

**RELACIÓN ENTRE TRABAJO SIGNIFICATIVO,  
VOCACION PROFESIONAL, SATISFACCION LABORAL  
Y SATISFACCION CON EL SALARIO EN UNA MUESTRA  
DE ENFERMERAS Y TRABAJADORAS SOCIALES.**

Trabajo Fin de Máster Desarrollo y Gestión de los Recursos  
Humanos.

Escuela de doctorado y posgrado

Curso 2021/2022

Alumna: Yael Carrera Gallego

Tutoras: Gladys María Rolo González y Stephany Hess Medler.

# ÍNDICE

Resumen .....	3
Introducción.....	4
Método.....	10
Participantes.....	10
Instrumentos.....	11
Procedimiento .....	13
Resultados.....	14
Discusión .....	17
Referencias bibliográficas .....	22

## **Resumen**

El presente estudio tiene como objetivo principal comprobar si existe relación entre el Trabajo Significativo, la Vocación Profesional, la Satisfacción Laboral y la Satisfacción con el salario, y a ver a su vez su relación con el ámbito de trabajos de una muestra de enfermeras y trabajadoras sociales. La muestra está compuesta por 45 personas, 22 trabajadoras sociales, 20 enfermeras y 3 personas que no han respondido a cuál es su puesto de trabajo. Las escalas utilizadas para recabar datos fueron: Escala de Trabajo Significativo - Work and Meaning Inventory Scale (WAMI), Escala de llamada- Calling Scale y Cuestionario de Análisis de Puestos- Job Diagnostic Survey (JDS). Las escalas empleadas han demostrado tener una consistencia interna óptima. Por un lado, se obtuvieron relaciones significativas entre todas las variables analizadas, excepto Satisfacción con el salario, la cual mostró tener solo relación con Satisfacción laboral. Asimismo, los resultados han demostrado la influencia de la Satisfacción laboral y Satisfacción con el salario en los ámbitos social y sanitario, respectivamente.

Palabras clave: trabajo significativo, vocación profesional, satisfacción laboral, satisfacción con el salario y ámbito de trabajo.

## **Abstract**

The main objective of this study is to check if there is a relationship between Meaningful Work, Professional Vocation, Job Satisfaction and Satisfaction with the salary, and to see its relationship with the field of work of a sample of nurses and social workers. The sample is composed of 45 people, 22 social workers, 20 nurses and 3 people who did not answer what their job title is. The scales used to collect data were: Work and Meaning Inventory Scale (WAMI), Calling Scale and Job Diagnostic Survey (JDS). The scales used have been shown to have optimal internal consistency. On the one hand, significant relationships were obtained between all the variables analyzed, except for Satisfaction with salary, which only showed a relationship with Job Satisfaction. Likewise, the results have demonstrated the influence of Job Satisfaction and Satisfaction with salary in the social and health fields, respectively.

Key words: meaningful work, professional vocation, job satisfaction, salary satisfaction and work environment.

## **Introducción**

El trabajo es un concepto multidimensional y dinámico que ha ido evolucionando y adaptándose a las circunstancias de la época, en todas las formas de trabajo las personas juegan un papel fundamental dentro del ámbito laboral. Estas se consideran la pieza clave para el funcionamiento de las organizaciones. Según Kim et al. (2018; citado en Duarte y cols. 2021) cuando las organizaciones promueven ambientes de trabajo donde el significado cobra una gran importancia, los empleados perciben un mayor apoyo por parte de la empresa, esto a su vez hace que aumente el compromiso organizacional. El término de Trabajo Significativo genera un especial interés de investigación dentro de la Psicología del Trabajo y las Organizaciones.

Actualmente no existe unanimidad sobre la definición del término trabajo significativo, pero diversos autores como Steger y cols. (2012) y Duarte y cols. (2021), coinciden en que la experiencia subjetiva derivada del significado y del sentido que el trabajo tiene para cada persona, facilita el crecimiento personal y contribuye al bien común.

Según Rosso (2010; citado en Allan y cols., 2016) el trabajo significativo es un componente fundamental del bienestar que contribuye a una vida más significativa y satisfactoria. A su vez, Hackman y Oldham (1976; citado en Benites, 2019) en su modelo de características del trabajo, definen el trabajo significativo como “un estado psicológico importante que tiene relación con las características laborales de la diversidad de habilidades, la identificación de la tarea y, la importancia y los resultados de la tarea” (pp. 47).

Para que el trabajo sea significativo para una persona dentro de una organización, es necesario tener en cuenta las tres dimensiones nombradas por Beadle y Knight (2012; citado en Martela y Pessi, 2018) por las que se forma este concepto. Estas son: el

*significado del trabajo*, que implica el grado de adaptación entre el trabajo que se realiza y los valores que tiene una persona de forma que considere que su esfuerzo va más allá de las recompensas que pueda obtener. Otra de las dimensiones es el *propósito mayor* que tiene en cuenta el hecho de que el desempeño de un trabajo está ligado a algo más que la persona en sí misma y las recompensas que pueda obtener (Sparks y Schenck, 2001), y, por último, la *autorrealización*, que se define como la existencia de una conexión entre una persona y la capacidad de desarrollarse y expresarse adecuadamente en su puesto de trabajo sin perder su autenticidad (Chalofsky y Cavallaro, 2013).

Para analizar la variable trabajo significativo, Steger y cols. (2012) desarrollan una escala para la medida del trabajo significativo, en inglés, The Work and Meaning Inventory (WAMI), a través de un estudio en el que observan que las medidas de esta escala se relacionan de manera significativa con las dimensiones de la vocación del trabajo y la satisfacción laboral.

Como se mencionaba anteriormente, una de las variables que se relaciona directamente con el trabajo significativo es la vocación del trabajo o vocación profesional. Así pues, algunos autores como Dobrow y Tosti-Kharas (2011) definen la vocación como aquella pasión que las personas tienen por una profesión en particular. Por ende, otros autores como Duffy y Dik (2013) indican que “una vocación podría definirse mejor como un enfoque del trabajo que refleja la creencia de que la carrera de uno es una parte central de un sentido más amplio de propósito y significado en la vida” (p. 429). En líneas generales, la vocación puede entenderse como la voluntad o las preferencias que tienen las personas para elegir sus futuros profesionales.

En relación con el trabajo significativo, Hirschi (2012) sostiene que aquellas personas que perciben su trabajo como vocacional, encuentran un mayor significado en dicho puesto.

Con respecto a estas afirmaciones, Duffy y cols. (2012) consideran que desarrollar un trabajo vocacional es un indicador que permite encontrar significado en el desempeño del trabajo. Sin embargo, en algunas investigaciones como la llevada a cabo por Sawhney y cols. (2020) se refiere que también puede darse el caso contrario, es decir, que no todas las personas que desempeñan trabajos vocacionales perciben su trabajo como significativo.

La vocación lleva a la persona a orientarse a una determinada profesión en función de sus cualidades. Es el caso de las personas que estudian enfermería, estas acceden porque tienen la necesidad de ayudar a los demás, sobre todo en los momentos más difíciles cuando la persona se siente vulnerable. Además, esta vocación viene inmersa en los valores y principios de cada persona (Galán, 2012). La vocación en las enfermeras no solo provoca un interés por el trabajo y logro del bienestar de las otras personas, sino llama la atención el beneficio que le otorga al profesional el cuidado de la vida del ser humano (Gallard, 2019).

Otro ámbito en el que la vocación juega un papel importante es en el ámbito social, en este momento, los cambios sociales están en auge por la rapidez en la que cambia también la sociedad. Según Pérez-Rivero (2000), las personas que estudian trabajo social tienen una vocación de intervención para ser capaces de modificar la realidad de las personas con las que trabajan, lo que se refiere a que realizan un diagnóstico de la situación en primer lugar, para luego aplicar medidas facilitadoras de dicha situación. Además, la importancia de realizar un trabajo de manera rigurosa de la información con la que se trabaja es la base de la vocación en el trabajo social (Pérez-Rivero, 2000).

Otra de las variables que ha resultado objetivo de estudio y de relación con el trabajo significativo es la satisfacción laboral, así pues, han sido varios los autores que han hecho investigaciones acerca de esta relación, es el caso de Muñoz-Adánez (1990) quien define

la satisfacción laboral como el sentimiento positivo que una persona obtiene por el hecho de desempeñar un trabajo que le gusta y le interesa. En ese sentido, el sentimiento que tiene el trabajador con respecto a su trabajo, así como el significado que tiene para él el puesto que desempeña pueden considerarse dos variables que se relacionan directamente en el ámbito laboral. Duffy y cols. (2015) encontraron una fuerte relación positiva entre el significado que tiene el trabajo para una persona y la satisfacción que este produce al desempeñar ese puesto.

En relación con la Satisfacción laboral, podemos destacar la importancia de esta en un sector de trabajo como es el sanitario. En el estudio propuesto por Olivar y cols. (1999), se destaca que, si los trabajadores del sector sanitario presentan grados elevados de insatisfacción, esto puede generar problemas de satisfacción de los usuarios, así como dificultades económicas y sociales, debido a la influencia directa que se produce sobre el rendimiento y el desempeño de las tareas específicas de los puestos de este sector laboral. Otro estudio realizado por Fontova-Almató (2015) sostiene que cuanto mayor sea la satisfacción en el trabajo mayor será el rendimiento de los trabajadores, por lo que la satisfacción laboral es considerada una variable importante a la hora de continuar o abandonar el puesto de trabajo.

Así pues, dentro del ámbito social, también resulta interesante estudiar esta variable, según una investigación llevada a cabo por Lázaro (2009; citado en Gómez-García, 2013) el Trabajo social es una profesión exigente, donde el desempeño de las actividades está siempre sujeta a cambios y a la limitación de los recursos, repercutiendo esto en la satisfacción laboral de los trabajadores de este ámbito. Así mismo, Martín y cols. (1996; citado en Gómez-García, 2013) consideran que el nivel de satisfacción de los trabajadores del ámbito social es fundamental para mejorar la calidad de la atención a los usuarios y para mantener con vida la profesión.

Hablando de la variable Satisfacción laboral, Littman-Ovadia y Steger (2010) descubrieron en su investigación que existe un vínculo positivo entre la satisfacción con las actividades laborales y el significado del trabajo que se realiza, y como esto se relaciona con el bienestar de la persona dentro de la organización. Por lo tanto, la satisfacción laboral se considera una variable relevante dentro del análisis del trabajo y que puede afectar directamente a la percepción de la persona sobre las funciones que desempeña.

Continuando con las investigaciones relativas a la Satisfacción laboral y en relación a las variables sociodemográficas edad y sexo, en una investigación sobre la influencia del sexo y la edad en la Satisfacción laboral de profesionales sanitarios, realizada por Carrillo y cols. (2013), estos sostienen que la edad influye de manera dispar en la Satisfacción laboral, en dicha investigación los autores encontraron resultados muy diferentes, en los que a veces la Satisfacción laboral aumentaba con la edad, otros resultados sostenían que cuanto mayor era la edad de las personas trabajadoras, menor era la satisfacción, y en otros casos, no existía apenas relación entre la edad y la Satisfacción laboral. En cuanto al género, Carrillo y cols. (2013) afirmaron que hay relación entre Satisfacción laboral y género, afirmando que la Satisfacción laboral en las mujeres se percibe como una cualidad intrínseca de este sexo, dado que estas siempre presentan niveles de satisfacción más altos que los hombres.

En cuanto a la relación entre la Satisfacción laboral y el tipo de contrato, indefinido-temporal, el estudio realizado por Gamero-Burón (2007), muestra que las personas que tienen contratos temporales presentan una menor satisfacción laboral en contraposición a los trabajadores con contratos indefinidos.

En la satisfacción laboral de una persona afectan aspectos como las condiciones del trabajo, la motivación, el entorno, pero también puede influir directamente y de manera



positiva una variable que se analizará en esta investigación como es la satisfacción con el salario. Chiavenato (1999; citado en González y cols., 2013) considera que la satisfacción laboral depende en gran medida de la satisfacción con el salario que tenga la persona trabajadora. Existe evidencia de que la persona considera el trabajo como importante cuando esa satisfacción laboral se debe a los ingresos que percibe, así como el estatus económico que proporciona tener un trabajo seguro (Tomina y Sorana, 2011).

El sueldo o salario se considera la compensación económica que recibe la persona por la prestación de sus servicios a una organización. La administración de un salario “garantiza la satisfacción de los empleados, lo que a su vez ayuda a la organización a obtener, mantener y retener una fuerza de trabajo productiva” (González y cols., 2013, p.10). Esto, a su vez, afecta de manera positiva a la organización, puesto que la satisfacción de los empleados ayuda a obtener la productividad de los trabajadores en sus funciones laborales, pero cabe destacar que, dentro de la variable de satisfacción con el salario, lo que los empleados tienen en cuenta es la percepción de justicia en relación con la retribución que reciben por su desempeño laboral para sentirse satisfechos con su trabajo (González y cols., 2013).

Como se ha podido comprobar, la percepción de significación en el trabajo por parte de los empleados es un aspecto relevante en su desempeño laboral, y como consecuencia de la relación existente en las variables nombradas anteriormente, esta investigación tiene como objetivo principal analizar la relación entre el Trabajo Significativo, la Vocación Profesional, la Satisfacción laboral y la Satisfacción con el salario en una muestra de trabajadoras del ámbito sanitario y del ámbito social, respectivamente.

A partir del objetivo principal se plantean las siguientes hipótesis:

- Hipótesis 1: Se presentarán relaciones positivas y significativas entre las variables Trabajo significativo, Satisfacción laboral, Satisfacción con el salario y Vocación Profesional.
- Hipótesis 2: Las variables sociodemográficas (sexo, edad, y relación con la organización) explicarán las puntuaciones en Satisfacción laboral de los participantes.
- Hipótesis 3: Aquellas personas que tienen una mayor Vocación profesional y una mayor Satisfacción Laboral y Satisfacción con el Salario, tienden a encontrar mayor sentido en su trabajo.
- Hipótesis 4: El ámbito de trabajo influirá en las variables Trabajo Significativo, Vocación profesional, Satisfacción laboral y Satisfacción con el salario.

## **Método**

### **Participantes**

La muestra de esta investigación ha estado formada por 45 personas con edades comprendidas entre 22 y 59 años, cuya edad media era de 34.9 años ( $DT= 9.12$ ). De estas personas, 40 eran mujeres (88.9%) y 5 hombres (11.1%), todos ellos desempeñaban sus trabajos en el Ámbito Sanitario o en el Ámbito Social, más concretamente en el Ámbito Sanitario 47.6% ( $n=20$ ) y en el Ámbito Social 52.4% ( $n=22$ ). Un 64.4% tenían contrato temporal, mientras que el 35.6% de la muestra, tenía contrato indefinido. Del total de la muestra, el 88.6% afirmó vivir en Canarias ( $n= 39$ ), el 9.1% vivía en el Principado de Asturias ( $n=4$ ), y el 2.3% vivía en Andalucía ( $n=1$ ).

En referencia a los estudios que tenían los participantes, el 6.7% tenía estudios de Ciclo Formativo de Grado Superior, el 64.4% Estudios Universitarios (Grado, Diplomatura y Licenciatura) y el 28.9% Estudios de Posgrado (Máster, Experto y Doctorado).

De las personas encuestadas, el 70.5% respondió no tener hijos que dependiesen económicamente de ellas ( $n=31$ ), el 18.2% tenía 1 hijo que dependía de ellas económicamente ( $n=8$ ), el 9.1% tenía 2 hijos que dependían económicamente de ellas ( $n=4$ ) y el 2.3% respondió tener 3 hijos que dependían económicamente de ellas ( $n=1$ ).

Con respecto a la jornada laboral, el 4.4% ( $n=2$ ) respondió trabajar 4 horas semanales, el 26.7% ( $n=12$ ) trabajaba 6 horas semanales, el 42.2% ( $n=19$ ) tenía una jornada de 8 horas semanales, el 24.4% ( $n=11$ ) respondió tener una jornada de 12 horas semanales, y el 2.2% ( $n=1$ ) tenía una jornada laboral de más de 12 horas semanales.

En los datos referidos al turno de trabajo, el 44.4% ( $n=20$ ) respondió trabajar solo de mañana, el 42.2% ( $n=13$ ) tenía turno rotatorio, el 6.7% ( $n=3$ ) respondió trabajar solo de tarde, y el 6.7% ( $n=3$ ) trabajaba en turno partido de mañana y tarde.

Es importante reseñar que en los casos en los que la suma de los participantes no es 45, es porque ha habido personas que no han contestado a todas las preguntas planteadas.

En cuanto a los ingresos percibidos, el 6.7% ( $n=3$ ) percibía menos de 1000 euros mensuales, el 46.7% ( $n=21$ ) respondió percibir entre 1001 y 1500 euros al mes, el 13.3% ( $n=6$ ) percibía entre 1501 y 2000 euros mensuales, y el 33.3% ( $n=15$ ) respondió recibir un sueldo de entre 2001 y 2500 euros al mes.

## **Instrumentos**

Se elaboró un instrumento que contenía las siguientes escalas:

**Cuestionario de datos sociodemográficos y laborales:** este instrumento fue elaborado exclusivamente para su uso en este trabajo, en él se incluyen preguntas que facilitaron la recogida de información relativa a datos personales y laborales de los participantes en el estudio. Entre los datos sociodemográficos se incluyeron preguntas sobre el sexo, la edad, la provincia de residencia, nivel de estudios, el nº de hijos y de personas mayores de 18 años a su cargo, etc. En cuanto a los datos laborales, se incluyeron preguntas sobre la situación laboral, el sector en el que se trabaja, tipo de contrato, tipo de organización, horas de trabajo realizadas por jornada, tipo de turno de trabajo e ingresos mensuales aproximados.

**Escala de Trabajo Significativo - Work and Meaning Inventory Scale (WAMI):** es una escala que permite conocer en qué grado una persona considera el trabajo que realiza

como significativo. La escala fue desarrollada por Steger y cols. (2012), en este trabajo se ha empleado la adaptación al español realizada por Duarte y cols. (2021). Dicha escala está compuesta por 10 ítems y utiliza una escala de respuesta tipo Likert de 1 a 7, siendo 1 “totalmente en desacuerdo” y 7 “totalmente de acuerdo”. Los ítems se distribuyen en tres dimensiones: significado positivo, creación de significado y motivación social. Ejemplos de ítems dentro de estas tres dimensiones son: “He encontrado una carrera profesional llena de sentido” dentro de la dimensión de significado positivo, “Entiendo como mi trabajo contribuye al sentido de mi vida” en la dimensión de creación de significado, y “El trabajo que hago tiene un propósito mayor” dentro de la dimensión de motivación social. En la escala adaptada por Duarte y cols. (2021) se obtuvo una fiabilidad de  $\alpha = .928$  para toda la escala, y una consistencia interna para las dimensiones de significado positivo de  $\alpha = .907$ , creación de significado  $\alpha = .871$  y, motivación social  $\alpha = .651$ .

**Escala de llamada- Calling Scale:** instrumento desarrollado por Dobrow y Tosti-Kharas (2011), mide la pasión y el consumo que las personas tienen hacia un dominio determinado, ya sea profesional, académico o de ocio, es decir la orientación hacia cualquier tipo de vocación. Este instrumento está formado por 12 ítems, algunos de ellos son: “Mi trabajo me aporta una inmensa satisfacción personal”; “Continuaría en mi trabajo incluso ante graves obstáculos”; “Me apasiona mi trabajo”, entre otros. Todos los ítems utilizan una escala de respuesta tipo Likert de 1 a 7, siendo 1 “totalmente en desacuerdo” y 7 “totalmente de acuerdo”. Esta escala permite la adaptación de sus ítems a diferentes ámbitos profesionales. Los autores señalan unos índices de fiabilidad de la escala entre .88 y .94.

**Cuestionario de Análisis de Puestos- Job Diagnostic Survey (JDS).** En este trabajo se ha utilizado la adaptación española del Job Diagnostic Survey de Hackman y Oldham

(1974), elaborada por Fuertes Martínez y cols. (1996). Concretamente, se han utilizado las subescalas del JDS que miden la satisfacción de las personas encuestadas con su puesto de trabajo y la satisfacción con el salario, que comprenden los ítems “En general, estoy muy satisfecho/a con este trabajo”; “En general, estoy satisfecho/a con el tipo de trabajo que desempeño en este puesto”; “Con frecuencia pienso en dejar este puesto” este ítem fue valorado de forma inversa, correspondientes a la sección III la cual tiene una fiabilidad de  $\alpha = .77$ ; y los ítems “La mayoría de las personas que desempeñan este puesto están muy satisfechas con su trabajo”; “Las personas que desempeñan este puesto piensan con frecuencia en dejarlo”, este ítem se evaluó de forma inversa, correspondientes a la sección V del instrumento, cuya fiabilidad es de  $\alpha = .77$ . Todos los ítems utilizan una escala de respuesta tipo *Likert* de 1 a 7, siendo 1 “totalmente en desacuerdo” y 7 “totalmente de acuerdo”. Así pues, se han utilizado también los ítems “La cantidad de la paga y los complementos que recibo” y “La medida en que mi contribución a la organización o empresa está bien pagada” de la sección IV de la escala JDS que hace referencia a la Satisfacción con el salario, entre otras satisfacciones específicas, cuya fiabilidad es de  $\alpha = .86$ . Para su medición, se utilizó una escala de respuesta tipo *Likert* de 1 a 7, siendo 1 “extremadamente insatisfecho” y 7 “extremadamente satisfecho”.

### **Procedimiento**

El cuestionario utilizado en esta investigación se desarrolló mediante la plataforma “Qualtrics”. Una vez se finalizó la elaboración del cuestionario, se comenzó la recogida de los datos el día 24 de marzo de 2022, compartiendo dicho cuestionario entre diferentes grupos académicos y de trabajo, a través del chat “WhatsApp”, y del correo electrónico académico. La recogida de datos finalizó el 9 de abril de 2022. Antes de comenzar a contestar el cuestionario, todos los participantes fueron informados del objetivo del estudio y se les facilitó un consentimiento informado sobre su participación.

Una vez se obtuvo toda la información, se elaboró la base de datos con el programa Excel en la versión 2204, y se comenzó eliminando a aquellos participantes que no cumplían los requisitos y/o tenían partes del cuestionario sin responder. Después de esto, se crearon las variables que se iban a usar en los análisis estadísticos, promediando los ítems correspondientes. Una vez se obtuvieron todos los datos, estos fueron analizados a través del programa estadístico *Jamovi* en su versión 2.2.5.

## Resultados

En los primeros análisis, se calcularon los descriptivos de las escalas, utilizando las medias globales de estas. También se llevaron a cabo los análisis correspondientes del nivel de consistencia interna de las escalas empleadas en esta investigación (Ver Tabla 1). Se calculó la fiabilidad de la muestra para cada una de las escalas mediante el Alpha de Cronbach, obteniendo valores que permiten el cálculo de las medias en cada variable. Las cuatro medidas analizadas presentan una consistencia óptima para la obtención de resultados.

**Tabla 1.**

*Descriptivos de las escalas.*

	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>DT</i>	Mínimo	Máximo	$\alpha$ de Cronbach
Trabajo Significativo	45	5.78	0.735	4.44	7.00	.825
Vocación profesional	45	4.33	1.026	1.25	6.25	.889
Satisfacción laboral	44	4.73	1.293	1.80	6.80	.841
Satisfacción salarial	44	3.99	1.951	1.00	7.00	.908

Con el objetivo de contrastar la primea hipótesis del estudio, que indicaba H1: Se presentarán relaciones positivas y significativas entre las variables Trabajo significativo, Satisfacción laboral, Satisfacción con el salario y Vocación Profesional, se realizó un análisis de correlaciones de Pearson (Ver Tabla 2), se han encontrado relaciones positivas y significativas entre el Trabajo Significativo y la Vocación con el Trabajo ( $r=0.561$ ;  $p<.001$ ), entre la Satisfacción con el salario y la Satisfacción con el Trabajo ( $r=0.453$ ;

$p < .01$ ), y también existe una relación positiva y significativa entre la Satisfacción con el Trabajo y la Vocación profesional ( $r = 0.429$ ;  $p < .01$ ). Por el contrario, no se han encontrado relaciones significativas entre las otras variables analizadas.

**Tabla 2.**

*Matriz de correlaciones entre las variables.*

	1	2	3	4
1. Trabajo Significativo	—			
2. Vocación profesional	0.561***	—		
3. Satisfacción laboral	0.538***	0.429**	—	
4. Satisfacción salarial	0.221	0.243	0.453**	—

*Nota.* \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$

Con el objetivo de responder a la Hipótesis 2: Las variables sociodemográficas (sexo, edad, nivel de estudios y relación con la organización) explicarán las puntuaciones en Satisfacción laboral de los participantes, se analizó la correlación con la edad y una prueba de diferencias de medias en función de la relación con la organización. Según los resultados obtenidos se ha observado que la edad no se relaciona de forma significativa con la satisfacción laboral ( $r = .287$ ;  $p = .059$ ). Con respecto al sexo, no se realizó ningún análisis puesto que no existía variabilidad en la muestra, ya que el 88.9% eran mujeres.

Se realizó un contraste  $t$  de Student de muestras independientes para comprobar si existían diferencias en la Satisfacción Laboral según el tipo de contrato de los participantes, o mejor dicho, según el tipo de relación con la organización. Así pues, se observa que no hay diferencias significativas entre las personas que tienen un contrato temporal y las personas que tienen un contrato indefinido. ( $t_{(42)} = 1.43$ ;  $p = .160$ ;  $d = 0.449$ )

Para responder a la Hipótesis 3: Aquellas personas que tienen una mayor Vocación profesional y una mayor Satisfacción Laboral y Satisfacción con el Salario, tienden a

encontrar mayor sentido en su trabajo, se realizó un análisis de regresión múltiple con el propósito de encontrar aquellas variables que predicen la variable Trabajo Significativo.

Se obtiene un coeficiente de determinación ( $R^2= 0.422$ ) significativo ( $F_{(3,40)}=9.73$ ;  $p<.001$ ), por lo que las variables predictoras explican un 42% de la varianza del Trabajo Significativo. En concreto son la Vocación con el trabajo ( $\beta=0.40$ ;  $p=.004$ ) y la Satisfacción laboral ( $\beta=0.39$ ;  $p=.01$ ) las variables que explican el Trabajo Significativo de forma significativa (Ver tabla 3).

**Tabla 3.**

*Predictores de la variable de Trabajo Significativo.*

Predictor	<i>B</i>	<i>SE</i>	t	p	$\beta$
Constante	3.5510	0.4232	8.391	<.001	
Vocación Profesional	0.2875	0.0952	3.020	0.004	0.4026
Satisfacción laboral	0.2225	0.0828	2.688	0.010	0.3899
Satisfacción salarial	-0.0205	0.0511	0.401	0.691	-0.0541

Con relación a la cuarta hipótesis del estudio que planteaba Hipótesis 4: El ámbito de trabajo influirá en las variables Trabajo Significativo, Vocación profesional, Satisfacción laboral y Satisfacción con el salario. Se realizó un contraste *t* de Student de muestras independientes para comprobar si existían diferencias en función del ámbito de trabajo.

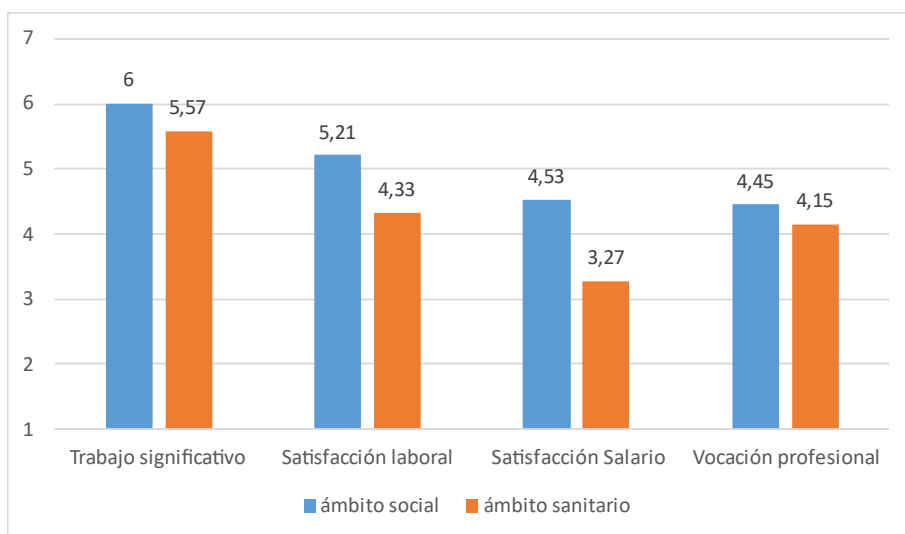
Los resultados obtenidos mostraron que sí existe efecto significativo del Ámbito de trabajo sobre la Satisfacción laboral ( $t_{(39)}=2.27$ ;  $p=.029$ ;  $d= 0.712$ ), y Satisfacción con el salario ( $t_{(39)}=2.15$ ;  $p=.038$ ;  $d=0.672$ ). En ambas variables, los participantes del ámbito social están más satisfechos que los participantes del ámbito sanitario (ver Figura 1). Por el contrario, no existió efecto del ámbito de trabajo sobre la variable Trabajo Significativo



( $t_{(40)}=1.97$ ;  $p=.056$ ;  $d=0.608$ ) ni sobre la Vocación profesional ( $t_{(40)}=0.96$ ;  $p= 0.344$ ;  $d=0.296$ ).

**Figura 1.**

*Diferencias de medias en función del ámbito de trabajo.*



## **Discusión**

El objetivo de este trabajo es analizar la relación entre el Trabajo Significativo, la Vocación Profesional, la Satisfacción laboral y la Satisfacción con el salario en una muestra de trabajadoras del ámbito sanitario y del ámbito social, respectivamente.

La consistencia interna de las escalas que se han utilizado a lo largo de la investigación ha sido óptima, y aunque no se han podido aceptar todas las hipótesis planteadas al principio de este estudio, los resultados que se han obtenido han proporcionado información relacionada con lo descrito en apartados anteriores, así como con la bibliografía utilizada.

En relación con la primera hipótesis: se presentarán relaciones positivas y significativas entre las variables Trabajo significativo, Satisfacción laboral, Satisfacción con el salario

y Vocación Profesional, esta se ha corroborado parcialmente dado que se ha observado que todas las variables analizadas correlacionan entre sí en un nivel medio-alto, excepto la variable Satisfacción con el salario que solo correlaciona con la variable Satisfacción laboral. Estos resultados van en la línea de Hirschi (2012), quien sostiene que aquellas personas que perciben su trabajo como vocacional, encuentran un mayor significado en dicho puesto, y de Duffy y cols (2012), quienes consideran que desempeñar un trabajo vocacional es un indicador que permite encontrar un significado del trabajo. En correspondencia con las relaciones encontradas entre la Satisfacción laboral y el Trabajo Significativo, autores como Duffy y cols. (2015) encontraron una fuerte relación entre el significado que una persona le puede dar al trabajo y la satisfacción laboral que este puede producir en ella. Como mencionábamos anteriormente, se ha observado que la variable Satisfacción salarial solo correlaciona con la variable Satisfacción laboral, esta relación también se ha podido observar al principio de esta investigación con aportaciones como las de Chiavenato (1999; citado en González y cols., 2013), quien sostiene que la satisfacción laboral depende en gran medida de la satisfacción con el salario que se perciba.

Con respecto a la segunda hipótesis: las variables sociodemográficas (sexo, edad, y relación con la organización) explicarán las puntuaciones en Satisfacción laboral de los participantes, esta no se ha podido aceptar totalmente ya que la edad solo muestra relaciones con la Satisfacción con el salario y no con la Satisfacción laboral, así pues en la bibliografía consultada, se ha podido observar que no existe unanimidad acerca del planteamiento de esta relación, como manifiestan Carrillo y cols. (2013), se obtienen resultados muy dispares a la hora de comparar dichas variables. Con respecto a la relación existente entre el sexo y la satisfacción laboral, Carrillo y cols. (2013) sostienen que existe una mayor relación entre la satisfacción laboral y las mujeres, dado que esta se percibe

como una cualidad intrínseca de este género. No obstante, en esta investigación no se pudieron obtener resultados significativos, puesto que la muestra era limitada, ya que un porcentaje muy alto de esta, eran mujeres. Para finalizar con esta hipótesis, en los resultados obtenidos en la relación entre satisfacción laboral y relación con la organización, se ha observado que no existen diferencias significativas entre estas dos variables, conectándolo con las referencias teóricas descritas anteriormente, Gamero (2007) muestra que los trabajadores con contratos temporales presentan índices de satisfacción laboral inferiores con respecto a las personas que poseen contratos indefinidos. Esta relación puede deberse a que las condiciones de los contratos temporales pueden generar cierta inestabilidad tanto económica como personal, generando situaciones de incertidumbre en las personas que tienen este tipo de contratos.

En cuanto a la tercera hipótesis: aquellas personas que tienen una mayor Vocación profesional y una mayor Satisfacción Laboral y Satisfacción con el Salario tienden a encontrar mayor sentido en su trabajo. Se ha obtenido que de las variables estudiadas, las que más explican el Trabajo Significativo, son la Vocación profesional y la Satisfacción laboral. Autores como Duffy y cols. (2012) argumentan en sus investigaciones que desarrollar un trabajo vocacional es un indicador que permite encontrar significado en el desempeño del trabajo. Siguiendo en esta línea, Littman-Ovadia y Steger (2010) presentan en su investigación que la satisfacción con las actividades laborales y el significado del trabajo que se realiza están vinculadas positivamente, lo que influye de manera directa el bienestar de la persona dentro de la organización. Por otra parte, y como se había comentado en apartados anteriores, la variable satisfacción con el salario no tiene relación con la variable Trabajo significativo, por lo que la hipótesis planteada no se cumple del todo, pues no se han encontrado resultados empíricos que concreten que

cuanta mayor satisfacción con el salario, más sentido se encuentra en el trabajo que se desempeña.

Para finalizar, comentando la hipótesis cuatro: el ámbito de trabajo influirá en las variables Trabajo Significativo, Vocación profesional, Satisfacción laboral y Satisfacción con el salario. Se ha encontrado bibliografía que sostiene que la vocación profesional está muy presente tanto en el ámbito social como en el ámbito sanitario, así pues, Galán (2012) afirma que, en la profesión de enfermería, la vocación va inmersa en los valores y principios de cada persona. Algo parecido ocurre en el ámbito social, Pérez-Rivero (2000) apuntan que las personas que estudian carreras como por ejemplo Trabajo social, tienen una vocación a la intervención, por el hecho de querer cambiar la realidad de las personas. Haciendo también referencia a estos dos ámbitos, se han encontrado resultados teóricos que afirman que, en el ámbito sanitario, cuanto mayor sea la satisfacción de las personas trabajadoras, mayor será su rendimiento. (Fontova-Almató, 2015). En esta línea, Martín y cols. (1996; citado en Gómez-García, 2013) afirman que la satisfacción de los trabajadores del ámbito social es fundamental para la calidad de la atención a los usuarios. Por el contrario, no se han encontrado tantas referencias bibliográficas relacionadas con el trabajo significativo y la satisfacción con el salario en ambos sectores de trabajo respectivamente.

Se ha podido comprobar que las variables estudiadas a lo largo de esta investigación están muy relacionadas y son influyentes entre sí, pues tener altos grados en alguna de las variables citadas, influye de manera directa en las otras. También se ha podido comprobar que los ámbitos de trabajo en los que se ha centrado la presente investigación están muy influenciados por estas variables, sobre todo cuando nos referimos a Vocación profesional y a Satisfacción laboral, tanto en el ámbito sanitario como en el ámbito social, respectivamente.

En cuanto a la implicación que pueden tener estas variables con respecto a la gestión de los RRHH dentro de una organización, aquellos trabajadores que perciban que su trabajo tiene significado, y que además, es un trabajo que realizan por vocación, mostrará unos niveles de satisfacción laboral más elevados.

Con respecto a los resultados de este estudio, estos se han visto limitados por diversos factores, como han podido ser; el tamaño de la muestra, y la poca variabilidad de esta, ya que como se mencionaba anteriormente, casi todas las personas que respondieron fueron mujeres.

Como alternativas para futuras líneas de estudio, sería interesante investigar qué consecuencias tanto negativas como positivas puede tener una empresa en función del significado que los empleados le den a su trabajo y a lo vocacional que sea este para ellos.

## Referencias bibliográficas

- Allan, BA, Autin, KL & Duffy, RD (2016). Self-determination and meaningful work: Exploring socioeconomic constraints. *Frontiers in Psychology*, 7, 71. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00071>
- Benites, D. A., Carlos, K. D., Gutiérrez, R. P., y Santisteban, R. M. (2019). *Influencia del liderazgo transformacional sobre el trabajo significativo de los empleados*. Universidad ESAN.3-108. Recuperado de: [https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1628/2016-MAODP-16-1\\_01\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1628/2016-MAODP-16-1_01_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Gamero-Burón. G. (2007). Satisfacción laboral y tipo de contrato en España. *Investigaciones económicas*, 31(3), 415-444. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17331303>
- Carrillo-García, C., Solano-Ruíz, M. D. C., Martínez-Roche, M. E. y Gómez-García, C. I. (2013). Influencia del género y edad: satisfacción laboral de profesionales sanitarios. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 21, 1314-1320. <https://doi.org/10.1590/0104-1169.3224.2369>
- Chalofsky, N., & Cavallaro, L. (2013). A good living versus a good life: Meaning, purpose, and HRD. *Advances in Developing Human Resources*, 15(4), 331-340. <https://doi.org/10.1177/1523422313498560>
- Dik, B. J., Eldridge, B. M., Steger, M. F., & Duffy, R. D. (2012). Development and validation of the calling and vocation questionnaire (CVQ) and brief calling scale (BCS). *Journal of career assessment*, 20(3), 242-263. <https://doi.org/10.1177/1069072711434410>
- Dobrow, S. R., & Tosti-Kharas, J. (2011). Calling: The development of a scale measure. *Personnel psychology*, 64(4), 1001-1049. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2011.01234.x>
- Duarte-Lores, I., Rolo-González, G., Suárez, E., & China-Montesdeoca, C. (2021). Meaningful work, work and life satisfaction: Spanish adaptation of Work and Meaning Inventory Scale. *Current Psychology*, 1-13. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-02569-8>

- Duffy, R. D., Allan, B. A., & Bott, E. M. (2012). Calling and life satisfaction among undergraduate students: Investigating mediators and moderators. *Journal of Happiness Studies*, 13(3), 469-479. <https://doi.org/10.1007/s10902-011-9274-6>
- Duffy, R. D., Autin, K. L., & Bott, E. M. (2015). Work volition and job satisfaction: Examining the role of work meaning and person-environment fit. *The Career Development Quarterly*, 63, 126-140. <https://doi.org/10.1002/cdq.12009>
- Duffy, R. D., & Dik, B. J. (2013). Research on calling: What have we learned and where are we going?. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 428-436. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.06.006>
- Fontova Almató, A. (2015). *Estudio de La satisfacción de pacientes y profesionales en un servicio de urgencias hospitalario* (Doctoral dissertation, Universitat de Girona). 11-227 <http://hdl.handle.net/10803/302799>
- Fuertes Martínez, F., Munduate Jaca, L., y Fortea Bagán, M. Á. (1996). *Análisis y rediseño de puestos:(adaptación española del cuestionario Job Diagnostic Survey-JDS-)*. Publicacions de la Universitat Jaume I. Castellón. España.
- Galán, M. G. (2012). Profesionalización, vocación y ética de enfermería. *Revista de Enfermería Neurológica*, 11(2), 62-62.
- Gallard Muñoz, I. E. (2019). Evocando la vocación de enfermería. *Revista Científica 'Conecta Libertad'*, 3(3),35–44. Recuperado de <https://revistaitsl.itslibertad.edu.ec/index.php/ITSL/article/view/113>
- Gómez García, R. (2013). Influencia de factores personales y organizacionales en la satisfacción laboral de los trabajadores sociales. *Portularia*, 13(2), 25-37. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=161028683003>
- González, C. P., Garza, Z. A., & López, E. V. (2013). La satisfacción laboral y la rotación de personal en una mediana empresa del sector transportista. Universidad Autónoma de Coahuila. Recuperado de: [https://www.acacia.org.mx/busqueda/pdf/15\\_PF601\\_Satisfacci\\_n\\_Laboral\\_y\\_Rotaci\\_n\\_de\\_Personal.pdf](https://www.acacia.org.mx/busqueda/pdf/15_PF601_Satisfacci_n_Laboral_y_Rotaci_n_de_Personal.pdf)

- Hirschi, A. (2012). Callings and work engagement: Moderated mediation model of work meaningfulness, occupational identity, and occupational self-efficacy. *Journal of Counseling Psychology*, 59(3), 479-485. <https://doi.org/10.1037/a0028949>
- Littman-Ovadia, H., & Steger, M. (2010). Character strengths and well-being among volunteers and employees: Toward an integrative model. *The Journal of Positive Psychology*, 5(6), 419-430. <https://doi.org/10.1080/17439760.2010.516765>
- Martela, F., & Pessi, A. B. (2018). Significant work is about self-realization and broader purpose: defining the key dimensions of meaningful work. *Frontiers in psychology*, 9, 363. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00363>
- Muñoz Adánez, A. (1990). *Satisfacción e insatisfacción en el trabajo*. Universidad Complutense de Madrid. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=142001>
- Olivar, C. O., Morán, S. G., y Suárez, M. M. (1999). Factores relacionados con la satisfacción laboral y el desgaste profesional en los médicos de atención primaria de Asturias. *Atención primaria: Publicación oficial de la Sociedad Española de Familia y Comunitaria*, 24(6), 352-359. Recuperado de: <https://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-articulo-factores-relacionados-con-satisfaccion-laboral-13367>
- Pérez Rivero, L. (2000). La documentación específica en trabajo social la historia, la ficha y el informe social. *Cuadernos de trabajo social*, (13), 75-90. Recuperado de: [file:///C:/Users/yaeli/Downloads/8887-Texto%20del%20art%C3%ADculo-8968-1-10-20110531%20\(2\).PDF](file:///C:/Users/yaeli/Downloads/8887-Texto%20del%20art%C3%ADculo-8968-1-10-20110531%20(2).PDF)
- Sawhney, G., Britt, TW & Wilson, C. (2020). Perceiving a Calling as a Predictor of Future Work Attitudes: The Moderating Role of Meaningful Work *Journal of Career Assessment*. 28 (2), 187–201. <https://doi.org/10.1177/1069072719848981>
- Sparks, J. R., & Schenk, J. A. (2001). Explaining the effects of transformational leadership: an investigation of the effects of higher-order motives in multilevel marketing organizations. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 22(8), 849-869. <https://doi.org/10.1002/job.116>



Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI). *Journal of career Assessment*, 20(3), 322-337.  
<https://doi.org/10.1177/1069072711436160>

Tomina, S., & Sorana, S. (2011). Do we really hate our jobs? Determinants of job satisfaction in Romania. *Annals of the University of Oradea, Economic Science Series*, 20(2),723-729.. Recuperado de:

[https://www.researchgate.net/publication/227462931\\_DO\\_WE\\_REALLY\\_HATE\\_OUR\\_JOBS\\_DETERMINANTS\\_OF\\_JOB\\_SATISFACTION\\_IN\\_ROMANIA](https://www.researchgate.net/publication/227462931_DO_WE_REALLY_HATE_OUR_JOBS_DETERMINANTS_OF_JOB_SATISFACTION_IN_ROMANIA)