las personas buscan situaciones que les son atractivas. En este sentido, las organizaciones son entornos a los que las personas se sienten atraídas: si se ajustan a ellas se quedan, y si no se van (Schneider, 1987).

Se ha demostrado que el ajuste persona-organización se relaciona con el desempeño laboral (Kim, Aryee, Loi y Kim, 2013), la satisfacción laboral (Kim



et al., 2013; Wang, Zhan, Mccune y Truxillo, 2011), y la intención de rotación laboral (Wang et al., 2011). Por otra parte, el desajuste en este ámbito está asociado positivamente a niveles más altos de Burnout (Kilroy, Flood, Bosak, y Chênevert, 2017) y a la intención de abandono laboral (Oh et al., 2014), lo que indica su gran importancia a nivel del bienestar del individuo.

### **1.2. Ajuste persona-puesto de trabajo.**

Este ajuste se define como la compatibilidad entre el individuo y el trabajo que desempeña. Se puede comprender desde la dimensión de necesidades-recursos o demandas-capacidades, es decir, se consigue el ajuste entre las necesidades que presenta la persona y los recursos ofrecidos por su entorno, o bien, entre las demandas del trabajo y las habilidades que tiene el individuo (Kristof, 1996). Estas dos dimensiones pertenecen al ajuste complementario, por tanto, se entiende que el puesto de trabajo y las características de la persona se completan y equilibran mutuamente (Muchinsky y Monahan, 1987, citado por Chuang et al., 2016). Según Chuang et al. (2016, p.70) “la dimensión de demandas-capacidades está compuesta por los conocimientos, habilidades y destrezas de la persona y sus características personales, mientras que el ajuste entre necesidades-recursos está constituido por las características del trabajo y los intereses personales”.

El ajuste entendido como necesidades-recursos se apoya en el paradigma de satisfacción de necesidades de French y Kahn (1962, citado por Chuang et al., 2016) que sugiere que los individuos realizan una comparación entre lo que puede ofrecer el ambiente y sus propias necesidades y, por ende, se entiende que la persona obtendrá unos resultados más positivos en el ámbito laboral si sus necesidades han sido satisfechas por el entorno que le rodea.

El ajuste persona-puesto se ha relacionado con la satisfacción laboral y la intención de rotación laboral (Wang et al., 2011), y el desempeño del trabajo (Li y Hung, 2010, citado por Chuang et al., 2016).

### **1.3. Ajuste persona-grupo.**

Kristof (1996) lo define como la compatibilidad entre la persona y su grupo de trabajo. El paradigma sobre la atracción de Byrne (1971, citado por Pierce, Byrne, y Aguinis, 1996) defiende que la persona es atraída hacia aquellas personas de su entorno que se asemejan a ella. Sobre todo, pone énfasis en la atracción que surge por la semejanza en actitudes entre compañeros de trabajo, el supervisor y subordinados (Alliger, Janak, Streeter, Byrne y Turban, 1993 citado por Pierce et al., 1996)

Se ha demostrado que la percepción de ajuste grupal aumenta la cantidad de resultados grupales (Seong, Kristof-Brown, Park, Hong y Shin 2015). También se relaciona significativamente con la satisfacción laboral



(Wang et al., 2011), el compromiso de los trabajadores (Cai, Cai, Sun, y Ma, 2018) y la intención de rotación laboral (Wang et al., 2011)

#### **1.4. Ajuste persona-supervisor.**

El ajuste persona-supervisor hace referencia a la compatibilidad entre el individuo y su supervisor (Kristof-Brown et al., 2005). La teoría de Huston y Lvinger (1978) sobre la atracción interpersonal explicaría el ajuste que puede haber entre el subordinado y su jefe, de modo que, cuanto más se parecen en valores, metas, personalidad o actividades, más atraídos y cómodos se sentirán en su interacción.

Se ha demostrado que el ajuste persona-supervisor es el que más predice la intención de abandonar el trabajo en países asiáticos, así como el desempeño laboral del trabajador norteamericano (Oh et al., 2014). También se ha descubierto que la percepción de ajuste entre trabajador y supervisor se relaciona positivamente con el compromiso organizacional (Astakhova, 2016).

## **2. Satisfacción laboral:**

La satisfacción laboral hace referencia a un estado emocional positivo que proviene de la experiencia laboral subjetiva de la persona (Locke, 1976, citado por Bravo, Peiró y Rodríguez, 1996). Locke sostiene que esta satisfacción procede de la percepción de que un puesto de trabajo es capaz de cumplir los valores y necesidades de la persona (Bravo et al., 1996).

En contraposición, Herzberg (1959, citado por Argyle, 1977) plantea la existencia de dos tipos de factores que definen la satisfacción laboral: los factores motivadores, que son intrínsecos y están relacionados con la satisfacción en el puesto (realización, promoción, etc.) y los factores ergonómicos o de higiene, que son extrínsecos y se fundamentan en el contexto laboral, pudiendo generar falta de satisfacción laboral (relación con jefes y compañeros, condiciones de trabajo, etc.).

Esta tendencia dualista a la hora de comprender y explicar los determinantes de la satisfacción laboral se traduce en el debate entre *situacionistas* y *disposicionalistas*. Los *situacionistas* defendían que la situación, es decir el contexto organizacional, influía en las actitudes y bienestar del individuo (Dierdorff y Morgeson, 2013). Los *disposicionalistas* sostenían que las actitudes y comportamientos de los individuos están sujetos a los rasgos de personalidad y se muestran estables a lo largo del tiempo en los diferentes contextos de la organización. (Judge, Klinger, Simon y Yang, 2008)

A pesar de que estos dos enfoques fueron contrarios en el S.XX, actualmente se integran en el enfoque Interaccionista (Pujol-Cols y Dabos, 2018). Funder, Guillaume, Sakiko, Shizuka y Tatsuya (2012) sostienen que ambas perspectivas influyen simultáneamente en las actitudes, bienestar y el comportamiento del trabajador incidiendo así en su satisfacción laboral. Por lo



tanto, las personas ajustarán su comportamiento y actitud a la situación laboral y al mismo tiempo, cada individuo mantendrá su propia individualidad (Funder et al., 2012).

Algunos estudios verifican la importancia de la correlación entre los elementos situacionales y disposicionales para la satisfacción laboral, demostrando que influyen respectivamente en un 62% y un 24.25% sobre la variabilidad de esta (Dormann, Fay, Zapf y Frese, 2006). En la misma línea, Keller y Semmer (2013) concluyen que, para incrementar o mantener, la satisfacción laboral, se han de trabajar y fomentar tanto los determinantes situacionales como los disposicionales.

Un determinante en concreto ha demostrado ser esencial para la satisfacción laboral: el voluntariado. Donegani, McKay y Moro (2012) y Carmona, Estellés, Díaz y Aguilera (2018) han encontrado que las personas del sector no-lucrativo experimentan más satisfacción laboral que trabajadores de los sectores privados y/o públicos. El voluntariado también obtiene puntuaciones más altas en el grado de satisfacción con la supervisión, la satisfacción con la participación de la organización, y la satisfacción intrínseca (Carmona et al., 2018).

Otras características como presentar bajos niveles de ajuste personal a su puesto de trabajo (Peng y Mao, 2015) o tener un contrato temporal pueden disminuir la satisfacción laboral y, por ende, el bienestar (Dawson, Veliziotis, y Hopkins, 2017). Autores como Bowling, Eschleman y Wang (2010) también han relacionado positivamente la variable bienestar o satisfacción con la vida con la satisfacción laboral.

### **3. Satisfacción con la vida:**

El afán de comprender el bienestar y sus causas ha estado presente desde siempre (McMahon, 2006, citado por Vázquez, Hervás, Rahona, y Gómez, 2009), pero no es hasta la mitad del siglo XX cuando comienzan a realizarse estudios, primero desde una *perspectiva sociológica* centrada en la influencia de las variables demográficas (Wilson, 1967); después, desde la *perspectiva psicológica* con estudios sobre las características internas individuales (Costa y McCrae, 1998; citado por de León y Morales, 2005); y por último, desde la *perspectiva cognitivo-conductual* que ofrece una relación entre el logro de las metas y el bienestar (Little, 1999; citado por de León y Morales, 2005).

Existen dos tradiciones filosóficas que también han marcado los estudios sobre bienestar (Vázquez et al., 2009): la hedónica, que trata sobre los placeres que se encuentran los individuos con su vida (Diener, 1994) y la eudaimónica, enfocada en cómo las personas afrontan los retos que se les presentan y el esfuerzo que ponen para conseguir sus metas (Ryff y Keyes, 1995). Si la persona se orienta hacia el placer, está siguiendo el enfoque hedónico, y si lo hace hacia una vida significativa se estaría enfocando al



eudaemónico (Ryan y Deci, 2001). Estos dos enfoques incorporan los conceptos de Bienestar Subjetivo, perteneciente a la tradición hedónica y Bienestar Psicológico, perteneciente a la eudaimónica (Díaz, et al., 2006).

Para Veenhoven (1984, citado por Martín, 2002) el Bienestar Subjetivo es el grado en que la persona está a gusto con su vida. Para determinarlo se requiere evaluar dos componentes: el cognitivo “satisfacción con la vida” formado a partir de la relación entre las aspiraciones y los logros de la persona (Veenhoven, 1984 citado por Martín, 2002); y el afectivo, que se divide en afecto positivo y afecto negativo (Lucas, Diener y Suh, 1996).

Elementos como “la situación económica, el ámbito laboral, las relaciones familiares, el estado de salud, el nivel educativo, el entorno nacional y local, así como las emociones positivas y negativas que se experimentan día a día en las actividades y relaciones personales” (Temkin y Cruz, 2018, p.3), influyen en la evaluación de la satisfacción personal.

Kuykendall y Tay (2015) demuestran que una gran parte de los estímulos que influyen en el bienestar y en los estados de ánimo, pertenecen al entorno laboral. La Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound, 2007) ha expuesto que las condiciones laborales juegan un rol significativo en la satisfacción con la vida, más concretamente, se ha encontrado que a mayor presión laboral los niveles de satisfacción vital son más bajos. Angrave y Charlwood (2015) añaden que los niveles de satisfacción vital y los de satisfacción laboral se verán disminuidos si el individuo percibe un desajuste entre lo esperado y la realidad, como las horas semanales que espera trabajar en su puesto y el número de horas reales que debe realizar.

Variabes como la salud, estar desempleado o el ámbito social (Binder y Coad, 2015), también determinan el bienestar subjetivo de las personas, pero su impacto es menos uniforme que la influencia ejercida por la variable voluntariado. Es decir, el bienestar incrementa si la actividad realizada persigue una buena causa (Binder, 2016). Esta relación entre voluntariado y satisfacción vital parece ser bidireccional, pues los niveles de satisfacción pueden influir en la decisión de realizar voluntariado, pero ser voluntario también puede modificar la satisfacción vital (Dávila, 2003).



## **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:**

Las características de las organizaciones llevan a la conclusión de que sus componentes básicos, es decir, las tareas, las personas, las metas y la estructura de autoridad (Muchinsky, 2000), son iguales para todas independientemente del sector -privado, público, no lucrativo-, o de su actividad principal.

No obstante, la mayor diferencia entre las organizaciones lucrativas y las ONGs es que estas últimas orientan sus actividades a fines no lucrativos, y, por tanto, están compuestas mayoritariamente por voluntarios que desempeñan conductas altruistas para paliar una injusticia social, ambiental, etc. A pesar de ser una fuerza económica y social monumental, los conocimientos sobre el voluntariado son escasos entre la población (y los académicos) y, además, los estudios dedicados a este tema se han centrado en la gestión y características de la propia organización, en vez de hacerlo en el voluntariado (Garrido, de Lucas, Rebolgar, y Girard, 2011).

En consecuencia, esta investigación plantea analizar las características del voluntariado y contrastarlas con los de trabajadores de organizaciones lucrativas. Con tal fin se plantean los siguientes objetivos e hipótesis de estudio:

**Objetivo 1:** Explorar las características del voluntariado en términos de ajuste con su entorno, y niveles de motivación y satisfacción.

H1: Los voluntarios que presentan altos niveles de ajuste con la organización, también presentarán altos niveles de ajuste con el puesto, con el grupo y con la supervisión recibida.

**Objetivo 2:** Explorar las semejanzas y diferencias entre trabajadores y voluntarios en términos de satisfacción laboral y satisfacción con la vida.

H2a: Los voluntarios con altos niveles de ajuste al entorno presentarán mayores niveles de satisfacción con la vida y con la actividad que desempeñan.

H2b: Los trabajadores con altos niveles de ajuste al entorno presentarán mayores niveles de satisfacción con la vida y con el trabajo.

H2c: Los trabajadores que realizan actividades de voluntariado experimentan más satisfacción con la vida que aquellos trabajadores que no hacen voluntariado.

**Objetivo 3:** Explorar la contribución de las dimensiones de ajuste persona-entorno sobre las puntuaciones de Satisfacción vital y laboral.

H3a: Las dimensiones de ajuste persona-organización y persona-puesto explican en mayor medida la *satisfacción vital* de los participantes que las otras dos dimensiones de ajuste.

H3b: Las dimensiones de ajuste persona-organización y persona-puesto explican en mayor medida la *satisfacción laboral* de los participantes que las otras dos dimensiones de ajuste.



## **MÉTODO**

### **1.Participantes:**

Se utilizó una muestra incidental de 238 personas, 58,6% mujeres y 41,4% hombres, con edades entre 17-90 años (M=39,09; DT=12,49). El 30,8% de la muestra eran solteros, 33,3% casados y 26,2% viven en pareja. El 59,8% no tenían hijos y el 80,7% no tenían familiares a su cargo.

El 14,6% de la muestra eran estudiantes, y 95,7% eran trabajadores. Respecto al nivel educativo, 27,4% poseían estudios universitarios, 16% había cursado Bachillerato, 14,8% Ciclo Formativo de Grado Superior, 13,1% estudios de posgrado, mientras que el resto tenía estudios de primaria, E.S.O o Ciclo Formativo de Grado Medio.

47,7% desempeñaban actividades de voluntariado y 52,3% eran trabajadores de organizaciones lucrativas. De los voluntarios, el 88,5% presentaba tanto el rol de voluntario como de trabajador. Los trabajadores tenían una media de 11,10 años (DT=10,269) en su sector laboral de los que 76,8% ocupaban puestos de empleados y 13,2% tenía mando intermedio.

El 34,3% de los voluntarios pertenecían al sector de Salud y Servicios Sociales, 22,2% al sector de Educación, Cultura y Deporte y 25,3% pertenecían a otros sectores de voluntariado, como, ayuda a la tercera edad, voluntariado con animales, protección civil y orientación, etc. La media de antigüedad como voluntarios fue de 5,8 años (DT=7,9), con un mínimo de pocos meses y un máximo de 36 años.

### **2.Diseño:**

Siguiendo el sistema de clasificación de las metodologías de investigación en psicología, este estudio se sitúa en la categoría denominada estudios empíricos con metodología cuantitativa, específicamente en la categoría de estudios ex post facto (Montero y León, 2007). En este trabajo se ha tomado como variable independiente el Ajuste Persona-Entorno de trabajo, así como las dimensiones que la componen (Ajuste Persona-Organización, Ajuste Persona-Puesto, Ajuste Persona-Grupo y Ajuste Persona-Supervisión), y como variables dependientes la Satisfacción Laboral y la Satisfacción con la Vida.

### **3.Instrumento:**

Se elaboró un instrumento que contenía las siguientes escalas:

**1.-Escala de Datos sociodemográficos y laborales:** Se elaboró una escala para recoger información sobre datos personales (p.ej., edad, sexo, estado civil, personas menores o mayores a su cargo, etc.), y datos laborales (p.ej., sector del trabajo, antigüedad en el sector, etc.). En algunos ítems se utilizaron escalas de respuesta dicotómicas, nominales, o tipo Likert en función del tipo de pregunta.



**2.-Escala de Voluntariado:** Se elaboró una escala para recoger información sobre los voluntarios/as, dividida en las siguientes secciones: *Sección 1:* sector en el que se ejercía el voluntariado (Medio Ambiente, Educación, Servicios Sociales, etc.), se utilizó la versión reducida de la clasificación de Olabuénaga (2000, citado por Vivanco, 2009). *Sección 2:* tiempo que llevaban realizando voluntariado. *Sección 3:* subescala sobre los motivos para realizar voluntariado de 10 ítems (p.ej., “El ser voluntaria/o mejora mi estado de ánimo”), con escala de respuesta tipo Likert de 1 “Totalmente en desacuerdo” a 7 “Totalmente de acuerdo”, versión reducida de la escala desarrollada por Torres, Batista, Cedeño, Green, Santana y Pérez (2015). *Sección 4:* subescala de satisfacción del voluntariado de 2 ítems (p.ej., “El trabajo que realizo como voluntario/a”), con escala de respuesta tipo Likert desde 1 “Nada satisfecho” a 7 “Muy satisfecho”.

**3.-Escala de Ajuste Percibido Persona-Entorno (PPEFS)** desarrollada por Chuang, Shen y Judge (2016), tiene como objetivo medir el nivel de ajuste entre la persona y su entorno laboral, utiliza escalas de respuesta tipo Likert desde 1 “No hay ajuste” a 7 “Ajuste total”, y se compone de cuatro sub-escalas: (1) *Ajuste Persona-Trabajo:* formada por 4 ítems (p.ej., “El ajuste entre los conocimientos, habilidades y destrezas que usted posee y los requeridos por su puesto de trabajo”). (2) *Ajuste Persona-Organización:* mide el ajuste entre los valores y metas del individuo y los valores y metas de la organización, comprende 7 ítems (p.ej., “El ajuste entre la importancia que usted y su organización le dan al valor del logro/éxito.”). (3) *Ajuste Persona-Grupo:* mide el nivel de ajuste entre el individuo y el grupo al que pertenece en la dimensión de valores, metas y características personales de los miembros, está compuesta por 10 ítems (p.ej., “El ajuste entre la importancia que usted y su grupo de trabajo le dan al valor de ayudar a otros”). (4) *Ajuste Persona-Supervisor:* mide el grado de ajuste entre la persona y su supervisor en la dimensión de valores, personalidad, estilo de trabajo, estilo de vida y estilo de liderazgo, se compone de 5 ítems (p.ej., “El ajuste entre su estilo de trabajo y el estilo de trabajo de su supervisor/a”).

**4.-Cuestionario de Satisfacción Laboral S10/12:** desarrollado por Meliá y Peiró (1989). Mide el grado de satisfacción o insatisfacción de la persona con diferentes componentes de su trabajo, consta de 12 ítems con una escala de respuesta tipo Likert de 1 “Muy insatisfecho” a 7 “Muy satisfecho”.

**5.-Escala de Satisfacción con la Vida (SWLS),** desarrollada por Diener, Emmons, Larsen y Griffin (1985), adaptada al español por Atienza, Pons, Balaguer y García-Merita (2000): evalúa el grado de satisfacción con la vida de la persona, es decir, el bienestar subjetivo que experimenta. Consta de 5 ítems (p.ej., “Si pudiera vivir mi vida de nuevo, no cambiaría nada”), con una escala de respuesta de 1 “Totalmente en desacuerdo” a 7 “Totalmente de acuerdo”.



#### **4.Procedimiento:**

En primer lugar, se elaboró la Escala de datos sociodemográficos y laborales, incluyendo información sobre Organizaciones no Gubernamentales y de motivaciones del voluntariado.

A continuación, se tradujo la Escala de Ajuste Percibido Persona-Entorno (PPEFS), siguiendo las indicaciones de Muñiz, Elosua y Hambleton (2013) de forma que se tradujeron los ítems del inglés al español y de vuelta al inglés por dos especialistas independientes, con el objetivo de comprobar el grado de coincidencia con los ítems de la versión original.

En tercer lugar, se desarrolló una versión preliminar del instrumento y se entregó a varios profesores del área de Psicología Social de la Universidad de La Laguna con el fin de verificar si las traducciones realizadas se comprendían, si había coherencia entre las escalas y, si encontraban erratas. Tras haber escuchado sus recomendaciones se llevaron a cabo algunas correcciones y, se elaboró la versión final del Instrumento en formato papel y en formato online utilizando los formularios de Google. La recogida de datos tuvo lugar desde el 3 de abril hasta el 23 de mayo de 2019.

El formato online del Instrumento se compartió a través de redes sociales, específicamente, LinkedIn, Facebook y WhatsApp. Además, se pidió a los participantes que dieran difusión al enlace del instrumento para poder conseguir una muestra representativa.

La versión en papel se pasó presencialmente a trabajadores y voluntarios. Para ello, se contactó con diferentes ONGs (“Cruz Roja”, “Apanate”, “Greenpeace”, entre otras) solicitando su colaboración para acceder a voluntarios de diferentes sectores. La administración de los cuestionarios se realizó a través de los técnicos que mantenían contacto con los voluntarios en los diferentes proyectos que participaban y se les dieron entre 7 y 10 días para rellenarlos y devolverlos. Por su parte, los trabajadores tuvieron la opción de hacer los cuestionarios en un ambiente informal, estando la alumna presente, y con un tiempo de entre 13 y 25 minutos para su cumplimentación.

Se realizaron unas aclaraciones específicas sobre los ítems antes de su cumplimentación: a los voluntarios se les pidió que rellenaran el cuestionario pensando en su actividad de voluntariado; y a los trabajadores, centrándose en su papel de trabajador de una empresa.

Por último, se elaboró la base de datos con el programa Excel y se realizaron los análisis estadísticos con el programa SPSS Statistics, Versión 23 para Windows.



## **RESULTADOS:**

En primer lugar, se calcularon los estadísticos descriptivos y la consistencia interna de las escalas utilizadas. Como se puede observar en la Tabla 1, la consistencia interna es óptima en todas las escalas destacando la fiabilidad de la Escala de Ajuste Persona-Entorno tomada como medida unidimensional con  $\alpha=.96$ , y la escala de Satisfacción Laboral con  $\alpha=.93$ .

Tabla 1. Estadísticos descriptivos y consistencia interna de las escalas.

	<i>M</i>	<i>DT</i>	Mínimo	Máximo	$\alpha$
Ajuste P-E global	4,9945	1,17254	1,38	7,00	0,964
Ajuste Persona-Organización	5,0555	1,40618	1,00	7,00	0,931
Ajuste Persona-Puesto	5,1756	1,21779	1,50	7,00	0,819
Ajuste Persona-Grupo	5,1640	1,23056	1,00	7,00	0,942
Ajuste Persona-Supervisión	4,4182	1,72224	1,00	7,00	0,960
Motivación con Voluntariado	4,7240	1,48833	1,00	7,00	0,915
Satisfacción con Voluntariado	5,2366	1,82322	1,00	7,00	0,916
Satisfacción Laboral	5,0055	1,29639	1,00	7,00	0,930
Satisfacción con la Vida	4,5780	1,31792	1,00	7,00	0,872

En segundo lugar, se realizó un análisis de correlaciones bivariadas de Pearson con el fin de analizar las relaciones entre las variables del estudio. En la Tabla 2 destacan las siguientes correlaciones positivas y significativas con un valor de  $p<.01$  entre las variables: Satisfacción del Voluntariado y Motivación del Voluntariado ( $r=.832$ ); Satisfacción Laboral y Satisfacción con la vida ( $r=.362$ ); Ajuste P-E global con Satisfacción con la vida ( $r=.353$ ) y Satisfacción Laboral ( $r=.767$ ); y Tiempo de Voluntariado con Satisfacción Vital ( $r=.268$ ). También se obtuvieron correlaciones significativas ( $p<.05$ ) entre Motivación del voluntariado y Ajuste Persona-Supervisor ( $r=.178$ ) y Ajuste P-E global ( $r=.182$ ).

Tabla 2. Correlaciones bivariadas de Pearson.

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.
1. Ajuste P-E global	1									
2. Ajuste Persona-Organización	,883**	1								
3. Ajuste Persona-Puesto	,695**	,506**	1							
4. Ajuste Persona-Grupo	,912**	,716**	,592**	1						
5. Ajuste Persona-Supervisión	,843**	,683**	,482**	,654**	1					
6. Motivación con Voluntariado	,182*	,156	,082	,168	,178*	1				
7. Satisfacción con Voluntariado	,129	,113	,086	,175	,033	,832**	1			
8. Tiempo Voluntariado	,089	,065	,070	,113	,068	,105	,074	1		
9. Satisfacción Laboral	,767**	,719**	,505**	,598**	,758**	,206**	,053	,105	1	
10. Satisfacción con la Vida	,353**	,296**	,385**	,262**	,324**	,057	-,057	,268**	,362**	1

Nota: \*\* $p>.01$  y \* $p>.05$

Para verificar la Hipótesis H1 que indicaba que los voluntarios con altos niveles de ajuste con la organización también presentan altos niveles de ajuste



con el puesto, con el grupo y con la supervisión recibida, se realizó un ANOVA de un factor, obteniendo diferencias significativas en el Ajuste P-E global ( $F(2,233)=3.063$ ,  $p<.05$ ) en función de los participantes. En la Tabla 3 se presentan los descriptivos correspondientes.

Tabla 3. Descriptivos de las dimensiones de Ajuste en función de los participantes.

	Participantes	<i>M</i>	<i>D.E.</i>	N
<b>Ajuste P-E global</b>	Trabajadores	4,8266	1,17355	124
	Voluntarios	5,4406	1,18214	12
	Trabajadores-voluntarios	5,1492	1,14611	100
<b>Ajuste Persona-Organización</b>	Trabajadores	4,8813	1,38250	124
	Voluntarios	5,5325	1,48474	11
	Trabajadores-voluntarios	5,2190	1,40928	100
<b>Ajuste Persona-Puesto</b>	Trabajadores	5,0637	1,24448	123
	Voluntarios	5,5208	0,90741	12
	Trabajadores-voluntarios	5,2727	1,21065	99
<b>Ajuste Persona-Grupo</b>	Trabajadores	4,9983	1,25857	124
	Voluntarios	5,5333	1,17808	12
	Trabajadores-voluntarios	5,3319	1,17854	96
<b>Ajuste-Persona Supervisión</b>	Trabajadores	4,2279	1,70315	122
	Voluntarios	4,8833	1,92865	12
	Trabajadores-voluntarios	4,6000	1,70807	97

Para comprobar la hipótesis H2a y averiguar si la Satisfacción Vital y Laboral dependen del grado de Ajuste con el entorno en voluntarios, se realizó un ANOVA de un factor. Los resultados significativos obtenidos indican que la Satisfacción Laboral ( $F(2,105)=66.567$ ,  $p<.01$ ) y la Satisfacción Vital ( $F(2,106)=5.206$ ,  $p<.01$ ) dependen del grado de ajuste global del voluntariado.

Tabla 4. Descriptivos de Satisfacción Laboral y Satisfacción Vital en función del grado de ajuste P-E global en voluntarios.

	Ajuste P-E global	<i>M</i>	<i>D.E.</i>	N
Satisfacción Laboral	Bajo	3,9119	1,24409	35
	Medio	5,3947	0,73856	40
	Alto	6,3666	0,51569	33
Satisfacción con la Vida	Bajo	4,2611	1,35547	36
	Medio	4,5700	1,29024	40
	Alto	5,2212	1,09195	33



La hipótesis H2b proponía que la Satisfacción Laboral y la Satisfacción Vital dependen del grado de Ajuste con el entorno en trabajadores. Para contrastarla, se llevó a cabo un ANOVA de un factor, obteniendo resultados significativos tanto en Satisfacción Laboral ( $F(2,121)=55.043$ ,  $p<.01$ ) como en Satisfacción Vital ( $F(2,121)=11.106$ ,  $p<.01$ ), es decir, ambas dependen del grado de Ajuste que presenta el trabajador con su entorno.

Tabla 5. Descriptivos de Satisfacción Laboral y Satisfacción Vital en función del grado de ajuste P-E global en trabajadores.

	Ajuste P-E global	M	D.E.	N
Satisfacción Laboral	Bajo	3,7392	1,08817	40
	Medio	4,7886	0,87283	41
	Alto	5,8295	0,73844	43
Satisfacción con la Vida	Bajo	3,8800	1,22017	40
	Medio	4,5415	1,16640	41
	Alto	5,1244	1,21867	43

A continuación, se realizó la prueba  $t$  de Student para grupos independientes para verificar la hipótesis H2c que sostenía que los trabajadores que realizan voluntariado experimentan más satisfacción con la vida que los trabajadores que no son voluntarios. No se observaron diferencias significativas entre los grupos por tanto se rechaza la hipótesis, aunque existe una ligera tendencia a mayores niveles de Satisfacción Vital en los trabajadores que realizan voluntariado. Los datos descriptivos se presentan en la Tabla 6.

Tabla 6. Descriptivos de los grupos de trabajadores y trabajadores-voluntarios en Satisfacción Vital.

	Grupos	N	M	DT	$t$	gl	Sig. (bilateral)
Satisfacción Vital	Trabajadores	124	4,5302	1,29715	-.659	219	.511
	Trabajadores-voluntarios	97	4,6485	1,35701			

Para contrastar la hipótesis H3a que indicaba que las dimensiones de ajuste persona-organización y persona-puesto explican en mayor medida la *satisfacción vital* de los participantes que las otras dos dimensiones de ajuste, se llevó a cabo una Regresión Lineal Múltiple. Se utilizaron las cuatro dimensiones del Ajuste como variables predictoras y la Satisfacción Vital como variable criterio. Los resultados muestran una relación significativa entre las variables. Se confirma parcialmente la hipótesis con una  $R^2=.180$  ( $F(4,222)=12.192$ ;  $p=.000$ ). Las dimensiones de ajuste explican la Satisfacción Vital en el siguiente orden: ajuste persona-puesto ( $p<.01$ ), persona-supervisor ( $p<.05$ ), persona-grupo ( $p>.05$ ) y persona-organización ( $p>.05$ ).



Tabla 7. Influencia de las dimensiones de Ajuste en la Satisfacción Vital.

Dimensiones de Ajuste	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		Sig.
	B	Error típico	$\beta$	t	
Persona-puesto	,335	,082	,314	4,100	,000
Persona-organización	,061	,090	,066	,671	,503
Persona-grupo	-,097	,105	-,091	-,931	,353
Persona-supervisor	,148	,068	,193	2,178	,030

Por último, para comprobar la hipótesis H3b que indicaba que las dimensiones de ajuste persona-organización y persona-puesto explican en mayor medida la *satisfacción laboral* de los participantes que las otras dos dimensiones de ajuste, se realizó una Regresión Lineal Múltiple. Las cuatro dimensiones del Ajuste P-E global fueron variables predictoras y la Satisfacción Laboral fue la variable criterio. En los resultados se observa una varianza compartida de 66% y una relación significativa, por lo que se confirma parcialmente la hipótesis con una  $R^2=.658$  ( $F(4,221)=106.1370$ ;  $p=.000$ ). Las dimensiones de ajuste explican la Satisfacción Laboral en el siguiente orden: ajuste persona-organización ( $p<.01$ ), persona-supervisor ( $p<.01$ ), persona-puesto ( $p<.05$ ), y persona-grupo ( $p>.05$ )

Tabla 8. Influencia de las dimensiones de Ajuste en la Satisfacción Laboral.

Dimensiones de Ajuste	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		Sig.
	B	Error típico	$\beta$	t	
Persona-puesto	,120	,052	,115	2,317	,021
Persona-organización	,341	,057	,377	5,945	,000
Persona-grupo	-,054	,066	-,052	-,819	,414
Persona-supervisor	,356	,043	,473	8,250	,000



## **DISCUSIÓN**

El interés por el ámbito y las aportaciones del voluntariado en las esferas personal, social, organizacional, han llevado al desarrollo de la presente investigación. Sin embargo, en línea con lo que plantean Garrido, de Lucas, Rebollar, y Girard (2011) se ha de subrayar la ínfima cantidad de investigaciones sobre el voluntariado como elemento de la organización, sus interacciones y las consecuencias derivadas de estas. Tal y como se ha visto en los resultados, la influencia del voluntariado en el ámbito laboral es inequívoca, pero requiere de más estudios para esbozar sus características, comprender el lugar que ocupa y conocer la utilidad que pueda aportar al nivel organizacional privado y público.

Este estudio se llevó a cabo con el fin de analizar la relación entre el Ajuste persona-entorno (y sus cuatro dimensiones) con la Satisfacción Laboral y la Satisfacción Vital, en una muestra de trabajadores y voluntarios. Dos de las seis hipótesis que se plantearon se aceptaron, mientras que el resto, aunque no confirmó lo planteado en el comienzo de la investigación, arrojó resultados notables sobre los voluntarios y las variables estudiadas.

Con respecto a la primera hipótesis, que indica que los voluntarios con altos niveles de ajuste con la organización también presentan altos niveles de ajuste en el resto de las dimensiones, se encuentran resultados significativos que corroboran la relación entre el voluntariado y el ajuste total con el entorno. Autores como Donegani et al., (2012) y Binder (2016) manifiestan que hacer voluntariado incrementa el bienestar y la satisfacción con el trabajo, lo que a su vez incide en el ajuste de la persona con el entorno (Kim et al., 2013). Por ende, haciendo uso del silogismo hipotético, se entiende que pertenecer al sector no lucrativo mejora el ajuste de la persona con su entorno. Otra razón que podría explicar esta relación es que los voluntarios tienen libertad de elección en cuánto a la organización y el ámbito en el que quieren participar (PVE, 2017), decantándose por un entorno que les es atractivo y logrando un buen ajuste (Schneider, 1987). A pesar de este resultado, la hipótesis se rechaza.

En relación con el segundo Objetivo específico del estudio, que plantea explorar las semejanzas y diferencias entre trabajadores y voluntarios en términos de satisfacción laboral y satisfacción con la vida, los resultados muestran, en primer lugar, que el bienestar que experimentan los voluntarios se verá disminuido si su ajuste con el entorno es bajo, mientras que si el ajuste incrementa se sentirán más felices y satisfechos con la actividad que realizan (Wang et al., 2011). En segundo lugar, en relación a los trabajadores, los resultados obtenidos señalan que la Satisfacción Vital y Laboral dependen de los diferentes niveles de Ajuste con el entorno, en línea con los resultados de



Angrave y Charlwood (2015) sobre niveles disminuidos de satisfacción vital en caso de que la persona perciba diferencias (desajuste) entre lo que espera y la realidad, y con los de Peng y Mao (2015) en cuanto a la posibilidad de estar menos satisfecho en su ámbito laboral si los niveles de ajuste con el entorno son bajos. En tercer lugar, aunque los resultados obtenidos en el presente estudio no son significativos, se observa que los trabajadores que realizan voluntariado se sienten más felices y satisfechos que los participantes que únicamente desempeñan el rol de trabajadores. A pesar de que este resultado se apoya en los estudios de Binder (2016), hay que reconocer que existen más elementos que pueden estar interfiriendo con el bienestar del individuo, y que esta investigación no tiene en cuenta, como el estado de salud o la situación económica (Temkin y Cruz, 2018).

Con respecto al tercer objetivo específico planteado en el estudio que propone explorar la contribución de las dimensiones de ajuste persona-entorno sobre las puntuaciones de Satisfacción Vital y Laboral, los resultados obtenidos proporcionan una visión ligeramente diferente a la esperada, puesto que las dimensiones de las que más depende la Satisfacción Vital son las de ajuste persona-puesto y ajuste persona-supervisor. Esto indica que son los ajustes que más se deben cuidar y en los que más se ha de invertir para que el individuo experimente satisfacción y bienestar. Los resultados se ajustan a lo hallado por Kuykendall y Tay (2015) sobre la gran influencia de los estímulos pertenecientes al entorno laboral en el bienestar y en los estados de ánimo. Asimismo, la Satisfacción Vital es el resultado de la relación entre las aspiraciones de la persona y sus logros reales (Veenhoven, 1984 citado por Martín, 2002), de modo que, si la persona no se ajusta al puesto de trabajo, difícilmente podrá hacer realidad sus aspiraciones u objetivos; lo mismo ocurre si presenta desajuste con su supervisor. Por otro lado, los resultados confirman que la Satisfacción Laboral depende del ajuste persona-puesto y persona-organización y del ajuste persona-supervisor. Autores como Kim et al. (2013) y Wang et al. (2011) obtuvieron resultados parecidos con respecto a la relación entre el ajuste con la organización y el puesto, con la Satisfacción Laboral. Esto podría deberse a que la Satisfacción Laboral procede de la discrepancia entre los valores que se desean tener en el puesto de trabajo (y son congruentes con las necesidades de la persona) y los valores que en la realidad lo conforman (Bravo, Peiró y Rodríguez, 1996). Se entiende que si se produce un desajuste entre necesidades-recursos en las dimensiones de persona-puesto, persona-organización y persona-supervisor, la Satisfacción que experimenta el empleado en su ámbito laboral se verá afectada y disminuida.

En resumen, entre las fortalezas de esta investigación cabe destacar que: (a) los resultados se apoyan en la alta fiabilidad obtenida en todas las escalas utilizadas; (b) el estudio coincide con otras investigaciones y reafirma



sus hallazgos; y (c) aporta una nueva visión sobre los voluntarios como elementos esenciales de las organizaciones y su mutua interacción. No obstante, los resultados obtenidos no son generalizables debido a que las muestras de estudio fueron incidentales y heterogéneas, por ello el tamaño del grupo de voluntarios es menor que el de los trabajadores totales. Para futuras investigaciones, se recomienda realizar muestras estratificadas y equiparables y de mayor tamaño.



## **BIBLIOGRAFÍA**

- Angrave, D. & Charlwood, A. (2015). What is the relationship between long working hours, over-employment, under-employment and the subjective well-being of workers? Longitudinal evidence from the UK. *Human Relations*, 68(9), 1491–1515. <https://doi.org/10.1177/0018726714559752>
- Argyle, M. (1977). *Psicología social del trabajo*. Bilbao: Deusto.
- Astakhova, M. (2016). Explaining the effects of perceived person-supervisor fit and person-organization fit on organizational commitment in the US and Japan. *Journal of Business Research*, 69(2), 956-963. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2015.08.039>
- Atienza, F., Pons, D., Balaguer, I. y García Merita, M. (2000). Propiedades Psicométricas de la Escala de Satisfacción con la Vida en Adolescentes. *Psicothema*, 12 (2), 314-319. <https://www.redalyc.org/pdf/727/72712226.pdf>
- Bautista, R., y Anguiano, A. (2008). Análisis organizacional y de imagen de Asociaciones no lucrativas. *Edición electrónica gratuita*. <https://bit.ly/2S5g9om>
- Binder, M. & Coad, A. (2015). Heterogeneity in the Relationship between Unemployment and Subjective Wellbeing: A Quantile Approach. *Economica*, 82(328), 865–891. <https://doi-org.accedys2.bbtk.ull.es/http://onlinelibrary.wiley.com/journal/10.1111/%28ISSN%291468-0335/issues>
- Binder, M. (2016). "... Do it with joy!"—Subjective well-being outcomes of working in non-profit organizations. *Journal of Economic Psychology*, 54, 64-84. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2016.03.003>
- Bowling, N., Eschleman, K., & Wang, Q. (2010). A meta-analytic examination of the relationship between job satisfaction and subjective well-being. *Journal of Occupational y Organizational Psychology*, 83(4), 915–934. <https://doi-org.accedys2.bbtk.ull.es/10.1348/096317909X478557>
- Bravo, M., Peiró, J. y Rodríguez, I. (1996). Satisfacción Laboral. *Tratado de psicología del trabajo Volumen 1: la actividad laboral en su contexto*. Madrid: Síntesis Psicología.
- Cable, D. & Judge, T. (1996). Person–organization fit, job choice decisions, and organizational entry. *Organizational behavior and human decision processes*, 67(3), 294-311. <https://www-sciencedirect-com.accedys2.bbtk.ull.es/search/advanced?docId=10.1006/obhd.1996.0081>
- Cai, D., Cai, Y., Sun, Y. & Ma, J. (2018). Linking Empowering Leadership and Employee Work Engagement: The Effects of Person-Job Fit, Person-Group Fit, and Proactive Personality. *Frontiers in psychology*, 9, 1304. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01304>



- Carmona, C., Estellés, I., Díaz, G. y Aguilera, R. (2018). *Nivel de satisfacción y compromiso en trabajadores remunerados versus voluntariado y motivación en el mismo*. <https://www.ugr.es/~reidocrea/7-8.pdf>
- Chacón, F., Pérez, T., Flores, J., y Vecina, M. (2010). Motivos del voluntariado: categorización de las motivaciones de los voluntarios mediante pregunta abierta. *Psychosocial Intervention*, 19 (3), 213-222. <http://scielo.isciii.es/pdf/inter/v19n3/v19n3a02.pdf>
- Chatman, J. (1989). Improving Interactional Organizational Research: A Model of Person-Organization Fit. *Academy of Management Review*, 14(3), 333–349. <https://doi-org.accedys2.bbtck.ull.es/10.5465/AMR.1989.4279063>
- Chuang, A., Shen, C. & Judge, T. (2016). Development of a Multidimensional Instrument of Person–Environment Fit: The Perceived Person–Environment Fit Scale (PPEFS). *Applied Psychology*, 65(1), 66-98. <https://doi.org/10.1111/apps.12036>
- Clary, E., Snyder, M., Ridge, R., Copeland, J., Stukas, A., Haugen, J., & Miene, P. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(6), 1516–1530. <https://doi-org.accedys2.bbtck.ull.es/10.1037/0022-3514.74.6.1516>
- Dávila, D. (2003). *La incidencia diferencial de los factores psicosociales en distintos tipos de voluntariado*. <https://ebookcentral-proquest-com.accedys2.bbtck.ull.es>
- Davis-Blake, A. & Pfeffer, J. (1989). Just a Mirage: The Search for Dispositional Effects in Organizational Research. *Academy of Management Review*, 14(3), 385–400. <http://search.ebscohost.com.accedys2.bbtck.ull.es/login.aspx?direct=true&db=bsu&AN=4279071&lang=es&site=ehost-live>
- Dawson, C., Veliziotis, M. & Hopkins, B. (2017). Temporary employment, job satisfaction and subjective well-being. *Economic and Industrial Democracy*, 38(1), 69–98. <https://doi.org/10.1177/0143831X14559781>
- Departamento de información de las Naciones Unidas, DIP-ONG (s.f). *¿Qué es una ONG?* <https://www.un.org/es/civilsociety/dpingo/criteria.shtml>
- Díaz, D. Rodríguez-Carvajal, R., Blanco, A., Moreno-Jiménez, B., Gallardo, I., Valle, C. y Dierendonck, D. (2006). Adaptación española de las escalas de bienestar psicológico de Ryff. *Psicothema*, 18, (3). <http://www.psicothema.com/psicothema.asp?id=3255>
- Diener, E. (1994). Assessing Subjective Well-Being: Progress and Opportunities. *Social Indicators Research*, 31(2), 103-157. <http://www.jstor.org.accedys2.bbtck.ull.es/stable/27522740>
- Dierdorff, E., & Morgeson, F. (2013). Getting What the Occupation Gives: Exploring Multilevel Links Between Work Design and Occupational



- Values. *Personnel Psychology*, 66(3), 687–721. <https://doi-org.accedys2.bbtck.ull.es/10.1111/peps.12023>
- Donegani, P., McKay, S. & Moro, D. (2012). A dimming of the 'warm glow'? Are non-profit workers in the UK still more satisfied with their jobs than other workers? *Third Sector Research Centre* [http://epapers.bham.ac.uk/1773/1/WP74\\_A\\_dimming\\_of\\_the\\_%E2%80%98warm\\_glow%E2%80%99\\_-\\_Donegani%2C\\_McKay\\_and\\_Moro%2C\\_April\\_2012.pdf](http://epapers.bham.ac.uk/1773/1/WP74_A_dimming_of_the_%E2%80%98warm_glow%E2%80%99_-_Donegani%2C_McKay_and_Moro%2C_April_2012.pdf)
- Dormann, C., Fay, D., Zapf, D., & Frese, M. (2006). A State-Trait Analysis of Job Satisfaction: On the Effect of Core Self-Evaluations. *Applied Psychology: An International Review*, 55(1), 27–51. <https://doi-org.accedys2.bbtck.ull.es/10.1111/j.1464-0597.2006.00227.x>
- Eurofound. (2007). *Primera encuesta europea sobre calidad de vida*. Luxemburgo. [http://www.eurofound.europa.eu/areas/qualityoflife/eqls/2007/index.htm?utm\\_source=Eurofound\\_Newsandutm\\_medium=RSSandutm\\_campaign=RSS](http://www.eurofound.europa.eu/areas/qualityoflife/eqls/2007/index.htm?utm_source=Eurofound_Newsandutm_medium=RSSandutm_campaign=RSS)
- Funder, D., Guillaume, E., Sakiko K., Shizuka K., & Tatsuya S. (2012). The Person-situation Debate and the Assessment of Situations. *Japanese Journal of Personality*, 21(1), 1–11. <https://doi-org.accedys2.bbtck.ull.es/10.2132/personality.21.1>
- Garrido, I., de Lucas, B., Rebollar, P., y Girard, C. (2011). Voluntariado: Tendencias y Retos (en España y hoy). *Revista española del tercer sector*, (18), 43-73. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3743657>
- Gradillas, M. (2013). La gestión de las ONG de desarrollo en su lucha por la supervivencia. *Legitimidades, estructura y entornos*. <https://www.tdx.cat/handle/10803/131947>
- House, R., Shane, S. & Herold, D. (1996). Rumors of the Death of Dispositional Research Are Vastly Exaggerated. *Academy of Management Review*, 21(1), 203–224. <https://doi.org/10.5465/amr.1996.9602161570>
- Huston, T. & Levinger, G. (1978). Interpersonal Attraction and Relationships. *Annual Review of Psychology*, 29(1), 115. <https://doi-org.accedys2.bbtck.ull.es/10.1146/annurev.ps.29.020178.000555>
- Jefatura de Estado. (2015). Ley 45/2015, de 14 de octubre, de Voluntariado. *BOE*. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11072-consolidado.pdf>
- Judge, T., Klinger, R., Simon, L., & Yang, I. (2008). The contributions of personality to organizational behavior and psychology: Findings, criticisms, and future research directions. *Social and Personality Psychology Compass*, 2(5), 1982-2000. <https://doi-org.accedys2.bbtck.ull.es/10.1111/j.1751-9004.2008.00136.x>



- Keller, A., & Semmer, N. (2013). Changes in situational and dispositional factors as predictors of job satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 83(1), 88-98. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.03.004>
- Kilroy, S., Flood, P., Bosak, J. & Chênevert, D. (2017). Perceptions of High-Involvement Work Practices Person-Organization Fit, and Burnout: A Time-Lagged Study of Health Care Employees. *Human Resource Management*, 56(5), 821–835. <https://doi-org.accedys2.bbtck.ull.es/10.1002/hrm.21803>
- Kim, T., Aryee, S., Loi, R. & Kim, S. (2013). Person–organization fit and employee outcomes: test of a social exchange model. *International Journal of Human Resource Management*, 24(19), 3719–3737. <https://doi-org.accedys2.bbtck.ull.es/10.1080/09585192.2013.781522>
- Kristof, A. (1996). Person-Organization Fit: An Integrative Review of Its Conceptualizations, Measurement, and Implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 1–49. <https://doi-org.accedys2.bbtck.ull.es/10.1111/j.1744-6570.1996.tb01790.x>
- Kristof-Brown, A., Zimmerman, R. & Johnson, E. (2005). Consequences of Individuals' Fit at Work: A Meta-Analysis of Person–Job, Person–Organization, Person–Group, and Person–Supervisor Fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281–342. <https://doi-org.accedys2.bbtck.ull.es/10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x>
- Kuykendall, L. & Tay, L. (2015). Employee subjective well-being and physiological functioning: an integrative model. *Health Psychology Open*, 2(1). <https://journals-sagepub-com.accedys2.bbtck.ull.es/doi/pdf/10.1177/2055102915592090>
- León, M., y Morales, J. (2005). Voluntariado y Satisfacción vital. *Psychosocial Intervention*, 14(1), 81-84. <http://www.copmadrid.org/webcopm/publicaciones/social/94939.pdf>
- Lucas, R., Diener, E. & Suh, E. (1996). Discriminant validity of well-being measures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71(3), 616–628. <https://doi-org.accedys2.bbtck.ull.es/10.1037/0022-3514.71.3.616>
- Luceño, L., Martín, J., Rubio, S. y Díaz, E. (2004). *Factores psicosociales en el entorno laboral, estrés y enfermedad*. <http://repositorio.ucjc.edu/bitstream/handle/20.500.12020/104/C00028511.pdf?sequence=1>
- Martín, M. (2002). El bienestar subjetivo. *Escritos de psicología*, (6), 18-39. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=281674>
- Martos, R., y González, E. (2011). Características del voluntariado de acción social en España. *Revista española del tercer sector*, (18), 19-42. [https://www.accioncontraelhambre.org/sites/default/files/documents/18\\_0.pdf](https://www.accioncontraelhambre.org/sites/default/files/documents/18_0.pdf)



- Medina, E. (2016). El voluntariado en España: situación actual, tendencias y retos. *La Razón histórica. Revista hispanoamericana de Historia de las Ideas*.  
<https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/50559/1/LRH%2033.7.pdf>
- Medina, P. (2015). *El Voluntariado Final*.  
<https://es.calameo.com/read/004566114d03e83518583>
- Meliá, J., y Peiró, J. (1989). El cuestionario de satisfacción S10/12: Estructura factorial, fiabilidad y validez. *Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid*.  
[https://www.uv.es/~meliajl/Research/Art\\_Satisf/ArtS10\\_12.PDF](https://www.uv.es/~meliajl/Research/Art_Satisf/ArtS10_12.PDF)
- Montero, I., & León, O. (2007). A guide for naming research studies in Psychology. *International Journal of clinical and Health psychology*, 7(3), 847-862. <https://www.redalyc.org/pdf/337/33770318.pdf>
- Muchinsky, P. (2000). Capítulo 9. *Psicología aplicada al trabajo*, (pp. 237-264). Editorial: Thomson.
- Muñiz, J., Elosua, P., y Hambleton, R. (2013). Directrices para la traducción y adaptación de los tests: segunda edición. *Psicothema*, 25(2), 151-157.  
<https://doi-org.accedys2.bbtck.ull.es/10.7334/psicothema2013.24>
- Oh, I., Guay, R., Kim, K., Harold, C., Lee, J., Heo, C. & Shin, K. (2014). Fit Happens Globally: A Meta-Analytic Comparison of the Relationships of Person-Environment Fit Dimensions with Work Attitudes and Performance Across East Asia, Europe, and North America. *Personnel Psychology*, 67(1), 99–152. <https://doi-org.accedys2.bbtck.ull.es/10.1111/peps.12026>
- Peng, Y. & Mao, C. (2015). The impact of person–job fit on job satisfaction: the mediator role of Self efficacy. *Social Indicators Research*, 121(3), 805-813. <https://doi.org/10.1007/s11205-014-0659-x>
- Pierce, C., Byrne, D. & Aguinis, H. (1996). Attraction in organizations: a model of workplace romance. *Journal of Organizational Behavior*, 17(1), 5–32. [https://doi-org.accedys2.bbtck.ull.es/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199601\)17:1<5::AID-JOB734>3.0.CO;2-E](https://doi-org.accedys2.bbtck.ull.es/10.1002/(SICI)1099-1379(199601)17:1<5::AID-JOB734>3.0.CO;2-E)
- Plataforma de Voluntariado de España (2017). *Errores y creencias de la población española sobre el voluntariado: La acción voluntaria en 2017*. <https://plataformavoluntariado.org/wp-content/uploads/2018/10/la-accion-voluntaria-en-2017.pdf>
- Pujol-Cols, L., y Dabos, G. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 3-18.  
<https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>
- Ramos, A. (2012). *Efectos del contrato psicológico en una organización no lucrativa*. Disertación Doctoral. Universidad Autónoma de Nuevo León. <http://eprints.uanl.mx/3158/1/1080227414.pdf>
- Revilla, M. (2015). *Las ONG en España. Situación Social en España*. Centro de Investigaciones Sociológicas de España. <https://bit.ly/2XDjdHO>



- Ryan, R. & Deci, E. (2001). ON HAPPINESS AND HUMAN POTENTIALS: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 141. <https://doi-org.accedys2.bbtck.ull.es/10.1146/annurev.psych.52.1.141>
- Ryff, C. & Keyes, C. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719–727. <https://doi-org.accedys2.bbtck.ull.es/10.1037/0022-3514.69.4.719>
- Schneider, B. (1987). The People Make the Place. *Personnel Psychology*, 40(3), 437–453. <https://doi-org.accedys2.bbtck.ull.es/10.1111/j.1744-6570.1987.tb00609.x>
- Sekiguchi, T. (2004). Person-organization fit and person-job fit in employee selection: A review of the literature. *Osaka keidai ronshu*, 54(6), 179-196. <https://bit.ly/32kMfkX>
- Seong, J., Kristof-Brown, A., Park, W., Hong, D. & Shin, Y. (2015). Person-Group Fit: Diversity Antecedents, Proximal Outcomes, and Performance at the Group Level. *Journal of Management*, 41(4), 1184–1213. <https://doi.org/10.1177/0149206312453738>
- Temkin, B. y Cruz, J. (2018). Las dimensiones de la actividad laboral y la satisfacción con el trabajo y con la vida: el caso de México. *Estudios sociológicos*, 36(108), 507-538. <https://dx.doi.org/10.24201/es.2018v36n108.1608>
- Torres, M., Batista, M., Cedeño, I., Green, E., Santana, J., y Pérez, A. (2015). Motivación de un grupo de voluntarios afiliados a dos organizaciones sin fines de lucro del área sur de Puerto Rico. *Informes psicológicos*, 15(1), 47-61. <http://dx.doi.org/10.18566/infpsicv15n1a03>
- Vázquez, C., Hervás, G., Rahona, J., y Gómez, D. (2009). Bienestar psicológico y salud: Aportaciones desde la Psicología Positiva. *Anuario de Psicología Clínica y de la Salud*, 5(1), 15-28. <https://bit.ly/2wLusof>
- Vivanco, B. (2009). *Cultura y técnicas de gestión en las ONG*. Madrid. Editorial: CCS.
- Wang, M., Zhan, Y., Mccune, E. & Truxillo, D. (2011). Understanding Newcomers' Adaptability and Work-Related Outcomes: Testing the Mediating Roles of Perceived P-E Fit Variables. *Personnel Psychology*, 64(1), 163–189. <https://doi-org.accedys2.bbtck.ull.es/10.1111/j.1744-6570.2010.01205.x>
- Wilson, W. (1967). Correlates of avowed happiness. *Psychological Bulletin*, 67(4), 294–306. <https://doi-org.accedys2.bbtck.ull.es/10.1037/h0024431>