

El Trabajo Significativo y su relación con la Motivación Interna en el ámbito laboral.

Trabajo de Fin de Grado de Psicología.

Universidad de La Laguna.

Maite González Rodríguez.

Tutora: Gladys María Rolo González.

Curso académico 2021-2022.

RESUMEN

En este estudio se analiza la relación del trabajo significativo con la motivación laboral. Específicamente, se evalúa la relación entre el trabajo significativo y sus factores en las personas; la relación con la motivación intrínseca y extrínseca, así como con la antigüedad en el puesto, el nivel de ingresos y el número de horas trabajadas. En esta investigación se han empleado las escalas Work as Meaning Inventory -WAMI- (adaptado por Duarte- Lores y cols., 2021) para medir trabajo significativo, y la subescala de motivación intrínseca del Cuestionario de Análisis de Puestos (JDS) (adaptado por Fuertes y cols., 1996). Los resultados más relevantes obtenidos muestran correlaciones significativamente positivas entre trabajo significativo, sus dimensiones (significado positivo, creación de significado y motivación social) y motivación laboral tanto intrínseca como extrínseca; y entre el trabajo significativo y nivel de ingresos. También se obtuvo que la motivación intrínseca de los participantes en el estudio es explicada en mayor medida por los factores significado positivo y creación de significado; y que el trabajo significativo explica mayor proporción de la motivación intrínseca que la motivación extrínseca.

Palabras clave: Trabajo significativo, motivación intrínseca, motivación extrínseca, significado positivo, creación de significado, motivación social.

ABSTRACT

This study analyzes the relationship between meaningful work and work motivation. Specifically, it evaluated the relationship between meaningful work and its factors in people; the relationship with intrinsic and extrinsic motivation, as well as with seniority in the position, income level and number of hours worked. In this research, the Work as Meaning Inventory -WAMI- scales (adapted by Duarte-Lores et al., 2021) have been used to measure meaningful work, and the intrinsic motivation subscale of the Job Diagnostic Survey (JDS) (adapted by Strong et al., 1996). The most relevant results obtained show significantly positive correlations between meaningful work, its dimensions (positive meaning, creation of meaning and social motivation) and both intrinsic and extrinsic work motivation; and between meaningful work and income level. It was also found that the intrinsic motivation of the study participants is explained to a greater extent by the positive meaning and meaning creation factors; and that meaningful work explains a greater proportion of intrinsic motivation than extrinsic motivation.

Keywords: Meaningful work, intrinsic motivation, extrinsic motivation, positive meaning, meaning creation, social motivation.

INTRODUCCIÓN

El que una persona vea su trabajo como significativo depende de la valoración subjetiva que le da cada uno a las tareas que desempeña en un contexto determinado. Rosso y cols. (2010, citado en Nikolova y Cnossen, 2020), definen el trabajo significativo como una experiencia subjetiva de que lo que uno realiza presenta un significado personal añadiendo así, que algunas personas ven el trabajo como algo desagradable que se debe hacer para obtener ingresos y financiar el consumo.

Entre otras definiciones de trabajo significativo, cabe destacar, la aportación de Ciulla (2000) quien define el trabajo significativo como “trabajo moralmente digno realizado en una organización moderadamente digna” (p. 225). Por su parte, Britt y cols. (2001) indican que el trabajo significativo es “estar involucrado en un trabajo importante y relevante” (p. 55). Chalofsky (2003) por otro lado, lo define como “aquello que da esencia a lo que hacemos y que aporta un sentido de plenitud a nuestras vidas” (p. 74). Por último, según Steger y cols. (2012), el trabajo significativo hace referencia a “una experiencia significativa subjetiva que consiste en experimentar un significado positivo en el trabajo, sentir que el trabajo es una vía clave para generar significado y percibir el trabajo de uno en beneficio a un bien mayor” (p. 1). Además, plantean que una persona que perciba su trabajo como significativo tendrá un enfoque orientado al propósito y al crecimiento, no orientado al placer (Steger y cols., 2012).

De las anteriores definiciones, se han podido extraer tres elementos comunes que definen el trabajo significativo: (1) la importancia o el valor que le damos al trabajo, (2) el que tenga un propósito mayor a los propios beneficios, y (3) el sentimiento de autorrealización.

La primera dimensión, el *valor del trabajo*, hace referencia al grado en el que una persona considera que el esfuerzo que está haciendo es mayor a las recompensas extrínsecas, es decir, que lo que hacen tiene una gran importancia y un significado positivo ya que es algo que se adapta a los valores personales. Los valores impulsan, dirigen y mantienen los comportamientos para la creación, el desarrollo y la difusión de la imagen de la organización (Beadle y Knight 's, 2012; Tamayo y Gondim, 1996, citado en Steger y cols., 2012).

En relación a la segunda dimensión, *propósito mayor*, Arnold y cols. (2007, como se citó en Steger y cols., 2012) y Ciulla (2000) encontraron en sus estudios que cuando se indica que el trabajo significativo tiene que tener un propósito mayor a los propios beneficios, hace referencia a que el desempeño de ese trabajo tendría que servir a algo más grande que a la propia persona y, superar a las recompensas extrínsecas o intrínsecas que se puedan obtener, es decir, el trabajo debe aportar algo bueno que ayude a los demás.

La tercera y última dimensión, el *sentimiento de autorrealización*, se refiere a la conexión que tiene una persona con la realización de su trabajo, si son capaces de realizar y expresarse a través de él. Dicho de otra manera, es la forma en la que las personas crean un significado de lo que hacen y sienten que tienen autonomía, libertad y dignidad a la hora de realizar las tareas en sus puestos de trabajo (Chalofsky y Cavallaro, 2013; Yeoman, 2014).

En esta línea, una persona autorrealizada tiende a sentirse equilibrada y plena, incidiendo esto de manera directa en su estado de satisfacción y productividad. Al cubrir cada una de sus necesidades y alcanzar el crecimiento personal, el trabajador cumple de forma efectiva y permanentemente sus responsabilidades en el puesto de trabajo, siendo la satisfacción misma la que lo lleva a alcanzar los objetivos organizacionales que se requieren (Mendoza Yaguno y Varas Mosquera, 2018).

El Trabajo Significativo según Steger y cols. (2012) es una dimensión eudaimónica del bienestar que percibe el trabajador, refiriéndose a eudaimónica como un estado de satisfacción general. El mayor predictor del bienestar eudaimónico según Graham y Kikolova (2015, citado por Nikolova y Cnossen, 2020) es la creencia de trabajar duro para poder salir adelante en la vida, destacando así el esfuerzo laboral y tener un propósito en la vida.

También se puede hacer referencia a que la comprensión del *trabajo significativo* se basa en la Teoría de Autodeterminación de Ryan y Deci (2000, citado en Nikolova y Cnossen, 2020) en la que explican que el satisfacer tres características psicológicas innatas sustentan la motivación intrínseca y el bienestar eudaimónico. Estas características psicológicas innatas son (1) la competencia, (2) la autonomía y (3) las relaciones interpersonales. La competencia hace referencia a la capacidad de superar con éxito tareas desafiantes en el trabajo y contribuir a una causa generando así sentimientos de dominio. Las personas están motivadas

cuando sienten que son autoeficaces y esta autonomía es satisfecha cuando se percibe que se tiene opciones y autoridad sobre lo que se está haciendo (Martela y Riekkilä, 2018; Rosso y cols., 2010, citado en Nikolova y Cnossen, 2020). La autonomía permite la autoexpresión y el control sobre el contenido y el proceso del trabajo, así como la capacidad de elegir cómo y cuándo se aplican las capacidades y habilidades necesarias (Martela y cols., 2018, recogido en Nikolova y Cnossen, 2020). Por último, las relaciones interpersonales en el puesto de trabajo permiten percibir que hay un cuidado y una preocupación por parte de superiores o compañeros. Tras un estudio realizado por Nikolova y Cnossen (2020), se observa que para percibir un trabajo como significativo es más importante tener autonomía, competencia y relaciones sociales que compensaciones, beneficios, promoción profesional, precariedad laboral o realizar determinadas horas de trabajo.

No obstante, una persona motivada laboralmente trabajará más horas y de manera más intensa que alguien preocupado por financiar su consumo y ocio. Así mismo, tiene mayor peso obtener autoeficacia y motivación intrínseca que las recompensas monetarias y condiciones de trabajo objetivas, a pesar de que estos factores extrínsecos sirvan al empezar a desempeñar un trabajo para que la persona perciba su trabajo como significativo.

Las circunstancias ambientales y las recompensas extrínsecas facilitan la automotivación por lo que ésta se forma por la interacción entre el ambiente de trabajo y la satisfacción de las características innatas como la percepción de autoeficacia (Cassar y Meier, 2018; Rosso y cols., 2010, citado en Nikolova y Cnossen, 2020).

Los resultados del trabajo de Nikolova y Cnossen (2020), muestran relaciones positivas entre autonomía, relaciones interpersonales y competencia con trabajo significativo. También encontraron relaciones negativas entre las jornadas de trabajo más largas y trabajo significativo y, por último, vieron que los ingresos y los beneficios obtenidos no se asociaron al *trabajo significativo*.

Según Ryan y Deci (2000, citado en Nikolova y Cnossen, 2020), hay una relación entre estados de desmotivación y el trabajo significativo ya que cuando no se satisface la autonomía, la competencia y la relación, las personas están desmotivadas y se muestran pasivas. Sin embargo, cuando se satisfacen las características antes señaladas, las personas tienen una alta motivación, y sienten

que su labor coincide con los valores y propósitos que poseen, por lo que sus tareas se vuelven significativas.

Las personas que creen que su trabajo es significativo presentan mayores niveles de bienestar y satisfacción laboral, ven su trabajo como algo importante, lo valoran más y presentan mayor cohesión en su unidad de trabajo (Arnold y cols., 2007; Harpaz y Fu, 2002, citado en Steger, Dik y Duffy, 2012).

Autores como Brown y cols. (2012) y Green (2006), ambos citados por Nikolova y Cnossen (2020), plantean que el bienestar de los empleados consiste en obtener libertad para que las personas satisfagan sus necesidades, como obtener autonomía y poder desarrollar sus habilidades laborales. Los autores citados junto con Budd y Spencer (2015, citado en Nikolova y Cnossen, 2020) han podido observar que el bienestar se puede evaluar en base a si el trabajo de las personas les da la capacidad y seguridad de alcanzar sus metas y satisfacer sus necesidades, por lo que la medida del bienestar subjetivo más común es la satisfacción laboral (Clark, 2001; 2005; 2015; Sousa- Poza y Sousa- Poza, 2000; Wanous y cols., 1997, citados en Nikolova y Cnossen, 2020).

Weiss (2002, citado por Nikolova y Cnossen, 2020) define la satisfacción laboral como una evaluación de normas, valores, expectativas, y los resultados y recompensas del trabajo realizado. Este concepto refleja tanto el bienestar laboral como las expectativas de los empleados en su puesto de trabajo (Brown y cols., 2012, citado en Nikolova y Cnosse, 2020)

Green (2006, recogido en Nikolova y Cnossen, 2020) define la calidad del trabajo según las ganancias, habilidades, esfuerzo, autonomía, seguridad y discreción personal por lo que, si una persona llega a conseguir estos factores en su puesto de trabajo, puede llegar a lograr el bienestar laboral.

Por su parte, Grant (2007, citado en Steger y cols., 2012) propuso un modelo en el que explicaba cómo las relaciones sociales en el trabajo pueden aumentar la motivación, mientras que Pratt y Ashforth (2003, recogido en Steger y cols., 2012) plantean modelos conceptuales que destacan el valor de las relaciones en el puesto de trabajo para tener un trabajo significativo.

El Trabajo Significativo puede medirse a través de diversas escalas, entre las que cabe destacar el Work and Meaning Inventory (WAMI), desarrollada por Steger y cols., (2012) cuyos ítems se dividen en tres subescalas, (1) Significado Positivo, (2) Creación de significado y (3) Motivación Social. Los citados autores, señalan que

las tres subescalas están relacionadas positivamente con variables laborales deseables, como (1) comportamientos de ciudadanía organizacional, (2) compromiso con la carrera, (3) compromiso organizacional, (4) satisfacción laboral y (5) motivaciones laborales intrínsecas. Sin embargo, las dimensiones de significado positivo, creación de significado y motivación social, están relacionadas negativamente con variables laborales menos deseables como el absentismo laboral, las intenciones de dejar el trabajo y algunas motivaciones laborales extrínsecas.

Steger y cols., (2012) también han obtenido resultados concretos como la relación positiva de la subescala de creación de significado con la motivación laboral intrínseca. De igual forma, la subescala de significado positivo del WAMI muestra altas correlaciones con las variables satisfacción laboral y bienestar general.

La motivación laboral, es el conjunto de fuerzas internas y externas que inician comportamientos que tienen que ver con el trabajo y determinan la forma, dirección, intensidad y persistencia con la que se desempeñan las tareas (Gómez y cols., 2000, citado en Alcover de la Hera y cols., 2015). Existen diversas clasificaciones de la motivación, siendo la más frecuente la diferenciación entre motivación extrínseca e intrínseca.

La motivación intrínseca se da cuando las personas realizan una acción para satisfacer necesidades personales como la de competencia y autodeterminación, incluyendo dentro de esta última la necesidad de crecimiento personal. Mientras que la motivación extrínseca, hace referencia al beneficio externo que una persona obtiene por desempeñar un puesto de trabajo, por ejemplo, obtener altos ingresos económicos, estabilidad en el empleo, oportunidades de ascenso y promoción, buenas condiciones de trabajo o participación en la toma de decisiones (Gómez y cols., 2000; Pinder, 1998; Salanova y cols., 1996, citado en Alcover de la Hera y cols., 2015).

Se ha observado que la combinación de la motivación intrínseca y extrínseca no resulta tan beneficiosa en el ámbito laboral para alcanzar una motivación de manera general. En este sentido, cabe destacar el efecto de *sobrejustificación*, que implica que se introduzcan recompensas extrínsecas en conductas que están intrínsecamente reforzadas, lo que reduce la motivación de las personas ya que éstas empiezan a hacer lo que hacen por las recompensas externas que se les proporciona (Pinder, 1998, recogido en Alcover de la Hera y cols., 2015).

Los elementos intrínsecos siguen motivando a las personas, aunque ya se tengan, al contrario de lo que ocurre con los factores extrínsecos. Según el *Modelo de las Características del Trabajo* de Hackman y Oldham (1976 y 1980), hay estados psicológicos que generan estados positivos como, por ejemplo, alcanzar la motivación intrínseca. Las características centrales del trabajo que hacen que las personas lleguen a dichos estados psicológicos son: la variedad de destrezas, la identidad y significado de la tarea, la autonomía y la retroalimentación.

La *variedad de destrezas* tiene que ver con las diversas tareas que se tienen que hacer para poder utilizar todo tipo de habilidades; la *identidad de las tareas* hace referencia al grado en el que el puesto permite realizar tareas de principio a fin y, por último, el *significado de la tarea* es el grado en el que el trabajo que se realiza tiene impacto en terceras personas.

Los empleados que perciben que sus puestos de trabajo reúnen tales dimensiones, suelen presentar mayor motivación intrínseca cuando están satisfechos con los factores contextuales del trabajo y quieren satisfacer sus necesidades de crecimiento personal. Por otro lado, el *Modelo de las Características del Trabajo* de Hackman y Oldham (1976 y 1980), indica también que la autonomía sería la responsabilidad que uno tiene sobre los resultados del trabajo, y la retroalimentación, los conocimientos que uno tiene sobre esos resultados.

Los resultados de dichos estados psicológicos serían la alta motivación, la alta satisfacción con el desarrollo en el puesto de trabajo, la alta satisfacción general y la alta efectividad laboral.

Seibert y cols. (2011, citado en Van Wingerden y Van der Stoep, 2018), encontraron que cuando los empleados sienten que realizan un trabajo significativo, se sienten conectados con lo que hacen y con los resultados obtenidos, reflejando así el potencial motivacional que explica la relación significativa entre el trabajo y el desempeño. La experiencia del trabajo como significativo puede determinar si los empleados están o no motivados para usar sus fortalezas en el puesto de trabajo ya que la percepción de apoyo dentro de la organización predice el uso de dichas fortalezas según los estudios de Van Woerkom y cols. (2016, citado en Van Wingerden y Van der Stoep, 2018). Por ello, percibir un trabajo como significativo motiva a los empleados a usar sus fortalezas desencadenando una sensación de eficacia y autenticidad que aumenta el compromiso laboral y el rendimiento en el trabajo.

En el estudio de Van Wingerden y Van der Stoep (2018), con una muestra de maestros, se encontró que el trabajo significativo está relacionado positivamente con el compromiso con el trabajo y el uso de las fortalezas personales, además de que el uso de fortalezas se relaciona positivamente con el compromiso laboral y el desempeño de rol, y que estas dos últimas variables también tienen relación entre sí.

Tras un estudio realizado por Piedimonte y Depaula (2018) con bomberos voluntarios y remunerados, se ha observado que los bomberos remunerados tienen puntuaciones más elevadas en la dimensión de desmotivación y en los valores de aspiraciones económicas que los voluntarios. En ese mismo estudio, la motivación intrínseca se asoció con los valores de altruismo, realización personal y aspiración económica.

Por último, en un estudio realizado por Fernández y cols. (2019), con profesionales de enfermería de un hospital privado, la motivación no se asoció con la antigüedad ni con el turno de trabajo, pero sí se observó que aquellas personas que estaban más motivadas estaban laboralmente más satisfechas.

De los estudios antes citados cabe destacar la relación de la motivación interna con las dimensiones de trabajo significativo (valores en el puesto de trabajo y autonomía); mientras que la falta de motivación en el puesto de trabajo se asocia a motivaciones extrínsecas (p. ej., remuneración, antigüedad en el puesto y turno de trabajo), por lo que podría influir en la satisfacción con el trabajo y, por lo tanto, también en la percepción del trabajo como significativo.

Teniendo en cuenta las evidencias señaladas a lo largo de esta introducción teórica, el presente trabajo final de grado plantea como objetivo general estudiar la relación que existe entre trabajo significativo y motivación laboral, para ello se plantean los siguientes objetivos e hipótesis específicas.

Objetivo específico 1. Evaluar la relación entre trabajo significativo y motivación laboral intrínseca.

Hipótesis 1a: Se espera que exista una relación significativamente positiva entre el trabajo significativo y la motivación intrínseca en la muestra de estudio.

Hipótesis 1b: Los factores de trabajo significativo, creación de significado y significado positivo explicarán en mayor medida la motivación intrínseca que el factor motivación social.

Hipótesis 1c: La variable trabajo significativo será explicada en mayor medida por la motivación interna que por la motivación externa.

Objetivo específico 2. Analizar la relación de variables laborales como antigüedad en el puesto, nivel de ingresos y número de horas trabajadas con el trabajo significativo y la motivación laboral.

Hipótesis 2a: Se espera que los participantes con mayor antigüedad en el puesto de trabajo presenten mayores niveles de motivación interna y perciban su trabajo como significativo.

Hipótesis 2b: Los participantes en el estudio que tengan mayor nivel de ingresos mensuales, presentarán menores niveles de motivación intrínseca y percibirán su trabajo como menos significativo.

Hipótesis 2c: Los trabajadores que realicen menos horas de trabajo al día presentarán niveles más bajos de motivación laboral y de trabajo significativo.

MÉTODO

Participantes

El estudio contó con una muestra de 306 participantes. El 40.2% eran hombres y el 58.8% mujeres. La media de edad era 30.26 años ($DT= 9.703$) teniendo 18 años el participante más joven y 62 el mayor. El 43.5% de la muestra residía en Santa Cruz de Tenerife, el 2.3% señaló residir en Las Palmas de Gran Canaria y el 54.2% en otras provincias españolas.

En cuanto al estado civil, el 64.1% estaba soltero/a, el 21.9% convivía en pareja, el 10.1% estaba casado/a y el 3.9% estaba divorciado/a. De las 306 personas, el 84.2% no tenían hijos que dependieran económicamente de ellos.

El 29.4% de los participantes en el estudio tenían estudios universitarios; 23.9% estudios de posgrado; el 19.6% habían cursado un ciclo formativo de grado superior; el 9.8% tenía un ciclo formativo de grado medio; el 9.2% terminó bachillerato; y un 8.2% habían cursado educación primaria.

Todos los participantes estaban activos laboralmente. En cuanto a la antigüedad en el puesto, 25.8% de la muestra llevaba en su puesto de trabajo menos de seis meses; 20.9% llevaban entre 6 meses y 1 año; 20.3% llevaban entre 1 año y 3 años en el puesto; 14.1% llevaban más de 10 años desempeñando su puesto; 12.4% tenían una antigüedad de entre 3 y 5 años; mientras que 4.9% tenía entre 5 y 8 años en su puesto de trabajo y el 1.6% entre 8 y 10 años.

Como se puede observar en la Tabla 1, la mayoría de los participantes en el estudio trabajaba en el sector socio- sanitario (20.6%), seguido del sector educativo (12.4%), 10.1% trabajaba en hostelería y turismo, 10.1% en administración y gestión pública y privada, y 9.5% desempeñaba un puesto en el sector de comercio minorista y grandes almacenes. El sector con menor número de participantes fue el de otros servicios, como prevención de riesgos laborales, gestión de información y comunicación, etc., (7.2%).

Tabla 1

Frecuencia y porcentaje de sector de trabajo de la muestra

	Frecuencia	%
Sector de trabajo		
Administración y Gestión pública y privada	31	10.1
Finanzas y Seguros	5	1.6
Educación	38	12.4
Socio- Sanitario	63	20.6
Hostelería y Turismo	31	10.1
Comercio Minorista y Grandes Almacenes	29	9.5
Transporte y Logística	7	2.3
Información, Comunicación y Artes Gráficas	9	2.9
Telecomunicaciones	4	1.3
Agricultura, Ganadería, Pesca y Acuicultura	2	.7

	Frecuencia	%
Industria	10	3.3
Construcción	12	3.9
Energía y Agua	8	2.6
Servicios Medioambientales	5	1.6
Metalurgia	5	1.6
Otros Servicios	22	7.2
Servicios a Empresas	25	8.2

Nota. N = 306

En relación al resto de información laboral de los participantes, como se observa en la Tabla 2, cabe destacar que 52,6% de la muestra tenía contrato indefinido o fijo; 82% desempeñaba sus funciones de manera presencial; 65% tenía una jornada de trabajo continua; 61.1% de la muestra trabajaba en jornadas de 8 horas; 41.2% trabajaba en turno de mañana, seguido de 24.5% de los que trabajaban en turno partido de mañana y tarde/ noche.

Tabla 2

Frecuencia y porcentaje de información laboral de los participantes en el estudio

	Frecuencia	%
Antigüedad en el puesto		
Menos de 6 meses	79	28.5
Entre 6 meses y 1 año	64	20.9
Entre 1 año y 3 años	62	20.3
Entre 3 y 5 años	38	12.4

	Frecuencia	%
Entre 5 y 8 años	15	4.9
Entre 8 y 10 años	5	1.6
Más de 10 años	43	14.1
Tipo de contrato		
Contrato indefinido	161	52.6
Contrato temporal eventual	53	17.3
Contrato temporal de interinidad	20	6.5
Contrato temporal por obra y servicio	39	12.7
Contrato temporal de formación y aprendizaje	16	5.2
Contrato temporal en prácticas	17	5.6
Modalidad de trabajo		
Presencial	251	82
Teletrabajo	15	4.9
Mixta	40	13.1
Tipo de Jornada		
Continua	199	65
Partida	46	15
Horario flexible, irregular y/o por horas	61	19.9

	Frecuencia	%
Horas de trabajo por jornada		
Menos de 4 horas	17	5.6
4 horas	20	6.5
6 horas	54	17.6
8 horas	187	61.1
12 horas	13	7.5
Más de 12 horas	5	1.6
Turno de trabajo		
Partido	75	24.5
Sólo de Mañana	126	41.2
Sólo de Tarde	30	9.8
Sólo de noche	6	2
A turnos rotatorios	55	18
A turno rotatorio discontinuo	14	4.6

Nota. N = 306

En relación con los ingresos mensuales, la mayoría de los participantes indicó recibir entre 1001 a 1500 euros (38.2%); 35.9% obtuvo ingresos de menos de 1000 euros; 16% señaló obtener ingresos de entre de 1501 a 2000 euros; 6.5% obtuvo ingresos de entre 2001 a 2500 euros; 1.6% señaló ingresos de 2501 a 3000; y 1.6% indicó ingresos superiores a 3000 euros.

Procedimiento

Para llevar a cabo esta investigación se elaboró un cuestionario a través de la plataforma “Qualtrics”, y se compartió con un gran número de personas a través de distintas redes sociales como WhatsApp y un post de Facebook. La recogida de datos se realizó desde el 15 de marzo al 29 de marzo de 2022.

En el cuestionario, los participantes fueron informados en primer lugar del objetivo del estudio y, a continuación, debían dar su consentimiento en el caso de que decidieran participar.

Tras la finalización de la recogida de información, se elaboró una base de datos y se eliminaron aquellos participantes que no cumplían con los requisitos de la investigación ya que algunos no habían completado correctamente el cuestionario, lo habían abandonado, etc. Una vez limpia la base de datos, se comenzó a realizar los análisis estadísticos con el programa “*Statistical Package of Social Sciences*” (SPSS) versión 25.

Instrumentos

Se elaboró un cuestionario que incluía las siguientes escalas:

Cuestionario de datos sociodemográficos y laborales: realizado específicamente para este trabajo incluyendo preguntas sobre de datos personales (género, edad, estado civil, número de hijos/as dependientes económicamente, provincia de residencia y nivel de estudios) y, preguntas sobre datos laborales (situación laboral, sector de trabajo, tipo de contrato y jornada, ingresos mensuales, etc.).

Escala de Trabajo Significativo (Work and Meaning Inventory- WAMI desarrollada por Steger y cols., 2012). En este estudio se ha utilizado la adaptación a población española de Duarte- Lores y cols. (2021). La escala permite conocer el grado en el que una persona considera que su trabajo es significativo. Consta de 10 ítems organizados en tres factores: (1) significado positivo del trabajo, (2) creación de significado y (3) motivación social. Algunos ejemplos de ítems son: “He encontrado una carrera profesional llena de sentido”, “Mi trabajo realmente no produce ningún cambio en el mundo”. El instrumento utiliza una escala de respuesta tipo Likert de 1 = “totalmente en desacuerdo” a 7 = “totalmente de acuerdo. La fiabilidad del instrumento en el estudio original fue $\alpha = .93$ (Steger y cols., 2012), al igual que la escala adaptada por Duarte- Lores y cols., (2021) que obtuvo una consistencia semejante $\alpha = .928$. Por otro lado, las subescalas de significado

positivo y creación de significado presentan un índice $\alpha = .907$ y $\alpha = .871$ respectivamente. Mientras que la subescala de motivación social presenta una consistencia interna de $\alpha = .651$.

Subescala de Motivación en el trabajo del Job Diagnostic Survey (Hackman y Oldham, 1974). En este estudio se ha utilizado la adaptación a la población española de Fuertes y cols. (1996). La subescala permite conocer el nivel de motivación interna que presenta una persona en su puesto de trabajo. Consta de 6 ítems, ejemplos de éstos son: “Mi opinión de mí mismo/a mejora o aumenta cuando hago bien mi trabajo”, “Siento una gran satisfacción personal cuando hago bien mi trabajo”. El instrumento utiliza una escala de respuesta tipo Likert de 1 a 7, donde 1= “totalmente en desacuerdo” y 7= “totalmente de acuerdo”. La fiabilidad de la subescala en la versión española es $\alpha = .51$ (Fuertes y cols., 1996).

RESULTADOS

Con el fin de responder a los objetivos e hipótesis planteados en el presente estudio, en primer lugar, se calcularon los estadísticos descriptivos y la consistencia interna para cada una de las escalas utilizadas. Posteriormente, se realizó un análisis de correlación bivariada de Pearson entre las dimensiones de trabajo significativo y motivación interna. Luego, se realizaron dos regresiones lineales: la primera de motivación intrínseca y extrínseca como predictoras sobre trabajo significativo, y la segunda de las dimensiones del trabajo significativo (creación de significado, significado positivo y motivación social) sobre motivación intrínseca. Por último, se hizo un ANOVA para analizar diferencias en motivación intrínseca y trabajo significativo en función del nivel de ingresos mensuales.

Asimismo, cabe señalar que se ha utilizado la pregunta sobre nivel de ingresos mensuales del Cuestionario de Datos Sociodemográficos y Laborales como elemento para medir la motivación extrínseca.

Como se observa en la Tabla 2, las puntuaciones medias de las cinco variables están por encima del punto medio de la escala de respuesta, destacando la motivación interna ($M = 5.41$). La consistencia interna de la escala de trabajo significativo es de $\alpha = 0.941$ y la fiabilidad de los factores que conforman la escala, también fue elevada (Ver Tabla 3).

En el cálculo de la consistencia interna de la subescala de motivación interna se obtuvo inicialmente un índice de fiabilidad de $\alpha = 0.028$. Posteriormente, se

observó que eliminando los ítems 8 (“Me siento mal o insatisfecho/a con el tipo de trabajo que desempeño en este puesto”), y el ítem 11 (“La mayoría de las personas que desempeñan este puesto se sienten mal o descontentos/as cuando no hacen bien su trabajo”), se alcanzaba un índice de fiabilidad de $\alpha = 0.712$ (Ver Tabla 3).

Tabla 3

Estadísticos descriptivos y consistencia interna de las escalas utilizadas.

	Mínimo	Máximo	<i>M</i>	<i>DT</i>	α
Trabajo Significativo	1	7	4.52	1.55	.94
Motivación Interna	1	7	5.41	1.10	.71
Significado Positivo	1	7	4.54	1.65	.88
Creación de Significado	1	7	4.45	1.66	.85
Motivación Social	1	7	4.57	1.68	.82

Nota. $N = 306$

En cuanto a la hipótesis 1a: Se espera que exista una relación significativamente positiva entre el trabajo significativo y la motivación intrínseca en la muestra de estudio; se observaron correlaciones significativamente positivas ($p < .01$) entre trabajo significativo y motivación intrínseca ($r = .56$) (Ver Tabla 4).

En la hipótesis 2a: Se espera que los participantes con mayor antigüedad en el puesto de trabajo presenten mayores niveles de motivación interna y perciban su trabajo como significativo; no se encontraron resultados significativos entre estas variables (Ver Tabla 4).

Por último, para la hipótesis 2c: Los trabajadores que realicen menos horas de trabajo al día presentarán niveles más bajos de motivación laboral y de trabajo significativo; se encontró una relación significativamente positiva ($p < .05$) entre número de horas trabajadas y motivación intrínseca ($r = .12$), pero, no se encontró relación entre número de horas trabajadas y trabajo significativo (Ver Tabla 4).

Tabla 4*Correlaciones bivariadas de Pearson entre las variables de estudio.*

	1	2	3	4	5	6	7
1.Trabajo significativo	-	.56**	.93**	.94**	.89**	.05	.08
2.Motivación intrínseca		-	.55**	.54**	.44**	.08	.12*
3.Significado Positivo			-	.84**	.72**	.09	.03
4.Creación de Significado				-	.75**	.05	.09
5.Motivación Social					-	-.005	.08
6.Antigüedad en el puesto						-	-.007
7.Número de horas trabajadas							-

* $p < .05$. ** $p < .01$.

Para responder a la hipótesis 1b: Los factores de trabajo significativo, creación de significado y significado positivo explicarán en mayor medida la motivación intrínseca que el factor motivación social; se realizó una regresión lineal múltiple con la motivación intrínseca como variable dependiente y trabajo significativo, creación de significado, significado positivo y motivación social como variables independientes. Se obtuvo un modelo de regresión estadísticamente significativo ($F(2,303) = 71.692$; $p < .001$) con una R^2 de .317. Es decir, el modelo resultante explica 31.7% de la varianza de motivación intrínseca. En la Tabla 5 se puede observar que la variable que más peso tiene respecto a la motivación

intrínseca es la *creación de significado* ($\beta = .279$) a la que le sigue *significado positivo* ($\beta = .312$). La variable motivación social tiene una influencia muy pequeña sobre la motivación intrínseca ($\beta = .024$; $t = .322$; $p > 0.05$) por lo que no es una variable predictora de esta.

Tabla 5

Resultados del modelo de regresión lineal con los factores de Trabajo Significativo como variables predictoras y Motivación intrínseca como variable criterio.

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados			
	B	Error tip.	β	t	Sig.	η^2
Significado Positivo	.208	.059	.312	3.546	.001	.34
Creación de Significado	.185	.058	.279	3.172	.002	.33

Para responder a la hipótesis 1c: La variable trabajo significativo será explicada en mayor medida por la motivación interna que por la motivación externa; se realizó una regresión lineal múltiple con el trabajo significativo como variable dependiente y motivación intrínseca y extrínseca como variables independientes. Se obtuvo un modelo de regresión estadísticamente significativo ($F(2, 303) = 76.939$; $p < .001$), en el que motivación intrínseca y extrínseca explican de manera conjunta un 33.2% de la varianza del trabajo significativo ($R^2 = .332$). Como se muestra en la Tabla 6, la variable que más peso tiene respecto al trabajo significativo es la motivación intrínseca ($\beta = .531$) seguida de la motivación extrínseca ($\beta = .156$).

Tabla 6

Resultados del modelo de regresión lineal con las variables predictoras Motivación Intrínseca y Extrínseca y la variable criterio Trabajo Significativo.

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados			
	<i>B</i>	Error tip.	β	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	η^2
Motivación Intrínseca	.747	.067	.531	11.170	.001	.48
Motivación Extrínseca	.221	.067	.156	3.281	.001	.23

Por último, para responder a la hipótesis 2b: Los participantes en el estudio que tengan mayor nivel de ingresos mensuales, presentarán menores niveles de motivación intrínseca y percibirán su trabajo como menos significativo; se realizaron dos ANOVAs identificando diferencias en motivación intrínseca ($F(5, 300) = 2.296, p < .05, \eta^2 = .03$) y en trabajo significativo ($F(5, 300) = 5.619, p < .001, \eta^2 = .08$), en función del nivel de ingresos percibido por los participantes en el estudio (Ver Tabla 7).

Tabla 7

ANOVA de Motivación Interna y Trabajo significativo según el Nivel de ingresos.

	Menos de 1000€	De 1001 a 1500€	De 1501 a 2000€	De 2001 a 2500€	De 2501 a 3000€	Más de 3000€	<i>F</i> (5, 300)	η^2
	<i>M</i> (<i>DT</i>)	<i>M</i> (<i>DT</i>)	<i>M</i> (<i>DT</i>)	<i>M</i> (<i>DT</i>)	<i>M</i> (<i>DT</i>)	<i>M</i> (<i>DT</i>)		
Motivación Intrínseca	5.18 (1.16)	5.42 (1.14)	5.67 (.86)	5.71 (.86)	5.55 (.71)	6.15 (.80)	2.296*	.03
Trabajo Significativo	3.99 (1.64)	4.67 (1.42)	4.94 (1.31)	5.89 (1.33)	4.28 (2.05)	5.54 (1.02)	5.619*	.08

* $p < .05$.

En el análisis post hoc llevado a cabo con Bonferroni no se obtuvieron diferencias significativas entre grupos en motivación intrínseca. Este resultado puede explicarse por el pequeño tamaño del efecto obtenido ($\eta^2 = .03$) (Ver Tabla 7).

Sin embargo, en la variable trabajo significativo se observó que las personas que cobran menos de 1000€ obtuvieron puntuaciones más altas en trabajo significativo que las que cobran entre 1001 y 1500€ ($p < .05$) IC 95% [-1.34, -.01]. El mismo grupo mostró mejores puntuaciones que los que cobran entre 1501€ y 2000€ ($p < .05$) IC 95% [-1.80, -.08], y que los que cobran entre 2001 y 2500€ ($p < .05$) IC 95% [-2.61, -.18] (Ver Tabla 8).

Tabla 8

Comparación post hoc de nivel de ingresos mensuales.

Ingresos mensuales		Trabajo Significativo			
		Diferencia de <i>M</i>	<i>t</i>	<i>gI</i>	<i>Sig.</i>
Menos de 1000€	De 1001 a 1500€	-.678*	-3.424	5	.011
	De 1501 a 2000€	-.948*	-3.699	5	.004
	De 2001 a 2500€	-1.398*	-3.854	5	.002

* $p < .05$

DISCUSIÓN

El objetivo general de este trabajo era analizar la relación que existe entre Trabajo Significativo y Motivación Laboral.

Con respecto al primer objetivo específico, para la primera hipótesis que planteaba que se espera que exista relación significativa positiva entre el trabajo significativo y la motivación intrínseca, se han encontrado resultados que verifican la hipótesis planteada. Como plantean Ryan y Deci (2000, recogido en Nikolova y Cnossen, 2020), el trabajo significativo se basa en la teoría de la autodeterminación, por lo que, obteniendo competencia, autonomía y relaciones sociales, las personas podrán obtener motivación intrínseca.

La segunda hipótesis planteaba que los factores de trabajo significativo, creación de significado y significado positivo explicarán en mayor medida la motivación intrínseca que el factor motivación social. Los resultados obtenidos permiten aceptar la hipótesis propuesta, apoyando los resultados de estudios como el de Steger y cols., (2012) que obtuvieron relaciones positivas entre la creación de

significado y significado positivo con la motivación y la satisfacción laboral. En este sentido, como señalan Beadle y cols., (2012, citado en Steger y cols., 2012) y Yeoman (2014, recogido en Steger y cols., 2012) , la motivación intrínseca tiene mayor relación con el significado positivo y la creación de significado ya que son variables que satisfacen necesidades personales, mientras que la motivación social es una variable que satisface las necesidades de otras personas (Arnold y cols., 2007, como se citó en Steger y cols., 2012).

En cuanto a la tercera hipótesis, se plantea que la variable trabajo significativo será explicada en mayor medida por la motivación interna que por la motivación externa. Se encontraron resultados que verifican dicha hipótesis ya que para percibir un trabajo como significativo, es más importante estar motivado intrínsecamente y sentirse eficaz para desempeñar el trabajo y afrontar las responsabilidades, que recibir compensaciones externas (Nikolova y Cnossen, 2020).

En cuanto al segundo objetivo específico del estudio, analizar la relación de variables laborales como antigüedad en el puesto, nivel de ingresos y número de horas trabajadas con el trabajo significativo y la motivación laboral, específicamente en la hipótesis 2a se plantea que, a mayor antigüedad en el puesto de trabajo, los participantes indicarán mayores niveles de motivación interna y percibirán su trabajo como significativo. No se han encontrado resultados significativos que corroboren dicha afirmación por lo que no se acepta la hipótesis. Como reflejan en su estudio Fernández y cols. (2012), es posible que el que una persona perciba su trabajo como significativo y obtenga motivación intrínseca no dependa de cuánto tiempo lleve trabajando en una empresa, sino de lo satisfecha que se sienta la persona en su puesto de trabajo.

En la hipótesis 2b, se planteó que, a mayor nivel de ingresos mensuales en el puesto de trabajo, los participantes indicarán menores niveles de motivación intrínseca y percibirán su trabajo como menos significativo. Tal y como se indica en los resultados, el nivel de ingresos no influye en la motivación intrínseca, pero, sin embargo, las personas que tienen bajos ingresos mensuales (menos de 1000€), presentan mayor percepción de trabajo significativo que las personas que tienen altos ingresos por lo que se rechaza la hipótesis planteada. Estos resultados no se asocian a otros estudios realizados ya que no se ha visto anteriormente relación entre ingresos y trabajo significativo (Nikolova y Cnossen, 2020). Sin embargo, los

resultados de este estudio pueden deberse a la diferencia que existe en el tamaño de los grupos de *nivel de ingresos*, ya que hay más personas en los grupos con pocos ingresos mensuales y menos personas en los grupos con muchos ingresos mensuales.

Por último, la hipótesis 2c planteaba que, a menor número de horas trabajadas, los participantes indicarán niveles más bajos de motivación laboral y trabajo significativo. Se ha encontrado relación significativamente positiva en cuanto a motivación intrínseca pero no en cuanto al trabajo significativo por lo que se acepta parcialmente la hipótesis propuesta. Esto puede deberse a que cuando las personas están satisfechas con su trabajo, están más motivadas para dedicarle más tiempo a sus tareas, por lo que una persona motivada intrínsecamente trabajará más horas (Nikolova y Cnossen, 2020).

Los resultados de este estudio pueden indicar a las empresas la importancia que tiene la motivación intrínseca en sus trabajadores, así como el percibir que están realizando un trabajo significativo ya que son variables que favorecen el rendimiento, el bienestar y la satisfacción del empleado. También se observa que la falta de motivación puede llevar a los trabajadores a ofrecer un peor servicio, independientemente de los ingresos que reciban por ello, por lo que es de gran interés estudiar cuáles serían las condiciones laborales ideales para que las personas se sientan motivadas y perciban su trabajo como significativo.

En futuras investigaciones se debería contar con una muestra de mayor tamaño, ya que hay poca variabilidad entre los participantes en algunas variables sociodemográficas y laborales. También sería de interés analizar las diferencias existentes en estas variables entre hombres y mujeres de diferentes edades.

REFERENCIAS

- Alcover de la Hera, C. M. Martínez Íñigo, D. and Rodríguez Mazo, F. (2015). *Introducción a la psicología del trabajo (2a. ed.)*. McGraw-Hill España. Recuperado de: <https://elibro-net.accedys2.bbtk.ull.es/es/ereader/bull/50320?page=274>
- Britt, T. W., Adler, A. B, and Bartone, P. T. (2001). Deriving benefits from stressful events: The role of engagement in meaningful work and hardiness. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6, 53–63. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.6.1.53>.

Chalofsky, N. (2003). An emerging construct for meaningful work. *Human Resource Development International*, 6(1), 69-83.

<https://doi.org/10.1080/1367886022000016785>

Chalofsky, N., and Cavallaro, L. (2013). A good living versus a good life: meaning, purpose, and HRD. *Advances in Developing Human Resources*, 15, 331–340.

<https://doi.org/10.1177/1523422313498560>.

Ciulla, J. B. (2000). *The Working Life: The Promise and Betrayal of Modern Work*. New York, NY: Three Rivers Press. Recuperado de:

<https://scholarship.richmond.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1023&context=bookshelf>

Duarte-Lores, I., Rolo-González, G., Suárez, E., and 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>.

Fernández, M., Raybaud, L., Racedo, M., Roberts, C., Sabatini, C., and Moraes, D. (2019). Motivación y satisfacción laboral de profesionales de enfermería de un hospital privado de alta complejidad. *Nure Investigación*, 16, 103. Recuperado de: <https://www.nureinvestigacion.es/OJS/index.php/nure/article/view/1722/893>.

Fuertes Martínez, F., Munduate Jaca, L., y Fortea Bagán M.Á. (1996). Análisis y Rediseño de Puestos (adaptación española del cuestionario Job Diagnostic Survey). Universidad Jaime I, Castellón.

Hackman, J. R., and Oldham, G. R. (1974). *The Job Diagnostic Survey: An Instrument for the Diagnosis of Job and the Evaluation of Job Redesign Projects*. Recuperado de: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED099580.pdf>.

Hackman, J. R., and Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16 (2), 250- 279. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7).

Hackman, J. R., and Oldham, G. R. (1980). Work Redesign, Addison-Wesley Publishing Company Reading, Massachusetts, California. *Development Of The Job Diagnostic Survey. Journal Of Applied Psychology*, 60(2), 159-170. <https://doi.org/10.1037/h0076546>.

Mendoza Yaguno, R. S., y Varas Mosquera, M. L. (2018). *La necesidad de autorrealización y su incidencia en la satisfacción laboral*.

<http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/4294/1/2.%20LA%20NECES>

[IDAD%20DE%20AUTORREALIZACI%c3%93N%20Y%20SU%20INCIDENCIA%20EN%20LA%20SATISFACCI%c3%93N%20LABORAL.pdf](#).

Nikolova, M., and Crossen, F. (2020). What makes work meaningful and why economists should care about it. *Labour economics*, 65, 101847.

<https://doi.org/10.1016/j.labeco.2020.101847>.

Piedimonte, F. R. and Depaula P. D. (2018). Motivación y Valores relativos al Trabajo en Bomberos Voluntarios y Remunerados argentinos. *Liberabit Revista De Psicología*, 24(2), 277-294. <https://doi.org/10.24265/liberabit.2018.v24n2.08>.

Steger, M. F., Dik, B. J., and 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>.

Van Wingerden J, Van der Stoep J (2018) The motivational potential of meaningful work: Relationships with strengths use, work engagement, and performance. *PLoS ONE* 13(6): e0197599. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0197599>.

Yeoman, R. (2014). Conceptualising meaningful work as a fundamental human need. *J. Business Ethics* 125, 235–251. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1894-9>.