

La percepción del Trabajo Significativo, la Satisfacción Laboral y la Satisfacción con la Vida.

Janelly del Carmen Robaina Ramos

Tutorizado por:

Isabel Duarte Lores

Gladys María Rolo González

Trabajo de Fin de Grado de Psicología

Facultad de Psicología y Logopedia

Universidad de La Laguna

Curso académico 2021-2022

Resumen

Debido a que la mayoría de las personas trabajan durante una gran parte de su vida, es necesario conocer cuales son los factores que favorecen el bienestar de estos, tanto en el ámbito laboral como en general. En el presente estudio se tiene como objetivo conocer la relación que existe entre la percepción de trabajo significativo, la satisfacción laboral (general y específica), la satisfacción con la vida y la antigüedad en el puesto. Para ello, se cuenta con una muestra de 306 participantes trabajando en activo y de sectores de trabajo muy variados. Mediante análisis de correlación de Pearson y regresiones simples, se comprueba que el trabajo significativo, la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida están positiva y significativamente relacionadas. Así mismo, se obtiene que la percepción de trabajo significativo explica parte de la varianza de la satisfacción laboral y de la satisfacción con la vida. Por el contrario, se realiza un análisis Chi-Cuadrado con el que se descubre que no hay diferencias en la percepción de trabajo significativo o satisfacción en función de los años que lleve un empleado en el puesto.

Palabras clave: trabajo significativo, satisfacción laboral y satisfacción con la vida

Abstract

Because most people work for a large part of their lives, it is necessary to know what are the factors that favor their well-being, both in the workplace and in general. The objective of this study is to discover the relationship between the perception of meaningful work, job satisfaction (general and specific), life satisfaction and seniority in the position. To do this, there is a sample of 306 participants working actively and from very varied work sectors. Through Pearson's correlation analysis and simple regressions, it is found that meaningful work, job satisfaction and life satisfaction are positively and significantly related. Likewise, it is obtained that the perception of meaningful work explains part of the variance of job satisfaction and satisfaction with life. On the contrary, a Chi-Square analysis is carried out with which it is discovered that there are no differences in the perception of meaningful work or satisfaction depending on the years that an employee has been in the position.

Key words: meaningful work, job satisfaction and satisfaction with life

Índice

| | |
|----------------------------|----|
| Introducción..... | 1 |
| Método..... | 6 |
| <i>Participantes</i> | 6 |
| <i>Instrumentos</i> | 8 |
| <i>Procedimiento</i> | 9 |
| Resultados..... | 10 |
| Discusión..... | 15 |
| Referencias..... | 17 |

Introducción

La mayoría de las personas trabajan durante una gran parte de su vida, por lo que resulta muy importante conocer los factores del trabajo que perjudican, pero también los que benefician a los empleados y a las organizaciones. En la actualidad, los índices económicos (como el PIB) no son suficientes para determinar el bienestar de los empleados, lo que ha llevado a considerar también indicadores subjetivos, para así obtener una visión más completa (Temkin y Cruz Ibarra, 2018).

El bienestar se aborda desde dos perspectivas la subjetiva y la psicológica. La primera de estas perspectivas se corresponde con el bienestar subjetivo o hedónico. Este consiste en la felicidad que experimenta la persona, desde su punto de vista, y centrándose en conseguir el mayor placer y el menor displacer (Ryan y Deci, 2001).

Según Diener y cols. (2009), el bienestar subjetivo sigue un orden jerárquico, en el que dicho bienestar se divide en cuatro componentes específicos. Estos son: emociones placenteras, emociones de displacer, juicios globales de la vida y satisfacción con varios dominios. En cuanto a las “emociones placenteras y de displacer”, estas reflejan las reacciones instantáneas a las condiciones de la vida de uno mismo, positivas y negativas, respectivamente. En cambio, los “juicios globales de la vida” consisten en realizar una valoración cognitiva general de la vida, que se divide en el éxito, el significado, la satisfacción con la vida, etc. De forma similar, la “satisfacción con varios dominios” refleja la evaluación que hace la persona sobre ciertos ámbitos de su vida, por ende, en esta se incluye la satisfacción con ámbitos como el trabajo, el matrimonio, la salud o el ocio. Es decir, cada uno de estos componentes específicos a su vez se divide en varios aspectos más detallados del mismo.

Se comprueba que todos los componentes, es decir, emociones placenteras, emociones de displacer, juicios globales de la vida y satisfacción con varios dominios, correlacionan moderadamente entre sí (Diener y cols., 2009). Por lo que, según estos autores, la satisfacción con la vida correlaciona moderadamente con la satisfacción con el trabajo, ya que estos son aspectos más detallados de alguno de los componentes específicos.

Por un lado, la satisfacción con la vida se entiende como la evaluación que realiza el individuo comparando su vida actual con un estándar creado por sí mismo (Diener y

cols., 1985). Se ha relacionado positivamente con una buena salud física, una buena salud mental y con la asertividad social (Veenhoven, 1994).

Por otro lado, la satisfacción laboral consta de una parte general y otra específica. La primera se comprende de los sentimientos positivos, como el sentirse a gusto y complacido, que son resultado de la evaluación global del trabajo hecha por parte del empleado (Rothausen y Henderson, 2018). En cambio, la satisfacción específica en el puesto es el agrado que presenta el empleado con partes concretas de este, como son la seguridad del empleo, el salario y otras compensaciones, los compañeros, la supervisión y las oportunidades de crecimiento (Fuertes y cols., 1996).

La satisfacción laboral está relacionada positivamente con el desempeño y el clima organizacional (Hannoun, 2011) y negativamente con el absentismo laboral y la rotación de empleo (Peiró, 1991). Esta a su vez se relaciona con variables del contexto como son la economía, la supervisión, las relaciones con los compañeros, la seguridad, etc. (Muentes, 2016). Por ende, dado que la satisfacción laboral general se compone de la específica, estas estarán relacionadas con las mismas variables en mayor o menor medida.

Según la Teoría de los Dos Factores formulada por Herzberg y cols. (1959, citado en Peiró, 1991) hay factores que controlan la satisfacción y otros la insatisfacción. Por un lado, la satisfacción viene dada por las actividades laborales en sí (factores intrínsecos o motivadores) y, por otro lado, la insatisfacción se produce por factores del contexto laboral (factores extrínsecos o de higiene). Es decir, la satisfacción laboral se da cuando el contenido del trabajo es motivador y estimulante, mientras que la insatisfacción laboral depende de factores del contexto laboral como son la supervisión, los compañeros, el ambiente, etc.

En otras palabras, los factores extrínsecos se corresponden con los factores que componen la satisfacción laboral específica, los cuales son los causantes de la insatisfacción laboral según estos autores.

Investigaciones revelan que la satisfacción laboral general y la satisfacción con la vida están altamente correlacionadas, aunque la personalidad puede influir, es decir, podría tener una base disposicional (Heller y cols., 2002). Alternativamente, hay quienes piensan que la satisfacción laboral general aumenta la satisfacción con la vida (Colbert y cols., 2016). Por otra parte, se ha encontrado que la satisfacción con la vida es la

mediadora entre el trabajo significativo y la satisfacción laboral (Duarte-Lores y cols., 2021). A pesar de los distintos hallazgos, sí hay una gran convergencia en que haya una correlación significativamente positiva entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida (Sernaqué y cols., 2019).

De este modo, se considera de gran importancia estudiar la relación que hay entre estas variables con el fin de contribuir a la mejora del desempeño y el bienestar en las organizaciones. Así mismo, también se considera relevante estudiar la relación de estas variables con otras.

Retomando las perspectivas que tiene el bienestar, la segunda de ellas es el bienestar psicológico o eudaimónico que se centra en mayor medida en que la persona funcione en un nivel óptimo (Ryan y Deci, 2001). Para conseguirlo consta de seis dimensiones, las cuales son autonomía, dominio del ambiente, autoaceptación, relaciones positivas con los demás, crecimiento y propósito en la vida (Meléndez y cols., 2018; Ryff, 2017). Según Rothausen y Henderson (2018), en el ámbito del trabajo la perspectiva eudaimónica hace referencia al trabajo significativo.

El trabajo significativo sucede cuando el empleado tiene un empleo que realmente es importante para él y tiene un propósito valioso (Steger y cols., 2013). Según Steger y cols. (2012), este se compone de tres dimensiones: significado positivo en el trabajo, significado mediante el trabajo y motivación por el bien mayor, es decir, aportar a una causa global. Se ha comprobado que la percepción de trabajo significativo favorece el buen ajuste psicológico (Steger y cols., 2012) y el bienestar (Arnold y cols., 2007). Por ello, se considera clave en una organización que desee favorecer el bienestar de sus empleados.

Según el Modelo de las Características del Puesto de Hackman y Oldham (1974, 1980, citado en Fuertes y cols., 1996) las tareas enriquecidas conllevarían a un aumento de la satisfacción y la productividad. En primer lugar, las características del puesto planteadas por este modelo son: importancia de las tareas, variedad de destrezas, identidad de las tareas, autonomía y retroalimentación del puesto. Dichas características del puesto afectan a los siguientes tres estados psicológicos críticos: significado percibido del puesto, responsabilidad del puesto y conocimiento de los resultados. Los cuales, posteriormente, influyen en los resultados obtenidos en el trabajo, es decir, en la

satisfacción laboral general, la satisfacción de autorrealización la motivación interna, el bajo absentismo y la rotación y la calidad del rendimiento.

Así mismo, se comprueba que los estados psicológicos explican una gran proporción de la varianza de las variables resultado o dependientes, que son los resultados obtenidos en el trabajo (Fuertes y cols., 1996). Uno de los tres estados psicológicos críticos es el "significado percibido del puesto" el cual se corresponde con la percepción de trabajo significativo de la que se habló anteriormente. En otras palabras, el trabajo significativo o "significado percibido del puesto", explica una gran parte de la varianza de la satisfacción laboral general y específica. Además, si un empleado es competente en sus tareas, tiene necesidad de crecimiento y está satisfecho con el trabajo, esto dará lugar a compromiso, motivación y un nivel óptimo de ejecución (Fuertes y cols., 1996).

Por otro lado, hay estudios en los que se comprueba que el trabajo significativo y el bienestar laboral general se correlacionan positivamente, al igual que el trabajo significativo y la satisfacción con la vida (Colbert y cols., 2016; Duarte-Lores y cols., 2021; Steger y cols., 2012). Sin embargo, en uno de esos estudios se encontró que la correlación entre trabajo significativo y satisfacción con la vida era menor que entre trabajo significativo y la satisfacción laboral general (Duarte-Lores y cols., 2021).

Atendiendo a la relación entre antigüedad en el puesto, bienestar laboral, trabajo significativo y satisfacción con la vida, se encuentran diversas relaciones solamente con el bienestar laboral. Concretamente, en una misma muestra se halla que a más años de antigüedad algunos trabajadores se sienten más satisfechos con el trabajo mientras que, por el contrario, otros menos (Juárez-Adauta, 2012). Sin embargo, en otro estudio se ha visto que, a mayor antigüedad en el puesto, la satisfacción laboral disminuye (Vuotto y Arzadun, 2007). Debido a la poca convergencia de los resultados hallados en varios artículos y la escasez de investigaciones que relacionen la antigüedad en el puesto con otras variables como trabajo significativo o satisfacción con la vida, se considera de gran relevancia descubrir qué relación existe entre dichas variables.

Teniendo en cuenta las investigaciones anteriores y las teorías, se ha puesto en relieve la gran importancia del trabajo significativo y el bienestar tanto laboral (general y específico) como general, es decir, la satisfacción con la vida. En otras palabras, el trabajo significativo se corresponde con la perspectiva del bienestar psicológico mientras que el

bienestar laboral y general con la perspectiva del bienestar subjetivo. De este modo, hallar una relación entre ambas perspectivas, y viendo que hay evidencia que las relaciona positivamente, puede ser muy interesante y esclarecedor para las organizaciones. Así mismo, se considera fundamental descubrir si otra variable como la antigüedad en el puesto podría relacionarse con todas estas o con alguna.

Por todo ello, el objetivo general que se plantea es explorar la relación existente entre el trabajo significativo, la satisfacción laboral general y específica, la satisfacción con la vida y la antigüedad en el puesto.

Para conseguirlo se definen varios objetivos específicos e hipótesis. Los primeros se exponen a continuación:

- Comprobar la relación que existe entre la percepción de trabajo significativo y la satisfacción laboral (general y específica) y la satisfacción con la vida.
- Explorar la relación entre la satisfacción laboral (general y específica) y la satisfacción con la vida.
- Conocer la relación entre antigüedad en el puesto y la percepción de trabajo significativo, la satisfacción laboral (general y específica) y la satisfacción con la vida.

En cuanto a las hipótesis, cada objetivo específico cuenta con al menos una de ellas. La primera y la segunda se corresponden con el primer objetivo específico mientras que la tercera y la cuarta con los otros dos, respectivamente. Por ende, las hipótesis planteadas son las siguientes:

Hipótesis 1: Habrá una relación positiva significativa entre la percepción de trabajo significativo y la satisfacción laboral (general y específica) y satisfacción con la vida.

Hipótesis 2: El trabajo significativo explicará parte de la varianza de la satisfacción laboral general y la satisfacción con la vida.

Hipótesis 3: Habrá una relación positiva significativa entre satisfacción laboral (general y específica) y satisfacción con la vida.

Hipótesis 4: Se constatará una relación positiva significativa entre antigüedad en el puesto y trabajo significativo, satisfacción laboral (general y específica) y satisfacción con la vida.

Método

Participantes

La muestra consta de un total de 306 participantes trabajando en activo (no se halló ningún caso de ERTE), de los cuales un 40.2% eran hombres, 58.8% mujeres y 1% se identificaba con otro género. La edad media de la muestra fue de 30.26 ($DT= 9.703$) siendo el mínimo de edad hallada 18 años y el máximo 62 años. En cuanto a la provincia de residencia, un 43,5% de la muestra vivía en Santa Cruz de Tenerife, un 2,3% en Las Palmas de Gran Canaria y un 54,2% en otra provincia española distinta a las anteriormente comentadas.

Respecto al nivel de estudios finalizados de los participantes, una gran parte de la muestra se divide entre Ciclo Formativo de Grado Superior (19.6%), Estudios Universitarios (29.4%) y Estudios de Posgrado (23.9%), mientras que una pequeña parte finalizó otros estudios (27.2%). El sector de trabajo de los participantes era muy variado, aunque, la mayoría de la muestra se encontraba en el socio-sanitario (20.6%), en el de educación (12.4%), en hostelería y turismo (10.1%) o en administración y gestión pública y privada (10.1%). El resto de la muestra (46.8%) estaba distribuida por otros sectores laborales.

En cuanto a la antigüedad en el puesto, en la Tabla 1 se pueden observar la frecuencia y los porcentajes de la muestra. Con esta se constató que la mayoría había estado menos de 5 años en el mismo puesto de trabajo, siendo “menos de 6 meses” el intervalo con mayor número de participantes (25.8%).

Tabla 1

Frecuencia y porcentaje de la antigüedad en el puesto de trabajo de la muestra

| Antigüedad en el puesto | <i>n</i> | % |
|-------------------------|----------|------|
| Menos de 6 meses | 79 | 25.8 |
| Entre 6 meses y 1 año | 64 | 20.9 |
| Entre 1 año y 3 años | 62 | 20.3 |
| Entre 3 años y 5 años | 38 | 12.4 |
| Entre 5 años y 8 años | 15 | 4.9 |
| Entre 8 años y 10 años | 5 | 1.6 |
| Más de 10 años | 43 | 14.1 |

Nota. $N = 306$

Un 65% de la muestra tenía jornada continua, un 19.9% tenía un horario flexible, irregular y/o por horas y un 15% jornada partida. Una gran parte de la muestra trabajaba 8 horas por jornada (61.1%). Del porcentaje restante de la muestra, un 9.1% se distribuía por encima de 8 horas (12 horas o más) y un 29.7% por debajo (de menos de 4 horas hasta 6 horas). En cuanto al tipo de turno de trabajo más frecuente, la mayoría se dividía entre jornada solo de mañana (41.2%) o jornada partida (24.5%). El porcentaje de la muestra restante (19.9%) se distribuía por otros tipos de turno.

Un 52.6% de la muestra contaba con un contrato indefinido, mientras que el resto (47.4%) tenía contrato temporal de varios tipos. Así mismo, la gran mayoría de la muestra tenía una modalidad de trabajo presencial (82%), por el contrario, solo un 13.1% tenía modalidad de trabajo mixta, y un 4.9% hacía teletrabajo.

La mayor parte de la muestra obtenía unos ingresos mensuales de 1001 a 1500 euros (38.2%), de menos de 1000 euros (35.9%) o de 1501 a 2000 euros (16%), mientras que el resto de la muestra (9.7%) obtenía ingresos mensuales de más de 2001 euros. Una gran parte de la muestra no tenía hijos que dependieran económicamente de ellos (84.3%), aunque la minoría tenía uno (9.5%), dos (5.6%) o tres (0.7%) hijos que dependían de ellos.

Instrumentos

En el presente estudio se usaron cuatro escalas para abordar los objetivos e hipótesis planteados, estas son:

1. **Cuestionario sociodemográfico** de elaboración propia para recoger datos con el fin de describir y clasificar a la muestra. Se incluían datos de identificación (género, edad, estado civil...) y, otros relacionados con el ámbito laboral (situación laboral, sector, tipo de contrato...).
2. **Escala de Trabajo Significativo** (Work and Meaning Inventory – WAMI) desarrollada por Steger y cols. (2012), y adaptada a la población española por Duarte-Lores y cols. (2021). Esta escala concretamente mide la percepción global que tiene el empleado sobre si el trabajo que realiza es importante y valioso para él. Consta de 10 ítems, los cuales se contestan con una escala de respuesta tipo Likert de 7 puntos en el que el 1 se corresponde con “totalmente en desacuerdo” y el 7 “totalmente de acuerdo”. Además, esta escala cuenta con tres dimensiones, las cuales son: significado positivo (ítem 1: “He encontrado una carrera profesional llena de sentido”), creación de significado (ítem 2: “Considero que mi trabajo contribuye a mi crecimiento personal”) y motivación por el bien mayor (ítem 6: “Sé que mi trabajo tiene un impacto positivo en el mundo”). Tanto en la versión original como en la adaptación española se encontró una alta consistencia interna $\alpha=.87$ y $\alpha=.84$, respectivamente. (Duarte-Lores y cols, 2021; Steger y cols, 2012)
3. **Cuestionario de Diagnóstico de Puestos** (Job Diagnostic Survey – JDS) desarrollada por Hackman y Oldman (1980) y adaptada a la población española por Fuertes Martínez y cols. (1996). Esta escala evalúa las valoraciones de los trabajadores con respecto al diseño del puesto de trabajo mediante siete secciones en las que se recoge información sobre: dimensiones centrales del puesto, percepción de las dimensiones del puesto, satisfacción general y motivación intrínseca, satisfacciones específicas, intensidad de la necesidad de autorrealización e información general. De todas ellas, en este estudio solo se hizo uso de las que correspondían a la satisfacción general (3 ítems de la sección III y

2 de la V) y a la satisfacción específica (todos los ítems de la sección IV). Respecto a los ítems en los que se mide la satisfacción general, se evaluaba el agrado global que experimenta el empleado con su puesto mediante 5 ítems. Estos se contestaban con una escala tipo Likert de 7 puntos donde 1 significaba “totalmente en desacuerdo” y 7 “totalmente de acuerdo”. Un ejemplo de ítem de esta sección es: “En general, estoy muy satisfecho/a con este trabajo”. Respecto a la sección IV en esta se mide el agrado específico que siente el trabajador en relación con: la seguridad del empleo, la paga y otras compensaciones, los compañeros, la supervisión y las oportunidades de crecimiento y desarrollo en el puesto. Dichas subescalas constan en total de 14 ítems que se responde con una escala de tipo Likert de 7 puntos en la que 1 se corresponde con “Muy insatisfecho/a” y 7 con “Muy satisfecho/a”. Un ejemplo de estos sería: “La gente con la que hablo y con la que trabajo en mi puesto” (de la subescala que mide el agrado con los compañeros del trabajo). En cuanto a la fiabilidad, en la escala original se presenta una alta consistencia interna que oscila entre $\alpha=.56$ y $\alpha=.88$ (Hackman y Oldman, 1980) mientras que en la adaptación española entre $\alpha=.22$ y $\alpha=.79$ (Fuertes Martínez y cols, 1996).

4. **Escala de Satisfacción con la Vida** (Satisfaction with life Scale – SWLS) desarrollada por Diener y cols. (1985) y adaptada a la población española por Atienza y cols. (2000). La cual mide la evaluación global que hace la persona sobre su vida, consta de 5 ítems que se contestan mediante una escala de respuesta tipo Likert de 7 puntos en el que 1 significa “totalmente en desacuerdo” y el 7 “totalmente de acuerdo”. Un ejemplo es el ítem 5: “Si pudiera vivir mi vida de nuevo, no cambiaría nada”. En la versión original consta de una buena consistencia interna $\alpha=.87$ (Diener y cols, 1985), al igual que en la adaptación española $\alpha=.84$ (Atienza y cols, 2000).

Procedimiento

Para llevar a cabo la recogida de datos se creó un cuestionario online en la plataforma Qualtrics que recogía las escalas anteriormente descritas. La recogida de datos se realizó entre el 15 hasta el 29 de marzo de 2022. Se estableció como criterio de

inclusión que los participantes debían estar trabajando o en ERTE para poder contestar el cuestionario completo. El instrumento se difundió, mediante correo electrónico o redes sociales, como WhatsApp o Instagram, a familiares, amigos y conocidos, es decir, se hizo uso de una muestra incidental ya que eran los participantes más accesibles.

Al enviar el enlace al cuestionario se incluyó un breve texto en el que se informaba del carácter anónimo y la duración estimada, el resto de la información se mostraba al entrar al cuestionario. Al principio del cuestionario se incluyó un consentimiento informado, el cual requería ser aceptado para responder las escalas. Además, la participación fue totalmente voluntaria ya que los participantes no recibían nada a cambio.

Resultados

Todos los análisis estadísticos se llevaron a cabo mediante el software SPSS Statistics versión 25. Concretamente, se realizaron análisis de fiabilidad de las escalas, correlaciones de Pearson, Chi-cuadrado y dos regresiones simples, todo ello para responder a las hipótesis planteadas.

En primer lugar, se hizo un análisis preliminar en el que se comprobó la consistencia interna de las escalas utilizadas (ver Tabla 2). El trabajo significativo (TS) se dividía en tres dimensiones: significado positivo ($\alpha=.88$), creación de significado ($\alpha=.85$) y motivación social ($\alpha=.82$). Obtuvieron una buena consistencia interna tanto las dimensiones como la escala total ($\alpha=.94$). Así mismo, la satisfacción laboral general y la satisfacción con la vida, medidas por separado, también obtuvieron una buena fiabilidad, con un $\alpha=.86$ y $\alpha=.88$, respectivamente.

En cuanto a la satisfacción específica en el puesto (SE), esta constaba de cinco dimensiones en las que se medía la satisfacción con: salario ($\alpha=.89$), seguridad ($\alpha=.81$), social ($\alpha=.69$), supervisión ($\alpha=.90$) y autorrealización ($\alpha=.87$). La satisfacción específica social, obtuvo la menor fiabilidad encontrada ($\alpha=.69$), aun así, dicha consistencia se encontraba muy cerca del punto de corte ($\alpha=.70$) a partir del cual se considera que hay buena consistencia interna, por lo tanto, este también muestra una buena fiabilidad. Por lo tanto, todas las dimensiones de la satisfacción específica constan de una buena consistencia interna.

Respecto a la antigüedad en el puesto, vemos que la media se corresponde con un 3.11 ($DT=1.99$). Dado que dicha variable estaba dividida en intervalos, esta media hace referencia a esos intervalos. Por lo tanto, recurriendo a la Tabla 1 del apartado de Participantes, podemos ver que el intervalo 3 es “Entre 1 año y 3 años”.

Tabla 2

Estadísticos descriptivos y consistencia interna de las escalas utilizadas

| Variables | <i>M</i> | <i>DT</i> | <i>Min</i> | <i>Max</i> | <i>α</i> |
|---------------------------------|----------|-----------|------------|------------|----------|
| 1. TS - total | 4.53 | 1.55 | 1 | 7 | 0.94 |
| 2. TS - Significado positivo | 4.55 | 1.66 | 1 | 7 | 0.88 |
| 3. TS - Creación de significado | 4.45 | 1.65 | 1 | 7 | 0.85 |
| 4. TS - Motivación social | 4.57 | 1.68 | 1 | 7 | 0.82 |
| 5. Satisfacción laboral general | 4.29 | 1.48 | 1 | 7 | 0.86 |
| 6. SE - Salario | 3.81 | 1.86 | 1 | 7 | 0.89 |
| 7. SE - Seguridad | 4.41 | 1.76 | 1 | 7 | 0.81 |
| 8. SE - Social | 5.35 | 1.24 | 1 | 7 | 0.69 |
| 9. SE - Supervisión | 4.65 | 1.76 | 1 | 7 | 0.90 |
| 10. SE - Autorrealización | 4.70 | 1.54 | 1 | 7 | 0.87 |
| 11. Satisfacción con la vida | 4.02 | 1.47 | 1 | 7 | 0.88 |
| 12. Antigüedad en el puesto | 3.11 | 1.99 | 1 | 7 | - |

Nota. TS = trabajo significativo; SE = satisfacción específica.

En la hipótesis 1 se propuso que se hallaría una relación positiva significativa entre la percepción de trabajo significativo y la satisfacción laboral (general y específica) y satisfacción con la vida. En la Tabla 3 se aprecia que la gran mayoría de las variables de la satisfacción laboral, general y específica, correlacionan significativa y positivamente con el trabajo significativo ($p<.01$), tanto con el total como con sus tres dimensiones. Sin embargo, la “satisfacción específica con la seguridad” solamente correlaciona con el “trabajo significativo total” y con las dimensiones “significado positivo” y “creación de

significado”, dado que no se halla una correlación significativa con la dimensión “motivación social”. Por ende, la hipótesis queda aceptada ya que se encuentran las relaciones esperadas.

En la hipótesis 3 se planteó encontrar una relación positiva significativa entre satisfacción laboral (general y específica) y satisfacción con la vida. En la Tabla 3, se observan correlaciones significativas y positivas entre todas ellas. Es decir, dicha hipótesis es aceptada ya que se hallan correlaciones significativas ($p < .01$) entre las variables indicadas.

Tabla 3

Correlaciones bivariadas de Pearson entre las variables de estudio

| VARIABLES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
|---------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|----|
| 1. TS - Total | - | | | | | | | | | | |
| 2. TS - Significado positivo | .96** | - | | | | | | | | | |
| 3. TS - Creación de significado | .94** | .88** | - | | | | | | | | |
| 4. TS - Motivación social | .89** | .76** | .75** | - | | | | | | | |
| 5. Satisfacción laboral general | .68** | .71** | .65** | .52** | - | | | | | | |
| 6. SE - Salario | .38** | .39** | .39** | .27** | .56** | - | | | | | |
| 7. SE - Seguridad | .22** | .25** | .25** | .10 | .34** | .46** | - | | | | |
| 8. SE - Social | .60** | .57** | .58** | .51** | .57** | .40** | .34** | - | | | |
| 9. SE - Supervisión | .45** | .46** | .44** | .33** | .56** | .61** | .45** | .55** | - | | |
| 10. SE - Autorrealización | .76** | .73** | .74** | .63** | .73** | .54** | .43** | .74** | .67** | - | |
| 11. Satisfacción con la vida | .50** | .49** | .50** | .38** | .50** | .43** | .38** | .42** | .39** | .48** | - |

Nota 1. ** $p < 0,01$ (bilateral)

Nota 2. TS = trabajo significativo; SE = satisfacción específica.

En la hipótesis 4 se esperaba constatar una relación positiva significativa entre antigüedad en el puesto y trabajo significativo, satisfacción laboral (general y específica) y satisfacción con la vida. Dado que “antigüedad en el puesto” es una variable compuesta por intervalos, se realizó un análisis Chi-cuadrado para comprobar si hay independencia o no entre “antigüedad en el puesto” y el resto de las variables. En la Tabla 4 se puede observar que ninguna de las relaciones es significativa. Por ende, la hipótesis no es aceptada.

Tabla 4

Tabla de contingencia mediante el estadístico Chi-cuadrado con la variable “antigüedad en el puesto”

| VARIABLES | χ^2 | df | Significación asintótica (bilateral) |
|---------------------------------|----------|-----|---|
| 1. TS - Total | 362.610 | 360 | .452 |
| 2. TS - Significado positivo | 155.8510 | 144 | .236 |
| 3. TS - Creación de significado | 112.100 | 108 | .374 |
| 4. TS - Motivación social | 95.472 | 108 | .800 |
| 5. Satisfacción laboral general | 159.631 | 180 | .860 |
| 6. SE - Salario | 85.201 | 72 | .137 |
| 7. SE - Seguridad | 84.742 | 72 | .145 |
| 8. SE - Social | 106.678 | 108 | .518 |
| 9. SE - Supervisión | 85.121 | 108 | .949 |
| 10. SE - Autorrealización | 167.731 | 144 | .086 |
| 11. Satisfacción con la vida | 209.990 | 180 | .062 |

Nota. ** $p < 0.01$

En la hipótesis 2 se planteó que el trabajo significativo explicaría parte de la varianza de la satisfacción laboral general y la satisfacción con la vida. Por lo tanto, se llevaron a

cabo dos regresiones simples en las que la variable criterio era “trabajo significativo total” y las variables dependientes o resultado eran la “satisfacción laboral general” y la “satisfacción con la vida”. En la Tabla 5 se muestra que ambos modelos de regresión simple han resultado ser significativos, por lo tanto, se puede proseguir con la regresión.

Tabla 5

Modelos de regresión simple con “trabajo significativo” como variable criterio.

| | <i>Coefficientes no estandarizados</i> | | <i>Coefficientes estandarizados</i> | | |
|------------------------------|--|-------------------|-------------------------------------|----------|-------------|
| | <i>B</i> | <i>Error tít.</i> | <i>Beta</i> | <i>t</i> | <i>Sig.</i> |
| Satisfacción laboral general | .655 | .040 | .685 | 16.412 | .000 |
| Satisfacción con la vida | .473 | .047 | .496 | 9.968 | .000 |

En la tabla 6 se observa que el trabajo significativo (variable predictora) explica el 46,8% ($R^2 = .468$) de la satisfacción laboral general ($F(1,304) = 269.364$, $p < .000$) y el 24,4% ($R^2 = .244$) de la satisfacción con la vida ($F(1,304) = 99.351$, $p < .000$). Por lo tanto, la hipótesis 2 es aceptada.

Tabla 6

Resumen de los dos modelos de regresión simple

| | <i>R</i> | <i>R²</i> | <i>R² ajustado</i> | <i>Error estándar de la estimación</i> |
|------------------------------|----------|----------------------|-------------------------------|--|
| Satisfacción laboral general | .685 | .470 | .468 | 1.078 |
| Satisfacción con la vida | .496 | .246 | .244 | 1.282 |

Discusión

El objetivo general que se plantea es explorar la relación existente entre el trabajo significativo, la satisfacción laboral general y específica, la satisfacción con la vida y la antigüedad en el puesto. Así mismo, las escalas utilizadas, para comprobar las cuatro hipótesis planteadas, muestran unos buenos niveles de consistencia interna.

Los resultados obtenidos en el presente estudio permiten aceptar tres de las cuatro hipótesis planteadas. Específicamente, la primera y la segunda hipótesis son aceptadas ya que se obtuvieron relaciones positivas y significativas entre las variables trabajo significativo, satisfacción laboral (general y específica) y satisfacción con la vida.

La hipótesis 3, no ha sido aceptada debido a que no se encontró relación entre antigüedad en el puesto y trabajo significativo, satisfacción laboral (general y específica) y satisfacción con la vida. En cambio, la hipótesis 4 sí se acepta ya que se encontró que el trabajo significativo explica parte de la varianza de la satisfacción laboral general y de la satisfacción con la vida.

En primer lugar, se encontró una relación positiva entre trabajo significativo y satisfacción laboral y satisfacción con la vida, confirmando así los resultados obtenidos por otros autores (Colbert y cols., 2016; Duarte-Lores y cols., 2021; Steger y cols., 2012). Es decir, la percepción de trabajo significativo se relaciona positivamente tanto con la satisfacción laboral como con la satisfacción con la vida, de manera que un empleado que sienta que su trabajo tiene un propósito valioso obtendrá un mayor bienestar tanto en el ámbito laboral como general.

Respecto a la relación positiva y significativa que se obtiene entre satisfacción laboral y satisfacción con la vida, esta concuerda con los datos obtenidos en otras investigaciones (Heller y cols., 2002). Así mismo, se comprueba lo dicho por Diener y cols. (2009), ya que se encuentra una relación positiva entre dos componentes específicos del bienestar subjetivo. Concretamente, la satisfacción con la vida que forma parte de los “juicios globales de la vida” y la satisfacción con el trabajo que se incluye en la “satisfacción con varios dominios”.

Respecto a la relación entre la antigüedad en el puesto y el resto de las variables, en el presente estudio no se encontró relación significativa entre estas. Por lo tanto, no se

encuentran diferencias en la percepción de trabajo significativo o satisfacción en función de los años que lleve el empleado en ese puesto. En investigaciones anteriores como la de Juárez-Adauta (2012) y Vuotto y Arzadun (2007) se encontraron resultados contradictorios, algunos obtuvieron una correlación negativa entre antigüedad en el puesto y satisfacción laboral, mientras que otros no encontraron resultados significativos.

Según Arnold y cols. (2007), la percepción de trabajo significativo favorece el bienestar. Esto se ha comprobado mediante dos regresiones simples en la que la variable predictora es “trabajo significativo” y las variables dependientes son “satisfacción laboral general” y “satisfacción con la vida”. Se obtiene que el aumento del trabajo significativo incrementa a su vez, tanto a la satisfacción laboral general como a la satisfacción con la vida, aunque en distinta medida. Por lo tanto, se observa que el trabajo significativo está mucho más relacionado con la satisfacción laboral que con la satisfacción con la vida, comprobando así lo expuesto por autores como Duarte y cols. (2021).

Así mismo, los resultados obtenidos para comprobar la hipótesis 4 se corresponden con los resultados de Fuertes y cols. (1996), en el que se encuentra que los estados psicológicos explican una gran proporción de la varianza de la satisfacción general, la satisfacción de autorrealización, la motivación interna, el bajo absentismo y rotación y la calidad del rendimiento. Específicamente, el trabajo significativo o “significado percibido del puesto”, que según este modelo es uno de los tres estados psicológicos críticos, explica una gran parte de la varianza de la satisfacción laboral general y específica.

En resumen, las organizaciones deben tener en cuenta que, si un empleado percibe que su trabajo tiene un propósito valioso, será un empleado que goce de un mayor bienestar tanto laboral como general, es decir, también aumentará (aunque en menor medida) la satisfacción con la vida. Así mismo, es primordial invertir en los empleados, es decir, aumentar su bienestar en la empresa ya que esto hará que haya un mayor compromiso, una mayor motivación y una mejor ejecución (Fuertes y cols., 1996).

Respecto a las limitaciones del presente estudio, cabe destacar el tamaño de la muestra que consta de 306 participantes solamente. Aún así, se encontraron resultados significativos y, además, se aceptaron tres de las cuatro hipótesis propuestas.

Por otra parte, ciertas relaciones entre variables, como la relación entre trabajo significativo y satisfacción con la vida o trabajo significativo y antigüedad en el puesto,

no han sido investigadas profundamente. La carencia de evidencias empíricas dificulta la extracción de información acerca del tipo de relación entre dichas variables.

En investigaciones futuras convendría estudiar con que variables se relaciona la antigüedad en el puesto, para ver si esta influye en el desempeño o en el bienestar de los empleados, ya que en el presente estudio no se encontró ninguna relación. Así mismo, son necesarias más investigaciones sobre la relación que hay entre la percepción de trabajo significativo y otras variables relevantes en el ámbito laboral.

Referencias

- Arnold, K. A., Turner, N., Barling, J., Kelloway, E. K., & McKee, M. C. (2007). Transformational leadership and psychological well-being: the mediating role of meaningful work. *Journal of occupational health psychology, 12*(3), 193. doi: 10.1037/1076-8998.12.3.193
- Atienza, F. L., Pons, D., Balaguer, I., y García-Merita, M. (2000). Propiedades psicométricas de la Escala de Satisfacción con la Vida en adolescentes. *Psicothema, 314-319*. Disponible en: <https://reunido.uniovi.es/index.php/PST/article/view/7597>
- Colbert, A. E., Bono, J. E., & Purvanova, R. K. (2016). Flourishing via workplace relationships: Moving beyond instrumental support. *Academy of Management Journal, 59*(4), 1199-1223. doi: 10.5465/amj.2014.0506
- Diener, E. D., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of personality assessment, 49*(1), 71-75. doi: 10.1207/s15327752jpa4901_13
- Diener, E., Scollon, C. N., & Lucas, R. E. (2009). The evolving concept of subjective well-being: the multifaceted nature of happiness. doi: 10.1007/978-90-481-2354-4_4
- Duarte-Lores, I., Rolo-González, G., Suárez, E., & China-Montesdeoca, C. (2021). Meaningful work, work and life satisfaction: Spanish adaptation of Work and

Meaning Inventory Scale. *Current Psychology*, 1-13. doi: 10.1007/s12144-021-02569-8

Fuertes Martínez, F.; Munduate Jaca, L. y Fortea Bagán, M. Á. (1996). Análisis y rediseño de puestos (adaptación española del cuestionario Job Diagnostic Survey -JDS-). Castellón: Universidad Jaime I.

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied psychology*, 60(2), 159. Disponible en: <https://psycnet.apa.org/record/1975-22031-001>

Hannoun, G. (2011). *Satisfacción laboral* (Tesis Doctoral, Universidad Nacional de Cuyo. Facultad de Ciencias Económicas). Disponible en: <https://bdigital.uncu.edu.ar/fichas.php?idobjeto=4875>

Heller, D., Judge, T. A., & Watson, D. (2002). The confounding role of personality and trait affectivity in the relationship between job and life satisfaction. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(7), 815-835. doi: 10.1002/job.168

Juárez-Adauta, S. (2012). Clima organizacional y satisfacción laboral. *Revista médica del instituto Mexicano del Seguro Social*, 50(3), 307-314. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/4577/457745495014.pdf>

Meléndez Moral, J., Delhom, I., Reyes Rodríguez, M., Agustí, A., y Satorres, E. (2018). Bienestar subjetivo y psicológico: Comparación de jóvenes y adultos mayores. *Summa Psicológica UST*, 15(1), 18-24. doi:10.18774/0719-448x.2018.15.335

Muentes, D. U. (2016). El impacto de las condiciones del trabajo en la Satisfacción Laboral. *Revista Interamericana de psicología ocupacional*, 34(1), 57-65. doi: 10.21772/ripo.v34n1a04

Peiró, J., y Universidad Nacional de Educación a Distancia. (1991). *Psicología de la organización*. España: Universidad Nacional de Educación a Distancia.

- Rothausen, T., & Henderson, K. (2018). Meaning-Based Job-Related Well-being: Exploring a Meaningful Work Conceptualization of Job Satisfaction. *Journal of Business and Psychology, 34*(3), 357-376. doi: 10.1007/s10869-018-9545-x
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual review of psychology, 52*(1), 141-166. Disponible en: <https://www.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/annurev.psych.52.1.141>
- Ryff, C. (2017). Eudaimonic well-being, inequality, and health: Recent findings and future directions. *International Review of Economics, 64*(2), 159-178. doi: 10.1007/s12232-017-0277-4
- Sernaqué, M. A. C., Salinas, L. I. H., Romero, J. P., Joo, L. A. P., y Solano, C. G. T. (2019). Satisfacción con la vida y satisfacción laboral. *UCV Hacer, 8*(1), 75-84. Disponible en: <http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/ucv-hacer/article/view/549>
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI). *Journal of career Assessment, 20*(3), 322-337. doi: 10.1177/1069072711436160
- Steger, M. F., Littman-Ovadia, H., Miller, M., Menger, L., & Rothmann, S. (2013). Engaging in work even when it is meaningless: Positive affective disposition and meaningful work interact in relation to work engagement. *Journal of Career Assessment, 21*(2), 348-361. doi: 10.1177/1069072712471517
- Temkin, B., y Cruz Ibarra, J. (2018). Las dimensiones de la actividad laboral y la satisfacción con el trabajo y con la vida: *El caso de México. Estudios Sociológicos (Mexico City, Mexico), 36*(108), 507-538. doi: 10.24201/es.2018v36n108.1608
- Veenhoven, R. (1994). *El estudio de la satisfacción con la vida. Intervención psicosocial, 3*, 87-116. Disponible en: <https://repub.eur.nl/pub/16195/>
- Vuotto, M., y Arzadun, P. (2007). *El buen trabajo y la satisfacción laboral*. Buenos Aires, Argentina: Publicación del Centro de Estudios de Sociología del Trabajo. Facultad de Ciencias Económicas. UBA.