

**ESTUDIO SOBRE LA RELACIÓN DEL TRABAJO
SIGNIFICATIVO Y EL BIENESTAR FINANCIERO
EN EL ÁMBITO DEL BIENESTAR LABORAL**

Trabajo Fin de Grado de Psicología

Rafael Jorge Chiossi Nova

**Tutorizado por: Cristina China Montedeoca y
Gladys María Rolo González.**

Curso Académico 2021-22

Resumen

El objetivo de este trabajo es analizar la relación entre trabajo significativo y bienestar financiero, incluyendo además el factor de satisfacción con el salario. También se plantea ver la posible influencia que tienen los factores del trabajo significativo y la satisfacción con el salario en el bienestar financiero. Por último, se intenta averiguar si hay alguna diferencia entre hombres y mujeres en la percepción de trabajo significativo, bienestar financiero y la satisfacción salarial. Para realizar el estudio, se utilizaron las escalas de trabajo significativo WAMI (Steger et al., 2012), la escala corta de bienestar financiero R-5 (Botha et al., 2020), la subescala de Satisfacción con el Salario del JDS (Hackman y Oldham, 1975), compuesta por 2 ítems y un cuestionario sociodemográfico. Los resultados de la investigación indican correlaciones significativas entre trabajo significativo, bienestar financiero y satisfacción con el salario. Sin embargo, sólo el factor de satisfacción con el salario influye en el bienestar financiero. Por último, no se encontraron diferencias de género para la percepción de satisfacción con el salario, pero sí para la percepción de bienestar financiero, teniendo los hombres mayor puntuación y también en el trabajo significativo, con un mayor nivel para las mujeres. Sin embargo, se recomienda precaución con estas diferencias, debido a su tamaño del efecto bajo.

Palabras Clave: Trabajo Significativo, Bienestar Financiero, Bienestar Subjetivo, Bienestar Laboral.

Abstract

The aim of this paper is to analyse the relationship between meaningful work and financial well-being, including the factor of satisfaction with salary. It also considers the possible influence of meaningful work and salary satisfaction factors on financial well-being. Finally, it is intended to find out whether there is any difference between men and women in the perception of meaningful work, financial well-being and salary satisfaction. To conduct the study, the meaningful work scale WAMI (Steger et al., 2012), the short financial well-being scale R-5 (Botha et al., 2020), the Satisfaction with Salary subscale of JDS (Hackman and Oldham, 1975) consisting of 2 items and a socio-demographic questionnaire were used. The research results indicate significant correlations between meaningful work, financial well-being and salary satisfaction. However, only the salary satisfaction factor influences financial well-being. Finally, no gender differences were found for perceived satisfaction with salary, but there were differences for perceived financial well-being, with men scoring higher, and also in meaningful work, with a higher level for women. However, caution is advised with these differences, due to their low effect size.

Keywords: Meaningful Work, Financial Well – Being, Subjective Well – Being, Well-Being at Work.

Introducción

En el ámbito de la psicología del trabajo y las organizaciones, una de las principales preocupaciones ha sido la de mejorar el bienestar físico y mental de los trabajadores, así como aumentar el desarrollo y la competitividad de las organizaciones (Sierra-Barón et al., 2020).

Sin embargo, cuando hablamos de desarrollo y de la mejora del entorno, la falta de bienestar en el trabajo puede producir ciertos impactos como trastornos de salud mental u otras enfermedades de carácter físico como obesidad, accidentes cerebrovasculares, e incluso ciertos tipos de cáncer (Marqués, 2020).

Distintas investigaciones han encontrado que la falta de bienestar en el trabajo se vincula con la presencia de determinadas afecciones mentales como la ansiedad, la depresión y el estrés (Sánchez et al., 2019; Vindel, 2002). Estos trastornos suelen conectarse entre sí porque tienen que ver con una mala adaptación emocional en relación al ambiente (Navarrete y Estefanía, 2019). Por el contrario, la presencia de bienestar laboral se ha relacionado con trabajadores más felices y satisfechos con el desarrollo de su trabajo en el entorno organizacional (Jiménez et al., 2020).

Se puede enlazar la falta de bienestar en el trabajo con cuestiones económicas derivadas del desempleo, debido a que se puede generar ansiedad o estrés en el momento de no tener un trabajo (Arboleda y Cobo, 2016). A su vez se puede vincular la presencia de bienestar con variables económicas como la productividad en el trabajo, es decir en función del aumento del bienestar laboral, crece la productividad en las organizaciones (Suárez, 2022). Por consiguiente, el objetivo de esta investigación es estudiar el bienestar laboral, relacionando el trabajo significativo y el bienestar financiero, dos variables altamente vinculadas al entorno laboral.

La satisfacción, la felicidad o las emociones positivas en el trabajo se han visto relacionadas con el concepto de bienestar subjetivo (Blanc et al., 2010; García-Nájera, 2017; Jiménez et al., 2020). Con respecto a la definición de bienestar subjetivo, se va a utilizar la definición que se aproxima a las ciencias del comportamiento de Diener y Suh (1997, p.190), en la que “se asume que un bienestar subjetivo es aquel que te hace experimentar las vivencias como buenas y deseables”.

En lo concerniente a las diferencias de género sobre el bienestar subjetivo, en la investigación realizada por Joshi (2010), se pudo ver que el género no es una variable significativamente relevante para la percepción de bienestar subjetivo entre hombres y mujeres. Aunque sí que se halló un mayor nivel de percepción de satisfacción con la vida en las mujeres. En referencia a lo anterior, se pueden encontrar evidencias de una significación ligeramente más baja en resultados con variables diferentes, como la satisfacción laboral con respecto a las mujeres relacionado con el bienestar subjetivo (Batz-Barbarich et al., 2018).

En el ámbito laboral, el bienestar tiene que ver con la calidad de vida y las percepciones (positivas o negativas) que puedan tener los trabajadores en relación a su trabajo (Gómez et al., 2016). Este vínculo entre el trabajo y el bienestar ha sido investigado desde distintas perspectivas. Por ejemplo, se ha encontrado que el bienestar subjetivo tiene una conexión con la satisfacción en el trabajo (Judge y Locke, 1993). En su investigación, los autores Judge y Locke (1993) muestran cómo el bienestar y la satisfacción de los empleados, puede aumentar si se reducen los pensamientos negativos de los trabajadores acerca de su trabajo y su vida en general. A su vez Cannas et al. (2019), a través de su estudio, constaron que existía una relación entre satisfacción con el trabajo, y el aumento del bienestar subjetivo. En la misma línea se puede encontrar el trabajo de Karabati et al. (2019) que muestra cómo tener pensamientos intrusivos y menor satisfacción con el trabajo afecta a la felicidad y a que las personas se sientan menos satisfechas, es decir, que tengan un menor nivel de bienestar subjetivo. En otro trabajo de Nuzulia y Saputra (2022), los resultados mostraron que el salario no afectaba directamente a la satisfacción en el trabajo.

Otras investigaciones señalan también un vínculo entre el bienestar y otras variables en el ámbito laboral como el desempeño en el puesto de trabajo (Bryson et al., 2017; Man y Ticu, 2015; Salgado et al., 2019). Asimismo se ha visto conectado el bienestar con el compromiso laboral y la satisfacción profesional (Joo y Lee, 2017), o también se ha relacionado con la categoría “balance entre vida y trabajo”, donde tener un buen balance entre la vida y el trabajo, beneficia al bienestar y a otros factores socioeconómicos (como por ejemplo la salud, o la educación) (Shams y Kadow, 2019).

Otro de los elementos del ámbito laboral que tienen que ver con el bienestar son los significados que le atribuimos a nuestro propio trabajo. El concepto de trabajo significativo ha sido definido por Bailey et al. (2017, p.1) “como el trabajo que pueda enriquecer y hacer una aporte personal al individuo de forma positiva”. En la misma línea, cabe mencionar que se han encontrado diferencias entre hombres y mujeres con respecto al trabajo significativo. En la investigación de Taylor et al. (2013) se pudo ver cómo para los hombres era más importante el bienestar psicológico y el trabajo significativo. Sin embargo, se han hallado resultados opuestos, en los que se encuentran diferencias para la puntuación de trabajo significativo, siendo las mujeres las que tuvieron puntuaciones más altas (Lips-Wiersma y Wright, 2012). Cabe mencionar que según los autores de la escala WAMI (Steger et al., 2012), el trabajo significativo (incluyendo sus subescalas: significado positivo, creación de significado y motivación social) se entiende como un concepto más enfocado a experiencias subjetivas que afectan al bienestar psicológico de la persona y a conceptos “abstractos” como “significado en la vida”, “crecimiento personal” o “significado psicológico”.

Según el estudio de Duarte-Lores et al. (2021), en el cual se presenta la adaptación del WAMI a la población española, se encontraron resultados que relacionan el trabajo significativo con la satisfacción vital y la satisfacción con el trabajo. En otro estudio, se encontró que había una relación directa entre bienestar y trabajo significativo, debido a que realizar un trabajo que se interpreta personalmente de forma significativa, media en la percepción del bienestar subjetivo (Perez De Leon et al., 2021). Otra investigación de Wallace (2019), en la que es posible observar que el bienestar se puede entender gracias al papel crucial que juega el trabajo significativo en dicha interacción.

Siguiendo con el trabajo significativo, este también se puede relacionar con la satisfacción con los ingresos económicos que puede haber en las personas. En el estudio de Hu y Hirsh (2017), se observa que si una persona percibe su trabajo de manera significativa está dispuesta a aceptar un salario más bajo. En la investigación de Tilmans y Gunderman (2017), se puede observar que la percepción de trabajo significativo no está relacionada con la cantidad de ingresos que se obtengan.

Poder cumplir con nuestras obligaciones financieras y sentir felicidad por ello, tiene que ver con el concepto de bienestar financiero (García-Mata y Zerón-Félix, 2022). Concepto

que podría definirse como la medida en que una persona se preocupa o maneja sus habilidades con respecto al dinero (Shim et al., 2009). Otra manera más extensa de definirlo podría ser la siguiente: “El bienestar financiero consiste en los resultados financieros que las personas experimentan, interpretan y pueden informar, y resultados que pueden observarse de forma objetiva en sus cuentas y transacciones financieras” (Botha et al., 2020, p.3). Asimismo, cabe mencionar que el concepto de bienestar financiero, en contraste con el de trabajo significativo, está asociado a primera instancia a un bienestar material que proporciona posteriormente bienestar general en el individuo. Sabri y Zakaria (2015), muestran como una actitud con el dinero, el estrés producido por las finanzas o la propia capacidad financiera del individuo tienen una gran influencia en el bienestar financiero. Además, en el estudio de Sirgy (2012) se observa que el concepto de bienestar material puede ser intercambiable con el de bienestar financiero.

Hay ciertas investigaciones que muestran cómo puede haber diferencias entre hombres y mujeres en el bienestar financiero. En el estudio realizado por Gerrans et al. (2014) se obtuvieron resultados que muestran que los hombres destacan en satisfacción económica y conocimiento financiero, mientras que, las mujeres tienen mejores valores en bienestar personal (bienestar subjetivo). El estudio de Riitsalu y Murakas (2019) realizado en Estonia, en el que se pretendía conocer cuáles eran los predictores del bienestar financiero, se encuentran resultados en el análisis sociodemográfico de la muestra en los que se observa un menor bienestar financiero para las mujeres, aunque los autores resaltan que la brecha salarial es bastante grande con respecto a otros países, y puede no ser generalizable el resultado.

Es factible considerar la existencia de una relación entre el trabajo significativo y el bienestar financiero. Sin embargo, no se han podido identificar evidencias previas de la relación al respecto. A pesar de ello, se pueden encontrar en la literatura investigaciones previas que muestran un vínculo entre bienestar en el trabajo e ingresos económicos desde el punto de vista del bienestar subjetivo. Por ejemplo, se ha encontrado que hay una fuerte relación entre los ingresos económicos y el bienestar subjetivo, en el sentido de que aquellas personas que antepone metas materiales suelen ser menos felices (Diener y Biswas-Diener, 2002).

En otro estudio se observa cómo la puntuación de riesgo poligénico (PRS) (una combinación de varianzas genéticas relacionadas con el bienestar subjetivo), vinculada al bienestar subjetivo, repercute en la probabilidad de encontrar trabajo y de obtener ganancias (Patel et al., 2021). Otros estudios como el de Sacks et al. (2012) muestran al comparar personas con diferentes niveles socioeconómicos, que la percepción de bienestar aumenta de manera proporcional a la cantidad de ingresos, de forma que las personas con más ingresos informan de mayor bienestar en comparación con las que tienen menos.

En la investigación de Cummins (2000), se muestra como las ganancias económicas personales son fundamentales a la hora de conservar un nivel de bienestar subjetivo, el efecto es aún más pronunciado en personas de bajos niveles socioeconómicos. En un trabajo de Biswas-Diener y Diener (2006) se estudió, con muestras de diferentes países, la satisfacción con el salario y su impacto en el bienestar general, se pudo observar resultados que indican que en Calcuta la satisfacción con el salario parece tener importancia para el bienestar. Según Vosloo (2014, p.9), se puede observar que “la eficacia financiera personal y la satisfacción el salario tiene una gran relación positiva con el bienestar financiero personal”. Con respecto a la satisfacción salarial, se ha visto cómo puede variar por el género, es más común que haya una opinión más satisfactoria en hombres que en mujeres (Legrand et al., 2020). Otro estudio, que sigue la investigación en satisfacción salarial, muestra resultados en los que se ven también una mayor satisfacción en hombres que en mujeres (Mortier et al., 2020).

Según las investigaciones aportadas se puede ver una falta de homogeneidad y consistencia en la literatura, se han podido encontrar ciertas relaciones entre trabajo significativo y satisfacción con el salario, sin embargo, no parece haber evidencias entre trabajo significativo y bienestar financiero, sería necesario tener esto en cuenta para la obtención de un mejor consenso. Por tanto, a raíz de la evidencia aportada hasta el momento se plantean los siguientes objetivos e hipótesis.

1) Analizar la relación entre trabajo significativo, bienestar financiero y satisfacción con el salario.

H1: Existe una relación significativa y positiva entre el trabajo significativo, el bienestar financiero y la satisfacción con el salario.

2) Conocer si el trabajo significativo y la satisfacción con el salario explican el bienestar financiero.

H2: Existirá una influencia positiva del trabajo significativo y la satisfacción con el salario sobre el bienestar financiero.

3) Identificar si existen diferencias de género en la percepción del trabajo significativo, la satisfacción con el salario y el bienestar financiero.

H3: Las mujeres percibirán su trabajo como más trabajo significativo que los hombres.

H4: Los hombres percibirán más satisfacción con el salario que las mujeres.

H5: Los hombres percibirán más bienestar financiero que las mujeres.

Método

Participantes

En este estudio se contó con una muestra de 306 participantes.

En lo referido al género de los participantes, el 58,8% eran mujeres, el 40,2% eran hombres y hubo un 1% de los participantes que escogieron la opción de “otro”. Con respecto a la edad, se obtuvo una media de 30,26 años ($DT = 9.70$) con un máximo de 62 años y un mínimo de 18 años. En cuanto al nivel de estudios finalizados de los participantes, un 8,2% había realizado Educación Primaria, un 9,2% había cursado bachillerato, un 9,8% tenía un Ciclo Formativo de Grado Medio, un 19,6% poseía un Ciclo Formativo de Grado Superior, un 29,4% Estudios Universitarios y un 23,9% Estudios de Posgrado.

Cuando se les preguntó por el estado civil, el 10,1% de los participantes señaló estar casado/a, el 64,1% indicó estar soltero/a, el 3,9% señaló estar divorciado/a – separado/a y el 21,9% indicó convivir en pareja. Además, en lo referente a los hijos que dependían económicamente del sujeto, un 84,2% declaró que no tenía hijos que dependieran de forma económica, un 9,5% indicó que tenía 1 hijo dependiente económicamente, un 5,6% señaló que tenía 2 hijos dependientes y un 0,7% indicó que tenía 3 hijos dependientes económicamente.

En lo concerniente a la situación laboral actual, el 100% de la muestra recogida indicó estar trabajando en el momento de la recogida de datos.

Tabla 1. *Distribución en Porcentajes de los Sectores Profesionales de la Muestra*

Sectores Profesionales	%
Socio – Sanitario	20.6
Educación	12.4
Administración y Gestión Pública y Privada en General	10.1
Hostelería y Turismo	10.1
Comercio Minorista y Grandes Almacenes	9.5
Servicios a Empresas (Consulta Informática; Prevención de Riesgos Laborales; Gestión de Información y Comunicación)	8.2
Otros Servicios (Servicio Doméstico, Tintorerías, Lavanderías, Servicios Funerarios, Seguridad Privada, Peluquerías, Estética, Gimnasios, ...)	7.2
Construcción, Extracción, Ingeniería y Oficinas Técnicas	3.9
Industria	3.3
Información, Comunicación y Artes Gráficas	2.9
Energía y Agua	2.6
Transporte y Logística	2.3
Finanzas y Seguros	1.6
Servicios Medioambientales	1.6
Metalurgia	1.6
Telecomunicaciones	1.3
Agricultura, Ganadería, Pesca y Acuicultura	.7

Como se puede ver en la Tabla 1, los sectores profesionales que presentan más trabajadores cuando se recogió la muestra, son los vinculados a el sector socio – sanitario (20.6%), a la educación (12.4%), la administración pública y privada en general (10.1%) o la hostelería y el turismo (10.1%). Por otro lado, los sectores que presentaron menos

trabajadores en el momento de la recogida de datos son la agricultura, ganadería, pesca y acuicultura (0.7%), las telecomunicaciones (1.3%), la metalurgia (1.6%) o los servicios medioambientales (1.6%).

Por último, en cuanto a los ingresos mensuales aproximados, un 35,9% de los participantes señaló tener ingresos menores de 1000 euros, un 38,2% señaló obtener de 1001 a 1500 euros, un 16% de 1501 a 2000 euros, un 6,5% de 2001 a 2500 euros, un 1,6% de 2501 a 3000 euros y un 1,6% señaló tener ingresos mensuales aproximados de más de 3000 euros.

Instrumentos

Para recoger los datos, se desarrolló un cuestionario con las siguientes escalas:

Escala de Trabajo Significativo. *Work as Meaning Inventory (WAMI)*: desarrollada por Steger et al. (2012). No obstante, en este estudio se ha utilizado la adaptación española de Duarte-Lores et al. (2021). Es una escala que se diseñó con el fin de averiguar el nivel de percepción de trabajo significativo que tiene una persona. La escala tiene 3 dimensiones que estructuran los ítems: significado positivo, creación de significado y motivación. Esta escala cuenta con 10 ítems. Ejemplos de ítems del cuestionario son: “El trabajo que hago tiene un propósito mayor” o “He encontrado una carrera profesional llena de sentido”. La escala de respuesta es de tipo Likert, desde 1: “Totalmente en desacuerdo” a 7: “Totalmente de acuerdo”. La escala original de Steger et al. (2012) presenta una buena consistencia interna general ($\alpha = .93$). Así como en sus 3 dimensiones, a saber: significado positivo ($\alpha = .89$), creación de significado ($\alpha = .82$) y motivación social ($\alpha = .83$). En la adaptación al español, realizada por Duarte-Lores et al. (2021), el valor de consistencia interna general de la escala fue de $\alpha = .92$, y en sus 3 dimensiones fue, para significado positivo un valor de $\alpha = .90$, para creación de significado un valor de $\alpha = .87$, y para motivación social un valor de $\alpha = .65$. Los valores de consistencia en general son apropiados, sin embargo, para motivación social, se presenta un valor relativamente bajo ($\alpha = .65$).

Escala Corta de Bienestar Económico (R-5): realizada por Botha et al. (2020), a partir de la escala CBA-MI Reported Financial Wellbeing Scale de Comerton – Forde et al. (2018). Tiene el objetivo de conocer el bienestar económico que pueda percibir una

persona en su vida diaria. Se ha traducido al español siguiendo el procedimiento de traducción de Muñiz et al. (2013). Esta escala consta de 10 ítems. Ejemplos de ítems que se encuentran en el cuestionario son: “Estoy en camino de tener suficiente dinero para cubrir en el futuro mis necesidades económicas” o “Puedo disfrutar de la vida gracias a la forma en que gestiono mi economía”. La escala de respuesta es de tipo Likert, siendo 1 “Totalmente en desacuerdo” y 7 “Totalmente de acuerdo”. La escala realizada por Botha et al. (2020) presenta un buen valor en consistencia interna, siendo este de $\alpha = .86$.

Sub - escala de Satisfacción con el Salario. Para la investigación, sólo se ha utilizado una dimensión de la escala de satisfacción específica del *Job Diagnostic Survey (JDS)* desarrollado por Hackman y Oldham (1975), es decir, la que corresponde a la satisfacción con la paga/salario. En este estudio se utilizó la adaptación a población española del Cuestionario de Diagnóstico del Trabajo – JDS – realizada por Martínez et al. (1996). La dimensión satisfacción con la paga/salario consta de dos ítems (ítems 2 y 9, de la sección 4) que están vinculados a la pregunta general “¿En qué medida está satisfecho/a con este aspecto de su trabajo?”, el primer ítem sería: “La cantidad de la paga y los complementos que recibo”, y el segundo “La medida en que mi contribución a la organización o empresa está bien pagada”. La subescala utilizó una escala de respuesta tipo Likert desde 1: “Muy Insatisfecho” a 7 “Muy satisfecho”. La sub - escala de Satisfacción con el Salario presenta un buen valor en consistencia interna, siendo este de $\alpha = .82$ (Oldham et al., 1976).

Cuestionario de datos sociodemográficos y laborales: Cuestionario de elaboración propia específico para el estudio, realizado para obtener información de los participantes acerca de sus datos personales, como el género (Hombre, Mujer, u “otra opción”), la edad, el estado civil, el número de hijos/as que dependen económicamente de la persona, la provincia de residencia o el nivel de estudios. Además, se preguntó sobre datos laborales como puede ser la situación laboral, el nombre del puesto del trabajo que se desempeña, la antigüedad del puesto, el sector de trabajo, el tipo de contrato, la jornada de trabajo, las horas de trabajo realizadas por jornada, el tipo de turno de trabajo más frecuente o los ingresos mensuales aproximados.

Procedimiento

El cuestionario de la investigación fue realizado a través de la plataforma “Qualtrics”. La muestra fue de tipo incidental y se captó a través de redes sociales, principalmente fue

obtenida entre amigos y familiares. El cuestionario estuvo abierto desde el 15 hasta el 29 de marzo de 2022 (una duración de 14 días).

En el momento de cumplimentar el cuestionario, los participantes fueron informados sobre la finalidad de la investigación y para dar su consentimiento informado para la realización del mismo. Fue de carácter totalmente anónimo y existía siempre la posibilidad de abandonarlo en cualquier momento, de modo que la actividad era voluntaria. Además, los participantes no recibieron ninguna compensación económica por su participación. La duración del cuestionario fue de aproximadamente de 15 minutos.

Una vez recogida la muestra, se procedió a realizar el análisis de datos, que se llevó a cabo a través del programa informático de análisis estadístico SPSS versión 25 (Statistical Package of Social Sciences).

Análisis de Datos

Para el análisis de datos, en primer lugar, se procedió a calcular los estadísticos descriptivos (incluyendo medias y desviaciones típicas) y la fiabilidad correspondientes a las escalas y los factores de la escala de trabajo significativo presentes en el estudio. Posteriormente, se realizaron correlaciones de Pearson para observar la relación entre las variables de trabajo significativo con el bienestar financiero y con el factor de satisfacción con el salario. Más adelante, se utilizó también una regresión lineal múltiple para investigar la posible influencia de los tres factores del trabajo significativo y de la satisfacción con el salario sobre el bienestar financiero. Después, se realizó una prueba t-Student para muestras independientes para analizar la diferencia de medias en el género para las variables trabajo significativo, bienestar financiero y el factor de satisfacción con el salario. Por último, se calculó el tamaño del efecto para la regresión y para la diferencia de medias.

Resultados

Como se puede observar en la Tabla 2, la escala de trabajo significativo y sus respectivos factores (significado positivo, creación de significado y motivación social), la escala de bienestar financiero y por último la escala de satisfacción con el salario, presentan valores psicométricos adecuados, en el nivel de fiabilidad, superan el mínimo de .70, con lo cual resulta apropiado para la investigación.

Tabla 2. Estadísticos descriptivos y fiabilidad de las escalas

	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>DT</i>	<i>α</i>
Trabajo Significativo	306	4.52	1.54	.94
Significado Positivo	306	4.55	1.65	.88
Creación Significado	306	4.45	1.65	.85
Motivación Social	306	4.57	1.67	.82
Bienestar Financiero	306	4.13	1.57	.88
Satisfacción Salario	306	3.81	1.85	.88

Para analizar la relación entre trabajo significativo, con el bienestar financiero y la satisfacción con el salario se realizaron correlaciones bivariadas de Pearson (Ver tabla 3).

Tabla 3. Correlaciones bivariadas de Pearson sobre trabajo significativo, bienestar financiero y satisfacción con el salario

	1.0	1.1	1.2	1.3	2	3
1.0. Trabajo Significativo.	1					
1.1. Significado Positivo.	.96**	1				
1.2. Creación de Significado.	.94**	.88**	1			
1.3. Motivación Social.	.89**	.76**	.75**	1		
2. Bienestar Financiero.	.27**	.29**	.28**	.18**	1	
3. Satisfacción con el Salario.	.38**	.39**	.39**	.27**	.53**	1

Nota 1: ** $p < 0.01$

Como se puede observar en la Tabla 3, se obtuvieron correlaciones significativas y positivas entre trabajo significativo y bienestar financiero ($r = 0.27$, $p < 0.01$) y entre trabajo significativo y satisfacción con el salario ($r = 0.38$, $p < 0.01$).

Para analizar la influencia del trabajo significativo y de la satisfacción con el salario sobre el bienestar financiero se realizó un modelo de regresión múltiple con el método por pasos utilizando los tres factores del trabajo significativo y la satisfacción con el salario como variables independientes y el bienestar financiero como variable dependiente.

Se descartaron tras el análisis las variables que quedaron excluidas por no ser estadísticamente significativas (significado positivo, creación de significado y motivación social), sin embargo, quedó como predictora la variable satisfacción con el salario. La ecuación de regresión fue estadísticamente significativa $F(1,304)= 119.47$, $p=.000$. El valor de la R^2 ajustada fue de .28, lo que indica que el 28% del cambio de la puntuación en bienestar financiero puede ser explicado por el modelo con la variable de satisfacción con el salario. Además, se calculó el tamaño del efecto, resultando en un valor de $f^2 = 0.39$.

Para conocer si existe una posible diferencia de género en la percepción de trabajo significativo, de satisfacción con el salario y de bienestar financiero se llevó a cabo una prueba t-Student de muestras independientes (Ver tabla 4).

Tabla 4. *Diferencias de media en las variables de trabajo significativo, la satisfacción con el salario y el bienestar financiero*

	Mujeres (n=180)	Hombres (n=123)	t	p	d
	M (DT)	M (DT)			
Bienestar Financiero	3.96 (1.49)	4.39 (1.67)	2.33	.020	0.27
Satisfacción con el Salario	3.74 (1.82)	3.93 (1.91)	0.87	.382	0.10
Trabajo Significativo	4.69 (1.56)	4.30 (1.49)	-2.17	.031	0.25
Significado Positivo	4.69 (1.69)	4.36 (1.58)	-1.70	.089	0.20
Creación de Significado	4.64 (1.62)	4.20 (1.68)	-2.30	.022	0.26
Motivación Social	4.75 (1.70)	4.33 (1.61)	-2.15	.032	0.25

En la Tabla 4, se observa que el género mostró diferencias estadísticamente significativas en el bienestar financiero, donde los hombres ($M=4.39$; $DT=1.67$) perciben un mayor bienestar financiero que las mujeres ($M=3.96$; $DT=1.49$) $t_{(301)}2.33$, $p=.020$, $d= 0.27$.

Además, hay diferencias estadísticamente significativas en el trabajo significativo, donde las mujeres ($M=4.69$; $DT=1.56$) perciben un mayor trabajo significativo que los hombres ($M=4.30$; $DT=1.49$) $t_{(301)} -2.17$, $p=.031$, $d= 0.25$.

Discusión

El primer objetivo de esta investigación perseguía analizar la posible relación entre trabajo significativo, con el bienestar financiero y la satisfacción con el salario. La hipótesis que corresponde a este objetivo propone la existencia de una conexión que resulta significativa y positiva entre dichas variables, incluyendo los tres factores de la escala de trabajo significativo. Los resultados encontrados confirman la hipótesis propuesta.

Dichos resultados se pueden contrastar con varias investigaciones, sin embargo, la relación dada entre el trabajo significativo y la satisfacción con el salario resulta contradictoria con las investigaciones encontradas. La primera sobre aceptar un salario más bajo en el caso de percibir un trabajo significativo de Hu y Hirsh (2017), o los resultados de la investigación de Tilmans y Gunderman (2017) donde muestran que el significado del trabajo no está relacionado con un mayor nivel de ingresos. La posible explicación teniendo en cuenta los resultados obtenidos en la investigación que se ha realizado, sería que las personas pueden ver crecer su satisfacción con el salario si perciben su trabajo como algo positivo para su propio crecimiento personal. Es decir, perciben un trabajo significativo.

En cuanto a la relación entre trabajo significativo y bienestar financiero, aunque no haya literatura en la que se relacionen dichas variables directamente, podríamos justificar la relación mencionada con el estudio de Perez De Leon et al. (2021), donde se menciona que realizar un trabajo significativo interviene en la percepción de bienestar subjetivo. A su vez, el estudio puede conectarse con lo que dice Cummins (2000), donde habla de que las ganancias económicas personales resultan fundamentales a la hora de conservar un nivel de bienestar subjetivo. Interpretando dichas investigaciones y el resultado obtenido en el trabajo realizado, se podría decir que a fin de conservar un bienestar subjetivo general (incluyendo bienestar laboral y financiero) las personas buscan tener un bienestar económico adecuado, a la vez que buscan el bienestar laboral en el sentido de percibir la tarea que realizan como enriquecedora. Es decir, las dos variables intervienen entre sí

para conservar una especie de equilibrio u homeostasis que proporcione en el individuo un bienestar general, evitando por lo tanto un malestar en la vida de la persona.

El segundo objetivo de esta investigación buscaba encontrar si los tres factores del trabajo significativo (significado positivo, creación de significado y motivación social) y la satisfacción con el salario pueden explicar el bienestar financiero. La hipótesis de dicho objetivo propone la existencia de una influencia positiva de los tres factores del trabajo significativo y la satisfacción con el salario sobre el bienestar financiero. Los resultados hallados presentan que los tres factores del trabajo significativo no explican el bienestar financiero. La hipótesis planteada se cumple parcialmente debido a que sólo la satisfacción con el salario influyó en el bienestar financiero.

Este resultado se podría interpretar como que el trabajo significativo no explica el bienestar financiero debido a que si observamos los factores (significado positivo, creación de significado y motivación social), pertenecen en general, a una dimensión de objetivos de bienestar psicológico (Steger et al., 2012). Sin embargo, el bienestar financiero se relaciona más en primera instancia a un bienestar material (Sirgy, 2012), que luego puede derivar en bienestar general para el individuo (En el caso de que las finanzas sean “buenas” para el individuo) (Sabri y Zakaria, 2015). Y, por lo tanto, se puede ver gran relación entre el salario y el bienestar financiero.

Los resultados sobre la influencia de la satisfacción con el salario sobre el bienestar financiero concuerdan con investigaciones como la de Sacks et al. (2012) quienes muestran que la percepción de bienestar aumenta de manera proporcional a la cantidad de ingresos, debido a que parece que pertenecer un nivel socioeconómico con unos ingresos mayores, aumenta dicho bienestar. Sin embargo, en un matiz diferente, la investigación de Diener y Biswas-Diener (2002), habla sobre cómo establecer metas materiales suele producir un menor bienestar subjetivo y un menor índice de felicidad. La posible explicación de los resultados podría ser que debido a que el bienestar financiero se puede definir como la medida en la cual el individuo se preocupa con respecto al dinero, dicha preocupación por las finanzas se puede ver vinculada con el salario, de ahí la influencia del salario en el bienestar financiero (Vosloo, 2014).

El tercer objetivo de esta investigación intentaba identificar la posible existencia de una diferencia de género en trabajo significativo, satisfacción con el salario y bienestar

financiero. En la hipótesis referida a que los hombres percibirán más satisfacción con el salario que las mujeres, los resultados encontrados descartan la hipótesis sobre la diferencia en satisfacción con el salario, debido a su resultado no significativo. La posible explicación podría ser que, estudiando sobre el significado que le damos al trabajo (Hu y Hirsh, 2017), los hombres y las mujeres contemplan como menos importante el percibir un salario más alto, debido a que, en general, lo que normalmente se busca en primer lugar es la calidad del trabajo que se realiza.

En la hipótesis que propone que los hombres percibirán más bienestar financiero que las mujeres, se encontró que sí hay diferencias estadísticamente significativas entre género, siendo los hombres los que tienen mayor puntuación, debido posiblemente (e influenciado quizás por los roles de género) a una implicación más fuerte en la cultura financiera (Gerrans et al., 2014). Estos resultados van en línea de ciertas investigaciones, en cuanto a las diferencias de género en la percepción de bienestar financiero, se podrían corroborar con la investigación de Riitsalu y Murakas (2019) donde se habla de resultados con un menor bienestar financiero para las mujeres, posiblemente debido a cuestiones relacionadas con los roles de género en la sociedad, como puede ser la brecha salarial.

En lo concerniente a la hipótesis que plantea que las mujeres percibirán un mayor trabajo significativo que los hombres, se hallaron resultados estadísticamente significativos que muestran una diferencia de género, siendo las mujeres las que tienen una puntuación más alta, que se podría explicar cómo una búsqueda más exhaustiva de enriquecimiento personal en el lugar de trabajo. En lo referente a las diferencias en género en el trabajo significativo podemos encontrar la investigación de Lips-Wiersma y Wright (2012) donde se habla de una mayor puntuación en trabajo significativo para las mujeres. Posiblemente esta diferencia con un mayor nivel para las mujeres se podría interpretar como una mayor búsqueda de desarrollo profesional en el trabajo debido a las diferencias de género que hay en la sociedad, en las que los hombres tienen mayores posibilidades comparado con las mujeres, las cuales, suelen tener que esforzarse más para conseguir los mismos logros. Por lo tanto, esa podría ser la explicación de por qué las mujeres le dan más importancia al trabajo significativo.

No obstante, aunque se hayan obtenido resultados favorables, también hay contradicciones en la literatura, como la investigación de Taylor et al. (2013), que habla

sobre cómo hay una importancia mayor del trabajo significativo para los hombres. Sin embargo, cabe mencionar también que, en el trabajo, todas las diferencias entre género halladas dieron un tamaño del efecto bajo, por lo tanto, se recomienda tomar con precaución los resultados.

En cuanto a las implicaciones teóricas del trabajo, se ha podido aportar, una mayor comprensión sobre el trabajo significativo y la satisfacción con el salario en relación al bienestar financiero. Además, a nivel práctico, los resultados ayudarán a realizar estudios y observar la relación entre trabajo significativo y bienestar financiero, ya que se vio que hay relación estadística entre dichas variables, y avanzar también en materia de bienestar laboral en las organizaciones, con la intención de mejorar la calidad en el trabajo de los empleados. Promoviendo, por ejemplo, mejores condiciones laborales (relacionado con un salario justo y adecuado) y una mejora del espacio de trabajo. A su vez se recomienda trabajar las posibles diferencias de género que hubiese en la organización con el fin de tratar justamente a todas las personas.

En lo concerniente a las limitaciones, la primera podría ser la posible necesidad de incluir más variables para explicar el bienestar financiero, cómo el balance vida – trabajo o el burn-out en el trabajo, es posible que puedan aportar una mayor predicción. La segunda, relacionada con las diferencias de género, es necesario seguir investigando en relación al género para poder obtener resultados más claros al respecto, debido a contradicciones en la literatura. Además, se puede cambiar el tipo de muestro de la investigación a uno aleatorio en vez de uno incidental, a fin de encontrar resultados diferentes.

Sin embargo, los resultados hallados en este estudio se podría decir que resultan valiosos, con el objetivo de continuar investigando la relación que se halló sobre las variables estudiadas, y estrechar a su vez un lazo más fuerte entre la psicología y el ámbito empresarial/económico.

Referencias

- Arboleda Lozano, D. D., y Cobo Cartagena, J. (2016). *Caracterización de las condiciones del bienestar laboral y psicosocial en el trabajo informal de moto-taxismo en el municipio de Palmira*. <http://hdl.handle.net/10893/10113>
- Bailey, C., Madden, A., Alfes, K., Shantz, A., y Soane, E. (2017). The mismanaged soul: Existential labor and the erosion of meaningful work. *Human Resource*

- Management Review*, 27(3), 416-430.
<https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2016.11.001>
- Batz-Barbarich, C., Tay, L., Kuykendall, L., y Cheung, H. K. (2018). A meta-analysis of gender differences in subjective well-being: Estimating effect sizes and associations with gender inequality. *Psychological science*, 29(9), 1491-1503.
<https://doi.org/10.1177/0956797618774796>
- Biswas-Diener, R., y Diener, E. (2006). The subjective well-being of the homeless, and lessons for happiness. *Social Indicators Research*, 76(2), 185-205.
<https://doi.org/10.1007/s11205-005-8671-9>
- Blanc, L., Boada, M., Garrosa, E., y Moreno, B. (2010). Emociones positivas y bienestar laboral. *Revista Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 74, 1-9.
<http://sistemas2.dti.uaem.mx/evadocente/programa2/201568/documentos/Emociones%20positivas.pdf>
- Botha, F., de New, J., y Nicastro, A. (2020). *Developing a Short Form Version of the Commonwealth Bank–Melbourne Institute Reported Financial Wellbeing Scale*. 67. https://fbe.unimelb.edu.au/_data/assets/pdf_file/0003/3403722/CBA-MI-Technical-Report-No.-5.pdf
- Bryson, A., Forth, J., y Stokes, L. (2017). Does employees' subjective well-being affect workplace performance? *Human relations*, 70(8), 1017-1037.
<https://doi.org/10.1177/0018726717693073>
- Cannas, M., Sergi, B. S., Sironi, E., y Mentel, U. (2019). *Job satisfaction and subjective well-being in Europe*. <https://doi.org/10.14254/2071-789X.2019/12-4/11>
- Comerton-Forde, C., Ip, E., Ribar, D. C., Ross, J., Salamanca, N., y Tsiaplias, S. (2018). Using survey and banking data to measure financial wellbeing. *Commonwealth Bank of Australia and Melbourne Institute Financial Well-being Scales Technical Report, 1*.
https://fbe.unimelb.edu.au/_data/assets/pdf_file/0010/2839429/CBA_MI_Tech_Report_No_1.pdf
- Cummins, R. A. (2000). Personal income and subjective well-being: A review. *Journal of happiness studies*, 1(2), 133-158. <https://doi.org/10.1023/A:1010079728426>
- Diener, E., y Biswas-Diener, R. (2002). Will money increase subjective well-being? *Social indicators research*, 57(2), 119-169.
<https://doi.org/10.1023/A:1014411319119>
- Diener, E., y Suh, E. (1997). Measuring quality of life: Economic, social, and subjective indicators. *Social indicators research*, 40(1), 189-216.
<https://doi.org/10.1023/A:1006859511756>
- Duarte-Lores, I., Rolo-González, G., Suárez, E., y China-Montesdeoca, C. (2021). Meaningful work, work and life satisfaction: Spanish adaptation of Work and

- Meaning Inventory Scale. *Current Psychology*, 1-13.
<https://doi.org/10.1007/s12144-021-02569-8>
- García-Mata, O., y Zerón-Félix, M. (2022). A review of the theoretical foundations of financial well-being. *International Review of Economics*, 1-32.
<https://doi.org/10.1007/s12232-022-00389-1>
- García-Nájera, Y. (2017). Efectos del bienestar subjetivo en hogares con migrantes internacionales en Caltimacán, Hidalgo. *Huellas de la Migración*, 2(3), 37-64.
<https://huellasdelamigracion.uaemex.mx/article/view/4528>
- Gerrans, P., Speelman, C., y Campitelli, G. (2014). The relationship between personal financial wellness and financial wellbeing: A structural equation modelling approach. *Journal of Family and Economic Issues*, 35(2), 145-160.
<https://doi.org/10.1007/s10834-013-9358-z>
- Gómez, M. A. B., Isaza, D. P., Gutiérrez, M. C. Q., y Quintero, J. D. Z. (2016). Factores influyentes en el bienestar de los individuos en un contexto laboral. *Revista Electrónica Psyconex*, 8(12), 1-9.
<https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/326978>
- Hackman, J. R., y Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied psychology*, 60(2), 159. <https://doi.org/10.1037/h0076546>
- Hu, J., y Hirsh, J. B. (2017). Accepting Lower Salaries for Meaningful Work. *Frontiers in Psychology*, 8, 1649. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01649>
- Jiménez Sierra, D., Ortiz Padilla, M., Monsalve Perdomo, M., y Gómez García, M. (2020). “Felicidad” asociada al bienestar laboral: Categorización de variables. <https://hdl.handle.net/20.500.12442/5959>
- Joo, B.-K., y Lee, I. (2017). Workplace happiness: Work engagement, career satisfaction, and subjective well-being. *Evidence-based HRM: A global forum for empirical scholarship*. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-04-2015-0011>
- Joshi, U. (2010). Subjective well-being by gender. *Journal of Economics and Behavioral Studies*, 1(1), 20-26. <https://doi.org/10.22610/jeb.v1i1.211>
- Judge, T. A., y Locke, E. A. (1993). Effect of dysfunctional thought processes on subjective well-being and job satisfaction. *Journal of Applied psychology*, 78(3), 475. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.3.475>
- Karabati, S., Ensari, N., y Fiorentino, D. (2019). Job satisfaction, rumination, and subjective well-being: A moderated mediational model. *Journal of Happiness Studies*, 20(1), 251-268. <https://doi.org/10.1007/s10902-017-9947-x>
- Legrand, V., Mortier, A., Levecque, K., y Wille, L. (2020). *There is more to life than money: PhD holders’ satisfaction with their fringe benefits-ECOOM brief 28*. <https://hdl.handle.net/1854/LU-8690946>

- Lips-Wiersma, M., y Wright, S. (2012). Measuring the meaning of meaningful work: Development and validation of the Comprehensive Meaningful Work Scale (CMWS). *Group & Organization Management*, 37(5), 655-685.
<https://doi.org/10.1177/1059601112461578>
- Man, M., y Ticu, C. (2015). Subjective well-being and professional performance. *Land Forces Academy Review*, 20(2), 211.
https://www.armyacademy.ro/reviste/rev2_2015/Man.pdf
- Martínez, F. F., Jaca, L. M., y Bagán, M. A. F. (1996). *Análisis y rediseño de puestos: (Adaptación española del cuestionario Job Diagnostic Survey -JDS-)*. Castelló de la Plana: Universitat Jaume I.
- Marqués, F. M. (2020). Los programas de salud y bienestar en el trabajo como palanca para la sostenibilidad empresarial. *Boletín económico de ICE, Información Comercial Española*, 3119, 31-42. <https://doi.org/10.32796/bice.2020.3119.6955>
- Mortier, A., Van Parijs, J., y Levecque, K. (2020). *The salary of PhD holders inside and outside academia: Something to be satisfied with? ECOOM brief 27*. <http://hdl.handle.net/1854/LU-8690727>
- Muñiz, J., Elosua, P., y Hambleton, R. K. (2013). Directrices para la traducción y adaptación de los tests: Segunda edición. *Psicothema*, 25(2), 151-157.
<https://doi.org/10.7334/psicothema2013.24>
- Navarrete, A., y Estefanía, E. (2019). *LA ANSIEDAD Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EP-EMAPA-A DE AMBATO* [Tesis de Licenciatura]. Ambato: Universidad Tecnológica Indoamérica.
<http://repositorio.uti.edu.ec/handle/123456789/1549>
- Nuzulia, S., y Saputra, H. (2022). Do High Salaries Ensure Job Satisfaction?: An Investigation on the Factors Affecting Job Satisfaction of Educators in Indonesia. *Journal of Nonformal Education*, 8(1).
<https://doi.org/10.15294/jne.v8i1.34534>
- Oldham, G. R., Hackman, J. R., y Pearce, J. L. (1976). Conditions under which employees respond positively to enriched work. *Journal of applied psychology*, 61(4), 395. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.61.4.395>
- Patel, P. C., Rietveld, C. A., Wolfe, M. T., y Wiklund, J. (2021). The polygenic risk score of subjective well-being, self-employment, and earnings among older individuals. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 45(2), 440-466.
<https://doi.org/10.1177/1042258720936984>
- Perez De Leon, N. y otros. (2021). *Relación entre trabajo significativo, bienestar subjetivo y bienestar psicológico*. [Tesis de Fin de Grado]
<http://riull.ull.es/xmlui/handle/915/25324>

- Riitsalu, L., y Murakas, R. (2019). Subjective financial knowledge, prudent behaviour and income: The predictors of financial well-being in Estonia. *International Journal of Bank Marketing*. <https://doi.org/10.1108/IJBM-03-2018-0071>
- Sabri, M. F., y Zakaria, N. F. (2015). The Influence of Financial Literacy, Money Attitude, Financial Strain and Financial Capability on Young Employees' Financial Well-being. *Pertanika Journal of Social Sciences & Humanities*, 23(4). <http://psasir.upm.edu.my/id/eprint/36638>
- Sacks, D. W., Stevenson, B., y Wolfers, J. (2012). The new stylized facts about income and subjective well-being. *Emotion*, 12(6), 1181. <https://doi.org/10.1037/a0029873>
- Salgado Velo, J. F., Blanco, S., y Moscoso Ruibal, S. (2019). *Subjective well-being and job performance: Testing of a suppressor effect*. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a9>
- Sánchez, A. F., Salvarrey, M. N. E., y Jaime, E. R. A. (2019). Relación de estrés-ansiedad y depresión laboral en profesionales de enfermería. *Revista de Enfermería Neurológica*, 18(1), 29-40. <https://doi.org/10.37976/enfermeria.v18i1.277>
- Shams, K., y Kadow, A. (2019). The relationship between subjective well-being and work-life balance among labourers in Pakistan. *Journal of Family and Economic Issues*, 40(4), 681-690. <https://doi.org/10.1007/s10834-019-09631-5>
- Shim, S., Xiao, J. J., Barber, B. L., y Lyons, A. C. (2009). Pathways to life success: A conceptual model of financial well-being for young adults. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 30(6), 708-723. <https://doi.org/10.1016/j.appdev.2009.02.003>
- Sierra-Barón, W., Mora, J. E. P., Quintero, A. M. R., y Santofimio, J. D. M. (2020). Ejercicio profesional del psicólogo en el contexto del trabajo y las organizaciones. *Informes Psicológicos*, 20(1), 19. <https://doi.org/10.18566/infpsic.v20n1a08>
- Sirgy, M. J. (2012). Material Well-Being. En *The Psychology of Quality of Life* (pp. 325-351). Springer. <https://doi.org/10.1007/978-94-007-4405-9>
- Steger, M. F., Dik, B. J., y Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322-337. <https://doi.org/10.1177/1069072711436160>
- Suárez Vergara, G. E. (2022). *Factores de bienestar laboral relacionados con la productividad en empleados entre 18 y 25 años de dos restaurantes de la ciudad de Pereira en el año 2021*. <http://hdl.handle.net/10785/9485>
- Taylor, P., McLoughlin, C., Meyer, D., y Brooke, E. (2013). Everyday discrimination in the workplace, job satisfaction and psychological wellbeing: Age differences

and moderating variables. *Ageing y Society*, 33(7), 1105-1138.
<https://doi.org/10.1017/S0144686X12000438>

Tilmans, L., y Gunderman, R. B. (2017). Meaningful work. *Journal of the American College of Radiology*, 14(12), 1641-1643.
<https://doi.org/10.1016/j.jacr.2017.05.019>

Vindel, A. (2002). Consecuencias del estrés laboral. *Recuperado en abril, 29, 2021*.
https://webs.ucm.es/info/seas/estres_lab/consecue.htm

Vosloo, W. (2014). *The relationship between financial efficacy, satisfaction with remuneration and personal financial well-being* [Tesis Doctoral].
<http://hdl.handle.net/10394/13455>

Wallace, J. E. (2019). Meaningful work and well-being: A study of the positive side of veterinary work. *Veterinary Record*, 185(18), 571-571.
<https://doi.org/10.1136/vr.105146>