

TRABAJO DE FIN DE GRADO DE PSICOLOGÍA

**Ajuste Persona-Entorno Laboral y su Relación con la
Satisfacción Laboral y la Satisfacción Vital**

Person-Work Environment Fit and its Relationship with Job Satisfaction and Life
Satisfaction

Alumnado:

Nayara del Carmen Medina Falero

Tutora:

Gladys María Rolo González

Facultad de Psicología y Logopedia

Universidad de La Laguna

Curso académico 2018/2019

ÍNDICE

RESUMEN.....	3
ABSTRACT.....	4
INTRODUCCIÓN.....	5
Ajuste Persona-Entorno Laboral.....	5
Satisfacción Laboral.....	12
Satisfacción con la Vida.....	13
Planteamiento del problema.....	14
MÉTODO.....	15
Participantes.....	15
Diseño.....	17
Instrumentos.....	17
Procedimiento.....	18
RESULTADOS.....	19
Solución de la estructura factorial de la adaptación de la escala PPEFS.....	21
Contribución de las dimensiones del ajuste en la satisfacción.....	25
DISCUSIÓN.....	27
CONCLUSIONES.....	29
REFERENCIAS.....	29

RESUMEN

La idea del ajuste entre la persona y su trabajo es un tema central en Psicología Laboral. El objetivo principal del presente estudio consiste en explorar la utilidad la Escala Multidimensional de Ajuste Persona-Entorno laboral (PPEFS) desarrollada por Chuang, Shen y Judge (2016), y evaluar su relación con el bienestar, entendido como satisfacción con el trabajo y satisfacción con la vida en personas laboralmente activas residentes en Canarias. Para ello se contó con una muestra de 311 personas, con edades comprendidas entre los 21-62 años. Los análisis muestran alta fiabilidad de las escalas utilizadas y correlaciones significativas entre las variables de estudio. El análisis Factorial exploratorio indicó la agrupación de los 25 ítems (ítem 21 no satura) en 5 factores: Valores Personales y Organizacionales, Relación Persona-Puesto, Relación Persona-Supervisor, Valores y Características Personales y, Metas/objetivos Grupales y Organizacionales. Las dimensiones del ajuste que actúan como predictoras de la Satisfacción Laboral son; Relación Persona-Supervisor, Metas/Objetivos Grupales y Organizacionales, Valores Personales y Organizacionales; mientras que, en la Satisfacción Vital, la variable predictora es la Relación Persona-Puesto, seguida de Relación Persona-Supervisor.

Palabras Clave: Ajuste Persona-Entorno Laboral, Ajuste Persona-Puesto, Ajuste Persona-Organización, Ajuste Persona-Grupo, Ajuste Persona-Supervisor, Satisfacción Laboral y Satisfacción con la Vida.

ABSTRACT

The idea of adjustment between the person and their work is a central theme in Labor Psychology. The main objective of the present study is to explore the usefulness of the Multidimensional Scale of Person-Environment Fit (PPEFS) developed by Chuang, Shen and Judge (2016), and evaluate its relationship with well-being, understood as job satisfaction and satisfaction with life in work-active people living in the Canary Islands. To do this, there was a sample of 311 people, aged between 21-62 years. The analyzes show high reliability of the scales used and significant correlations between the study variables. The exploratory Factorial analysis indicated the grouping of the 25 items (item 21 not saturated) into 5 factors: Personal and Organizational Values, Person-Job Relationship, Person-Supervisor Relationship, Personal Values and Characteristics and, Group and Organizational Goals /objectives. The dimensions of the adjustment that act as predictors of Job Satisfaction are; Person-Supervisor Relationship, Group and Organizational Goals/Objectives, Personal and Organizational Values; while, in Life Satisfaction, the predictive variable is the Person-Job Relationship, followed by Person-Supervisor Relationship.

Keywords: Person-Environment Fit, Person-Job Fit, Person-Organization Fit, Person-Group Fit, Person-Supervisor Fit, Job Satisfaction and Life Satisfaction.

INTRODUCCIÓN

El trabajo, entendido como cualquier actividad dirigida a obtener una remuneración (Warr, 2003, citado en Laca, Mejía y Gondra, 2006), es el fundamento del orden social y el medio principal para subsistir dentro de la sociedad, por lo que su ejecución supone un tercio de vida adulta de sus miembros. Si una actividad, como es el trabajo, que ocupa una parte esencial de la vida no es satisfactoria, es fácil comprender que sus efectos produzcan un deterioro en el resto de las áreas de la vida del individuo.

Es aquí donde el concepto Ajuste Persona-Entorno laboral adquiere especial relevancia por la repercusión que el ajuste tiene sobre el bienestar del individuo, dentro y fuera de la organización, y sobre la eficacia de la conducta laboral (Hontangas y Peiró, 1996). La investigación sobre este tema abarca más de 100 años y su interés en el campo sigue proliferando con el paso del tiempo.

El Ajuste Persona-Entorno laboral

El Ajuste Persona-Entorno de trabajo (PE) puede definirse ampliamente como la congruencia de las características de un individuo y las su ambiente de trabajo, existiendo así una compatibilidad entre ambos (Kristof-Brown, Zimmerman y Johnson, 2005), o bien, el grado de similitud/discrepancia entre las características comparables de ambos (Hontagas y Peiró, 1996). Entre las características estudiadas, destacan los rasgos de personalidad, los valores, las expectativas, los intereses y preferencias, las necesidades y motivos y las habilidades, destrezas y conocimientos (Hontagas y Peiró, 1996). En base al agrupamiento de estas, las aportaciones teóricas han puesto de relieve varios modos de abordar el ajuste entre la persona y su entorno de trabajo:

I. Teoría del Ajuste en base a la suplementariedad vs. complementariedad.

Según esta teoría, el ajuste puede ser medido a través de la similitud entre las características de las personas y las organizaciones. Es así como podemos dividir el ajuste en suplementario y complementario. De acuerdo con Muchinsky y Monahan (1987, citado en Kristof-Brown, 1996, p.269), el ajuste suplementario ocurre cuando una persona “complementa, embellece o posee características que son similares a otras personas” de su entorno. Las principales consecuencias de este son la satisfacción, el desempeño y la permanencia en la organización (Hontangas y Peiró, 1996).

Por el contrario, el ajuste complementario ocurre cuando las características del individuo (valores, objetivos, personalidad y actitudes), al ser diferentes,

complementan o suplen las características del entorno (la cultura, clima, valores, objetivos y normas). Este sería el fundamento de la selección de personal pues la persona idónea es aquella cuyas características son necesarias para desempeñar el puesto de trabajo. Las consecuencias de esta dimensión son la productividad, eficacia y rotación (Hontangas y Peiró, 1996).

II. Teoría del Ajuste en base a la necesidad de suministros vs. distinciones demandas-habilidades.

Desde esta perspectiva, el ajuste se operativiza como la coincidencia entre las preferencias o necesidades individuales y los sistemas y estructuras organizacionales. Entonces, el ajuste de necesidades de suministros, ajuste NS, se produce cuando el entorno aporta los suministros (financieros, físicos y/o psicológicos) para satisfacer las necesidades del individuo. Por su parte, el ajuste de las demandas-habilidades, ajuste DA, ocurre cuando el individuo satisface las demandas del entorno por medio del esfuerzo, compromiso, conocimiento, habilidades y capacidades (Kristof-Brown, 1996).

La dimensión de necesidades de suministros se relaciona en mayor medida con el bienestar personal mientras que las demanda-habilidades repercute, fundamentalmente, en el desempeño (Hontangas y Peiró, 1996).

III. Teoría del Ajuste en base a la distinción percibida (subjctiva) versus real (objetiva).

Según Hontangas y Peiró (1996) el ajuste percibido o subjetivo corresponde al grado de Ajuste Persona- Entorno Laboral tal y como lo percibe la persona. Por su parte, el ajuste real u objetivo sería el grado de ajuste existente, independientemente de las percepciones de la persona evaluada. Esta última se logra evaluando por separando las características del entorno, así como las individuales. El desajuste entre ambos puede producir consecuencias psicológicas (insatisfacción laboral, ansiedad,...), fisiológicas (aumento de la presión sanguínea, colesterol,...), y conductuales (consumo de sustancias, cambios en la dieta,...), que de no ser tratadas pueden derivar en enfermedad física (problemas cardiovasculares) o mental (depresión).

Desde los inicios de la investigación sobre el tema se han planteado diversas conceptualizaciones del Ajuste Persona-Entorno de trabajo que explican la variedad de operacionalizaciones que han sido empleadas (Kristof-Brown, 1996).

La idea del ajuste entre la persona y su trabajo es un tema central en Psicología Laboral, adquiriendo especial importancia en el área vocacional y de la orientación (Hontangas y Peiró, 1996). En este ámbito, una persona tendrá éxito y se sentirá satisfecha en su trabajo si sus habilidades, rasgos e intereses se ajustan a los requisitos, recompensas e intereses de su entorno laboral. De acuerdo con ello, Pervin (1968, citado en Chuang et al. 2016), en sus primeros trabajos plantea que los diferentes entornos en los que interactúan las personas comparten características comunes con ellos, y esa correspondencia repercute en un mayor rendimiento, satisfacción y menor estrés para las personas.

Como afirman Hontangas y Peiró (1996) existen principalmente dos líneas de investigación: la Teoría de Ajuste Laboral de la Universidad de Minnesota (Lofquist y Dawis, 1969; Dawis y Lofquist, 1984) y el Modelo de Elección Vocacional de Holland (1966, 1985). De acuerdo con Berrios y García (2004, citado por Merino, 2011) la Teoría del Ajuste del Trabajo (Theory of Work Adjustment, TWA) de Dawis y Lofquist (1984) es una de las teorías de referencia en el desarrollo profesional y vocacional que pone en relieve la congruencia entre el/la trabajador/a y el ambiente de trabajo, así como sus efectos en variables como el bienestar personal y el rendimiento. Es decir, el proceso mediante el cual el individuo busca alcanzar y mantener un entorno laboral que sea congruente con sus propias características. Además, cabe destacar que el Ajuste es un proceso continuo y dinámico ya que tiene que hacer frente a las exigencias en continuo cambio del mercado laboral y la economía, así como a las innovaciones tecnológicas (Hontangas y Peiró, 1996). El ajuste se traduce en satisfacción y desempeño, que a su vez repercute en la decisión de abandono o permanencia en la organización. Por su parte, el Modelo de elección vocacional de Holland (1985, citado por Hontangas y Peiró, 1996) afirma que podemos clasificar a las personas y los ambientes de trabajos en 6 tipos: Realista, Intelectual, Convencional, Artístico, Emprendedor y Social. Estos tipos están combinados en personas y ambientes con distintos patrones de personalidad. De acuerdo con el ajuste, el modelo postula que los individuos buscan una ocupación que sea congruente con su personalidad. Las consecuencias de la congruencia radican principalmente en la satisfacción, el desempeño, la permanencia en la ocupación y el logro (Chuang et al., 2016).

El ajuste también ha sido y sigue siendo un concepto clave en la selección de personal. El proceso de selección de personal es el proceso mediante el cual las organizaciones buscan el/la candidato/a idóneo/a para el puesto y deciden cuál es el/la más acto/a (Salgado y Moscoso, 2008). Es decir, tratan de elegir aquel individuo cuyas características se ajustan a las demandas del puesto (Guion, 1976; Schneider, 1983, citados en Hontagas y Peiró, 1996). La selección de personal es, por tanto, uno de los procesos primordiales de la gestión de los recursos humanos en las organizaciones dado que en la medida que el proceso se realice correctamente permitirá la incorporación de trabajadores/as que, por la correspondencia de sus características con las propias del puesto, mostrarán mayor rendimiento, posibilidades de promoción, menores tasas de rotación y, en general, mayor eficacia en el trabajo (Salgado y Moscoso, 2008).

Así pues, además de las mencionadas, el estudio del Ajuste Persona-Entorno laboral se ha tenido en cuenta desde otras perspectivas como son la socialización del/la nuevo/a empleado/a (p.ej., Feldman, 1981; Wanous, 1980; Chatman, 1989; WOSY, 1989; Whitely, Peiró y Sarchielli, 1992, citados por Hontagas y Peiró, 1996), el estrés laboral (p. ej., Hontagas y Peiró, 1996), la motivación y la satisfacción laboral (p. ej. Edwards, 1991; Dawis y Lofquist, 1984; Holland, 1985; Locke, 1976; Hackman y Oldham, 1980, citados en Hontagas y Peiró, 1996), así como, la formación o entrenamiento de los/as trabajadores/as (p.ej., Goldstein y Buxton, 1982; London y Mone, 1992; Caldwell y O'Reilly, 1990, citados por Hontagas y Peiró, 1996), entre otras.

Pese a que el ajuste ha sido estudiado desde diversos puntos de vista, en el ámbito laboral, se ha relacionado principalmente con el puesto de trabajo (Hackman y Oldham, 1980; O'Bien, 1986, citados en Hontagas y Peiró, 1996) y con la organización (Chatman, 1991; O'Reilly, Chatman y Caldwell, 1991, citados en Hontagas y Peiró, 1996). Es por ello por lo que, desde sus inicios, los estudios sobre el Ajuste Persona-Entorno laboral (PE) no han diferenciado entre sus tipos/dimensiones o, bien, como afirman Lauver y Kristof-Brown (2001, citado por Tak, 2011), los/las investigadores/as han centrado su interés en el Ajuste-Organización (PO) y el Ajuste-Puesto (PJ). Así pues, en su metaanálisis, Kristof-Brown et al. (2005) muestra que estas últimas dimensiones tienen una mayor capacidad predictora de las variables relacionadas con el entorno laboral (satisfacción laboral, rendimiento, compromiso organizacional y rotación, entre otras).

Ya Kristof-Brown en 1996, además del ajuste Persona-Organización, reconocía la existencia del ajuste en distintos niveles del entorno laboral (trabajo, grupo, vocación y supervisor). Como sugieren Schneider, Goldstein y Smith (1995, citado en Kristof-Brown, 1996), el ajuste puede ser un constructo viable a diferentes niveles de análisis.

Las investigaciones posteriores sobre Ajuste Persona-Entorno laboral (PE) afirman el planteamiento de que el ajuste es un constructo multidimensional. Es decir, existe evidencia de que hay dimensiones que influyen en el ajuste de la persona con su entorno de trabajo y que, además, correlacionan significativamente con los resultados de la organización. El principal argumento de esta línea de investigación son las teorías interaccionistas de la conducta que contemplan que las personas están influenciadas por múltiples aspectos de un entorno, trascendiendo así el plano intraindividual (Chuang et al., 2016).

Los investigadores han encontrado que el Ajuste (PE) se compone de cuatro dimensiones (Kristof-Brown y Guay, 2011), que guardan relación con los distintos elementos del entorno de trabajo como son las actitudes laborales, desempeño, probabilidad de rotación, búsqueda de empleo y procesos de selección (Kristof-Brown et al., 2005), específicamente:

▪ **Ajuste Persona-Puesto de trabajo (PJ):**

De acuerdo con la definición del término “Trabajo” aportada por Edwards (1991, citado en Kristof-Brown, 1996) el trabajo hace referencia a las tareas que desempeña una persona a cambio de empleo, así como las características de estas. En base a esta, se define el Ajuste (PJ) como la compatibilidad del individuo con un trabajo específico (Kristof-Brown, 1996).

Por lo tanto, podemos entender el ajuste desde la dimensiones Ajuste NS según el cual el ajuste se produce cuando las necesidades del individuo son satisfechas por los atributos suministrados por el puesto. Este ajuste hace referencia, principalmente, a los intereses y las características del trabajo mientras que el Ajuste DA, demandas del trabajo y las habilidades del individuo para satisfacerlas, consiste en las dimensiones de los conocimientos, habilidades y capacidades (KSAos) y la personalidad (Chuang et al., 2016). Así mismo, en relación con la dimensión de complementariedad, Muchinsky y Monahan (1987, citado por Chuang et al., 2016) afirman que el individuo complementa las características de su entorno laboral cuando la capacidad de sí mismo coincide con el requerimiento del trabajo.

La evidencia muestra que el Ajuste Persona-Puesto está relacionado con la satisfacción laboral (Cable & DeRue, 2002; Wang et al., 2011; Choi y Yoo, 2005, citados por Chuang et al., 2016), la intención de rotación laboral (Wang et al., 2011, citado por Chuang et al., 2016), y el desempeño del trabajo (Li & Hung, 2010; Wang et al., 2011, citados por Chuang et al., 2016).

▪ **Ajuste Persona-Organización (PO):**

El Ajuste PO es definido por Kristof-Brown (1996) en términos generales como la compatibilidad entre las personas y las organizaciones. Dicha dimensión, a su vez, comprende los valores y objetivos organizacionales.

La teoría de atracción-selección-desgaste en las relaciones de Schneider (1987), aporta una explicación a dicha dimensión puesto que establece que las personas son atraídas y seleccionadas por una organización con la que comparten valores y características y esta coincidencia, a su vez, da lugar al ajuste Persona-Organización.

En general, se ha comprobado que el ajuste persona-organización se relaciona con la satisfacción laboral, el compromiso con la organización, el rendimiento, el estrés laboral y las intenciones de abandonar la organización (Berrios y García, 2004). Así mismo, se asume la relación con la permanencia y los comportamientos de ciudadanía (Chuang et al., 2016).

También, desde la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones se sostiene que el rendimiento es la consecuencia inmediata del Ajuste Persona-Organización (Wanous, 1980; Dawis y Lofquist, 1994, citados por Berrios y García, 2004), pues los trabajadores con mayor ajuste presentan, también, un rendimiento mayor.

▪ **Ajuste Persona-Grupo (PG):**

De acuerdo con Kristof-Brown (1996), el Ajuste PG se define como la compatibilidad entre los/as trabajadores/as y su grupo de trabajo. No obstante, esta definición varía en función del grupo de referencia, pues puede entenderse el grupo como los compañeros inmediatos o bien como el conjunto de trabajadores de la organización. Cabe destacar que el Ajuste Persona-Grupo, a su vez, comprende otras dimensiones: metas, valores y características personales.

Distintas teorías apelan que la composición de los equipos está influida por variables demográficas y patrones psicológicos. Sin embargo, desde la Teoría de demandas-habilidades, los estudios han demostrado que los equipos compuestos por miembros con conocimientos, habilidades y habilidades heterogéneas (KSA) son

más efectivos que aquellos con KSA homogéneos (Haythorn, 1968; Laughlin, Branch y Johnson, 1969; Shaw, 1981).

La investigación muestra que el ajuste PG está significativamente relacionado con el rendimiento individual (Kristof-Brown y Stevens, 2001; Chuag et al., 2016), la satisfacción laboral (Wang et al., 2011; Chuang et al., 2016) y la intención de rotación (Wang et al., 2011). Adkins (2001) halla que, tanto el Ajuste Persona-Organización como el Ajuste Persona-Grupo actúan como predictores de la satisfacción en el trabajo y la permanencia en la organización (Berrios y García, 2004).

▪ **Ajuste Persona-Supervisor/a (PS):**

El ajuste Persona-Supervisor se define como la compatibilidad entre el individuo y su supervisor (Kristof-Brown et al., 2005). Este concepto guarda su base en la teoría de la atracción interpersonal de Huston y Levinger (1978, citado por Chuang et al., 2016) que explica que un individuo se siente atraído por otro en función de características similares con respecto a objetivos de vida, personalidad, preferencias de actividad, etc.

Dada la reciente integración de esta dimensión como parte del Ajuste Persona-Entorno existe un número limitado de estudios. Aunque existe evidencia de que el Ajuste Persona-Supervisor está relacionado con el desempeño en el puesto (Huang y Iun, 2006, citado por Chuang et al., 2016), la satisfacción laboral (Ostroff et al., 2005, citado por Chuang et al., 2016), y la intención de rotación (Ostroff et al., 2005; Van Vianen, 2000, citados por Chuang et al., 2016).

Con el fin de integrar las diferentes teorías del ajuste y profundizar en el efecto de las diferentes dimensiones del ajuste en la experiencia laboral, Chuang, Shen y Judge en 2016 desarrollaron un instrumento de medida del Ajuste Persona-Entorno en base a la concepción de constructo multidimensional compuesto por 4 medidas que se corresponden a las dimensiones nombradas anteriormente. Según estos autores, los 4 componentes predicen significativamente el comportamiento del rol, la satisfacción laboral, la intención de renunciar y el comportamiento de ciudadanía organizacional (Chuang et al., 2016).

Tras una revisión de la literatura reciente, se halló una adaptación de la escala Multidimensional del Ajuste entre la Persona y su entorno de trabajo de Chuang, Shen y Judge (2016) al español llevada a cabo por la Universidad de Lima en 2017. De ella se

obtuvo evidencia de la validez de la adaptación. Sin embargo, dicha escala discrepa en relación con el número de factores que propone el modelo original, pues resultó viable solamente a 2 factores: Ajuste Persona-Organización y Ajuste Persona-Supervisor, excluyendo los ítems 19, 20 y 21 (componentes del Ajuste Persona-Grupo).

Satisfacción laboral

En la actualidad no se tiene una definición unánime sobre el concepto de Satisfacción laboral. Sin embargo, existen una serie de definiciones que entienden la satisfacción como un estado o respuesta, bien sea emocional o afectivo. Entre ellas se encuentran la definición dada por Locke (1976, citado por Bravo, Peiró y Rodríguez, 1996, p.345) según el cual la satisfacción es “un estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de la persona” o bien, la propuesta por Trechera (2000, citado por Bravo, Peiró y Rodríguez, 1996) que indica que la satisfacción es como un estado emocional mediante el cual la persona experimenta placer realizando una labor. Por su parte, Smith, Kendall y Hullin (1969, citado por Bravo, Peiró y Rodríguez, 1996), conceptualizan la satisfacción como respuestas afectivas o sentimientos que se tienen en facetas específicas del trabajo.

Por otra parte, se considera que la satisfacción va más allá de las emociones y, se enfatiza el papel de las actitudes del/la trabajador/a. Así pues, la Satisfacción Laboral sería el conjunto de actitudes hacia el trabajo y sus facetas. Entre los autores que sostienen este punto de vista, encontramos a Beer (1964, citado por Bravo, Peiró y Rodríguez, 1996) quien define la satisfacción laboral como una actitud de los/as trabajadores hacia aspectos concretos del trabajo, y Smith, Kendall y Hulin (1969, citado por Bravo, Peiró y Rodríguez, 1996) quienes incluyen la satisfacción respecto a facetas concretas de la situación laboral.

En lo que respecta a este último punto, se abre un nuevo debate sobre la naturaleza de la satisfacción, pudiendo entender esta como un constructo unidimensional que se centra en la satisfacción hacia el trabajo en general, o bien multidimensional. La aproximación multidimensional defiende que la satisfacción es un constructo global resultante de las facetas específicas del trabajo (p.ej., Lawler, 1973; Bateman, 1986, citados por Bravo, Peiró y Rodríguez, 1996). En su trabajo, Locke (1976, citado por Bravo, Peiró y Rodríguez, 1996) identificó 9 dimensiones de la

satisfacción relacionadas con facetas específicas del trabajo: satisfacción con el trabajo (interés en el trabajo, variedad, probabilidad de éxito, carga de trabajo,...), satisfacción con el salario (valor cuantitativo del sueldo y la percepción de equidad del mismo), satisfacción con las promociones (oportunidad de aprendizaje y promoción/ascenso), satisfacción con el reconocimiento (críticas y elogios por el trabajo realizado, reforzadores,...), satisfacción con los beneficios (pensiones, vacaciones, seguros,...), satisfacción con las condiciones laborales (horario, jornada, contrato, entorno físico, descansos,...), satisfacción con la supervisión (estilo de supervisión, habilidades de liderazgo,...), satisfacción con los compañeros (competencia, apoyo, relaciones interpersonales,...), y por último, la satisfacción con la compañía y la dirección (política organizacional).

Generalmente la insatisfacción en el trabajo se asocia con un mal clima, reducción del rendimiento y productividad de los empleados y aumento del absentismo, entre otras (Bravo, Peiró y Rodríguez, 1996).

Aunque existen distintos instrumentos de medida de la satisfacción, en esta investigación se ha utilizado el Cuestionario de Satisfacción S10/12 que permite obtener una medida global de la satisfacción a partir de índices específicos de diversas facetas de la satisfacción laboral: satisfacción con la supervisión, satisfacción con el ambiente físico de trabajo y satisfacción con las prestaciones recibidas (Meliá y Peiró, 1989).

Satisfacción con la vida

Tradicionalmente la psicología se ha centrado en el estudio de salud como la ausencia de enfermedad. Sin embargo, la Organización Mundial de la Salud en 1948 pasó a definir la salud como un estado de bienestar físico, psicológico y social (Padrós, Gutiérrez y Medina, 2015). A esto se suma, la influencia de la psicología positiva en que la Psicología comenzara a interesarse por conceptos como el Bienestar, psicológico y subjetivo (Garrido, Fernández, Villalba, Pérez y Fernández-Bellido, 2010).

Existen dos aproximaciones filosóficas sobre el estudio del Bienestar: la eudaimónica y la hedónica. El eudemonismo considera que el principal motivo de la conducta humana consiste en alcanzar la excelencia de uno mismo, es decir, la autorrealización. Mientras que, desde la perspectiva hedónica, las personas basan su vida en la búsqueda del placer y la supresión del dolor/sufrimiento, y es en el placer

donde se halla la felicidad. Así pues, el Bienestar psicológico pertenece a la corriente eudaimonica, mientras que el Bienestar Subjetivo se refleja en la doctrina hedonista (Diener, 1984, citado por Padrós, Gutiérrez y Medina, 2015). El bienestar subjetivo es una categoría amplia resultante de 3 componentes: afecto positivo, afecto negativo y la satisfacción con la vida (Diener, Emmons, Larsen y Griffin, 1985).

Por su parte, la Satisfacción con la Vida es definida por Veenhoven (1994, citado por Padrós, Gutiérrez y Medina, 2015, p.225) como “el grado en que una persona evalúa la calidad global de su vida en conjunto de forma positiva. En otras palabras, cuánto le gusta a una persona la vida que lleva”. La satisfacción es, por tanto, una evaluación global de la calidad de vida de una persona según sus propios criterios (Shin y Johnson, 1978, citado por Diener et al., 1985).

En sus estudios, Moyano, Peña, Cabrera y Cornejo (2013) hallaron la existencia de relación entre el trabajo y el Bienestar subjetivo, puesto que las personas desempleadas presentaban mayores niveles de insatisfacción con su vida que las empleadas. Además, el estudio muestra otros resultados interesantes, como, por ejemplo, que a mayor tiempo en desempleo menos felices y menor Satisfacción vital, y que los/as trabajadores mayores de 30 años tienden a mostrarse más satisfechos con sus vidas que los desempleados de su misma edad.

Planteamiento del problema

Partiendo de la literatura que indica la importancia del ajuste de la persona con su trabajo, y su influencia en la satisfacción laboral y satisfacción con la vida, el objetivo general de este trabajo consiste en explorar la utilidad la escala multidimensional de Ajuste Persona-Entorno laboral, y evaluar su relación con el bienestar, entendido como satisfacción con el trabajo y satisfacción con la vida.

Para ello, se proponen los siguientes objetivos e hipótesis de estudio:

Objetivo 1. Comprobar las características de fiabilidad y validez de la Escala Multidimensional de Ajuste Percibido Persona-Entorno laboral (PPEFS) desarrollada por Chuang, Shen y Judge (2016).

Objetivo 2. Relacionar los resultados obtenidos del ajuste con la satisfacción laboral y la satisfacción vital.

H.1: Las dimensiones de Ajuste Persona-Puesto y Valores Personales y Organizacionales actúan en mayor medida como predictoras de la satisfacción vital de los/as trabajadores/as que el resto de dimensiones del ajuste.

H.2: Las dimensiones de Ajuste Persona-Puesto y Valores Personales y Organizacionales actúan en mayor medida como predictoras de la satisfacción laboral de los/as trabajadores/as que el resto de dimensiones del ajuste.

MÉTODO

Participantes

La muestra estaba integrada por 311 participantes, trabajadores/as y residentes en las Islas Canarias, con edades comprendidas entre 21 y 62 años ($M= 37,30$; $Dt=11,27$); 184 (59.2%) eran mujeres y 127 (40.8%) hombres. En función del estado civil, 33.8% eran solteras, 30.5% vivían en pareja, 28.6% estaban casadas, 6.4% estaban separadas, y 0.6% eran viudas.

El 15.8% de la muestra continuaban sus estudios a la vez que trabajaban. En lo que respecta al nivel de estudios, 28.3% poseía formación universitaria, 17.4% tenían estudios de posgrado, 16.4% habían cursado un ciclo formativo superior, 10.9% un ciclo de grado medio, 14.8% bachillerato, 4.5% ESO, y solo 7.7% de la muestra habían cursado educación primaria.

Así mismo, como se aprecia en la Figura 1, los sectores de ocupación fueron principalmente: Administración y gestión, Educación, Sanidad y Salud, Hostelería, Servicios turísticos, y Ventas.

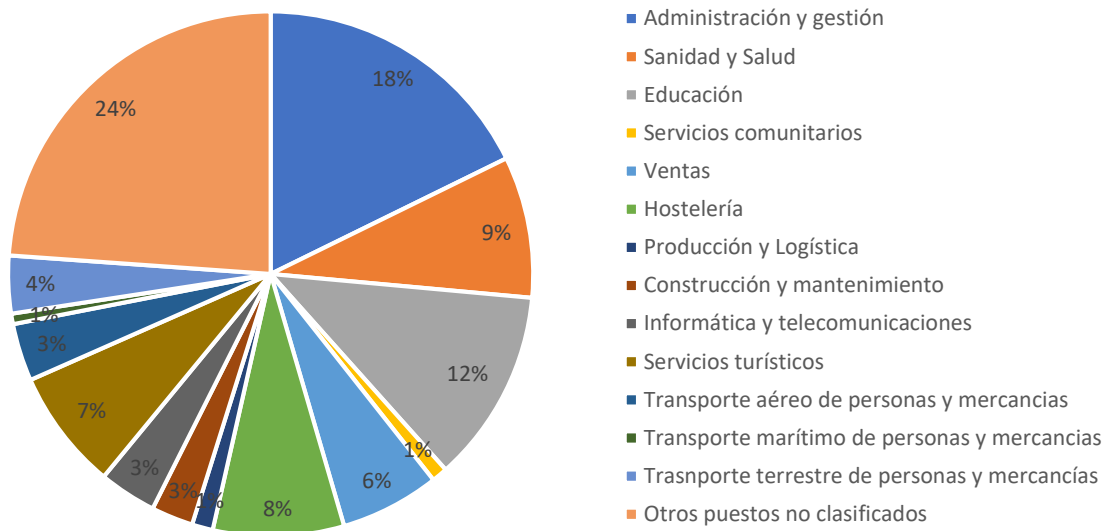


Figura 1. Sectores de trabajo.

De acuerdo con el puesto, el 67.5% consideraba que su puesto era acorde a su formación, el 26.7% que era más bajo, y el 1.9% pensaba que estaba por encima de su formación, mientras que 3.9% necesitaría una formación distinta para desempeñarlo.

Según la categoría jerárquica, 76.8% eran empleados/as, 5.5% supervisores/as, 13.5% mando intermedio, 3.2% directivos/as, y apenas 0.6% pertenecían a la alta dirección.

La permanencia de la muestra en el puesto de trabajo oscilaba entre 0 y 40 años ($M=7.11$; $Dt=8.33$), al igual que la antigüedad en la organización que variaba de 0 a 40 años ($M=8.04$; $Dt=9.33$).

En lo que respecta a las condiciones laborales, 43.1% tenía un contrato indefinido a tiempo completo, 15.8% un contrato temporal a tiempo completo, 10.9% un contrato temporal a tiempo parcial, 9.3% un contrato indefinido a tiempo parcial, 6,1% un contrato en prácticas, 5.1% era autónomo/a y el 9.6% restante afirmaba tener otro tipo de contrato no recogido en la clasificación anterior. Así mismo, puede verse la distribución de la muestra según la jornada de trabajo y el horario en las Tablas 1 y 2.

Tabla 1.

Distribución de la muestra según la jornada de trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje
Jornada continua	198	63.7
Jornada partida	24	7.7
Jornada parcial	31	10.0
Trabajo a turnos	50	16.1
Otra	8	2.6

Tabla 2.

Distribución de la muestra según el horario laboral.

	Frecuencia	Porcentaje
Partido	33	10.6
Mañana	146	46.9
Tarde	85	27.3
Rotatorio	22	7.1
Otro	25	8.0

Diseño

Partiendo del sistema de clasificación de las metodologías de investigación en Psicología, este trabajo se sitúa dentro la categoría denominada estudios empíricos con metodología cuantitativa, concretamente, Estudio Ex post facto, dado que se efectuó la recogida de los datos a posteriori, sin la manipulación de las variables predictoras objeto de análisis (Montero y León, 2002).

En esta investigación se ha tomado como variable dependiente el Bienestar, entendido como Satisfacción Laboral y Satisfacción con la Vida, y como variable independiente el Ajuste Percibido Persona-Entorno de trabajo, incluidas las subdimensiones que lo componen (Ajuste Persona-Puesto, Persona-Organización, Persona-Grupo y Persona-Supervisor).

Instrumentos

Se elaboró un instrumento de investigación, “*Cuestionario de evaluación de las características del trabajo*”, que incluía las siguientes escalas:

1. Escala de datos socio-demográficos y laborales. Escala de elaboración propia compuesta por 19 ítems con distintas alternativas de respuesta en función del tipo de

pregunta (dicotómica, respuesta múltiple, respuesta abierta y escala tipo Likert), desarrollada de forma específica para recoger, por un lado, la información sociodemográfica de los participantes como la edad, sexo, estado civil, nivel de estudios,... Y, por otro lado, los datos laborales como el sector, puesto de trabajo, antigüedad, tipo de contrato y jornada, turnos, etc.

2. Escala Multidimensional de Ajuste Percibido Persona-Entorno laboral (The Perceived Person–Environment Fit Scale, PPEFS; de Chuang, Shen y Judge, 2016).

Escala compuesta por 26 ítems diseñada para evaluar la multidimensionalidad del ajuste percibido por la persona con su entorno laboral. Se responde mediante una escala de respuesta tipo Likert de 1 a 7 puntos, desde 1 “no hay ajuste” a 7 “ajuste total”. La escala comprende 4 dimensiones: Persona-Puesto (PJ), Persona-Organización (PO), Persona-Grupo (PG) subdividida, a su vez, en metas, valores y características personales. Y, por último, la dimensión Ajuste Persona-Supervisor/a (PS).

3. Cuestionario de Satisfacción Laboral (S10/12; desarrollado por Meliá y Peiró, 1989). Versión reducida de la escala S4/82. Consta de 12 ítems con escala de respuesta tipo Likert de 1 a 7 puntos, donde 1 es “Muy insatisfecho” y 7 “Muy satisfecho”. La escala proporciona una medida unidimensional global de la satisfacción laboral del/la trabajador/a con 3 facetas de la actividad laboral: Satisfacción con el ambiente físico de trabajo, Satisfacción con la supervisión, y Satisfacción con las prestaciones.

4. Escala de Satisfacción con la Vida (Satisfaction with Life Scale, SWLS; de Diener, Emmons, Larsen y Griffin, 1985). Adaptación al español de Atienza, Pons, Balaguer y García-Merita (2000). La escala proporciona una medida unidimensional de la satisfacción con la vida, es decir, del bienestar subjetivo que experimenta la persona. Consta de 5 ítems con alternativas de respuesta tipo Likert de 1 a 7 puntos, donde 1 equivale a “Totalmente en desacuerdo” y 7 “Totalmente de acuerdo”.

Procedimiento

La investigación forma parte de un Trabajo de Fin de Grado del Departamento de Psicología Cognitiva, Social y Organizacional de la Facultad de Psicología y Logopedia de la Universidad de La Laguna.

En primer lugar, se desarrolló la escala específica para la recogida de los datos sociodemográficos y laborales de los/as participantes. Posteriormente, se realizó la traducción al español de la Escala Multidimensional de Ajuste Percibido Persona-Entorno laboral (PPEFS). Para ello, se llevó a cabo la doble traducción con el objetivo de comprobar el grado de consistencia de los ítems con la versión original, de inglés a español y viceversa por dos personas independientes, siguiendo las directrices de Muñiz, Elosua y Hambleton (2013).

Tras verificar la comprensión de la traducción, se procedió a unificar el instrumento con las 4 escalas nombradas anteriormente, el “*Cuestionario de evaluación de las características del trabajo*”. Se elaboraron dos versiones, en papel y formato online.

En el formato papel, en unos casos los/as trabajadores/as respondían en su lugar de trabajo, mientras que en otros se les permitía llevárselo a casa y devolverlo unos días más tarde, entre 4 y 5 días. Por tanto, en algunos casos la investigadora estaba presente cuando se completaba el cuestionario mientras que en otros no. Por su parte, en la versión online, los/as participantes respondían a través de la plataforma online Google Form. El link del cuestionario fue difundido a través de las redes sociales: Facebook, WhatsApp, y LinkedIn.

Ambos formatos, se acompañaban de unas instrucciones previas donde se explicaba la finalidad de la investigación y se aseguraba el carácter confidencial y anónimo de los datos. La participación fue voluntaria y cada uno/a de los/las participantes dio su consentimiento mediante la firma, en el cuestionario en papel, y la continuación y cumplimentación de la escala en el online. Así mismo, fueron informados/as de que podían abandonar la investigación si así lo deseaban. La cumplimentación del cuestionario tenía una duración media de 20 minutos y se tardó aproximadamente un mes en la recogida de datos, desde el 5 de abril hasta el 7 de mayo.

Una vez recogidos, se transcribieron las respuestas a una base de datos Excel para proceder al análisis de los mismos con el paquete estadístico IBM SPSS Statistics, versión 23 para Windows.

RESULTADOS

En primer lugar, se llevó a cabo el cálculo de los estadísticos descriptivos y los niveles de fiabilidad de las variables objeto de estudio (ver Tabla 3). La consistencia

interna se calculó mediante el Alpha de Cronbach, obteniendo valores óptimos para cada una de ellas, entre .82 y .96.

Tabla 3.

Estadísticos descriptivos y consistencia interna de las variables objeto de estudio.

	<i>M</i>	<i>DT</i>	Min.	Max.	α
Ajuste Persona-Entorno (PE)	4.97	1.16	1.38	7.00	0.96
Ajuste Persona- Puesto (PJ)	5.26	1.21	1.00	7.00	0.82
Ajuste Persona-Organización (PO)	4.99	1.41	1.00	7.00	0.93
Ajuste Persona-Grupo (PG)	5.15	1.20	1.00	7.00	0.94
Ajuste Persona-Supervisor (PS)	4.37	1.63	1.00	7.00	0.95
Satisfacción Laboral	5.02	1.23	1.00	7.00	0.92
Satisfacción Vital	4.70	1.31	1.00	7.00	0.87

En segundo lugar, como se aprecia en la Tabla 4, el análisis de las correlaciones bivariadas de Pearson realizado entre las dimensiones del Ajuste y la Satisfacción, tanto laboral como vital, mostró correlaciones significativas y positivas, con un valor mayor de $p > .01$, entre todas las variables estudiadas: Ajuste P-E y Ajuste PJ ($r=0.732$); Ajuste P-E y Ajuste PO ($r=.894$); Ajuste P-E y Ajuste PG ($r=.914$); Ajuste P-E y Ajuste PS ($r=.822$); Ajuste P-E y Satisfacción Vital ($r=.355$); Ajuste P-E y Satisfacción Laboral ($r=.706$); Ajuste PJ y Ajuste PO ($r=.565$); Ajuste PJ y Ajuste PG ($r=.627$); Ajuste PJ y Ajuste PS ($r=.499$); Ajuste PJ y Satisfacción Vital ($r=.385$); Ajuste PJ y Satisfacción Laboral ($r=.538$); Ajuste PO y Ajuste PG ($r=.783$); Ajuste PO y Ajuste PS ($r=.663$); Ajuste PO y Satisfacción Vital ($r=.300$); Ajuste PO y Satisfacción Laboral ($r=.706$); Ajuste PG y Ajuste PS ($r=.623$); Ajuste PG y Satisfacción Vital ($r=.271$); Ajuste PG y Satisfacción Laboral ($r=.624$); Ajuste PS y Satisfacción Vital ($r=.318$); Ajuste PS y Satisfacción Laboral ($r=.710$); y Satisfacción Vital y Satisfacción laboral ($r=.318$).

Tabla 4.

Análisis de correlaciones bivariadas de Pearson.

	1	2	3	4	5	6	7
1 Aj. Persona-Entorno (PE)	1						
2 Aj. Persona-Puesto (PJ)	.732**	1					
3 Aj. Persona-Organización (PO)	.894**	.565**	1				
4 Aj. Persona-Grupo (PG)	.914**	.627**	.783**	1			
5 Aj. Persona-Supervisor (PS)	.822**	.499**	.663**	.632**	1		
6 Satisfacción Vital	.355**	.385**	.300**	.271**	.318**	1	
7 Satisfacción Laboral	.760**	.538**	.706**	.624**	.710**	.350**	1

NOTA: ** $p > 0.01$

▪ Solución de la estructura factorial de la adaptación de la escala PPEFS al español.

Con el fin de responder al primer objetivo, explorar la estructura factorial de la escala de Ajuste P-E, se llevó a cabo un análisis factorial exploratorio para comprobar si el número de factores coinciden con la versión original. Con base en la escala PPEFS que asume la independencia de los factores, se empleó el método de Componentes Principales con rotación Varimax. Se obtuvo un coeficiente de adecuación muestral KMO de 0.940 y un valor en la prueba de Esfericidad de Bartlett de $X^2(325)=7312,319$, $p \leq .001$, que indican que es factible realizar el análisis.

Como se observa en la Tabla 5, la matriz de componentes halló la existencia de un único factor que estima el Ajuste Persona-Entorno laboral como una medida unidimensional, en el no satura el ítem 1.

Tabla 5.

Análisis factorial: Matriz de componentes.

Componentes	
	1
1	-
2	.563
3	.607
4	.652
5	.754
6	.754
7	.777
8	.764
9	.710
10	.758
11	.688
12	.769
13	.737
14	.752
15	.721
16	.711
17	.779
18	.739
19	.768
20	.756
21	.705
22	.783
23	.758
24	.702
25	.703
26	.732

Posteriormente se realizó la matriz de componentes rotados (Tabla 6) , de la cual se extrajeron 5 factores con autovalor mayor a 1, que explicaron el 75.53% de la varianza total. Se agruparon los ítems siguiendo como criterio una carga factorial mayor a 0.50, de manera que en el Factor I (17,99% de la varianza) se agruparon los ítems 25, 23, 24, 22 y 26 que estiman la relación con el supervisor o el Ajuste Persona-

Supervisor (PS), el Factor II (16,80% de la varianza) compuesto por los ítems 14, 15, 12, 13, 19 y 20 hacen referencia a los Valores y Características personales, el Factor III (15.04% de la varianza) incluye los ítems 16, 11, 9, 17, 10 y 18 que estiman las Metas/objetivos Grupales y Organizacionales, el Fator IV (14,30% de la varianza) se compone por los ítems 5, 7, 8 y 6 que se relacionan con los Valores personales y de la organización, y en el Factor V (11,39% de la varianza) se agruparon los ítems 1, 2, 3 y 4 que estiman la relación de la persona con su puesto de trabajo o el Ajuste Persona-Puesto (PJ). Sin embargo, el ítem 21, componente del Ajuste Persona-Grupo, no satura en ninguno de los factores extraídos.

Tabla 6.

Solución factorial de la adaptación PPEF al español con n=311.

Factores e Ítems	Peso	Alfa de Cronbach sin ítem
FACTOR I. RELACIÓN PERSONA-SUPERVISOR.		
$\alpha=.946$		
25. Estilo de vida de la persona y supervisor.	.853	.934
23. Personalidad de la persona y supervisor.	.847	.924
24. Estilo de trabajo de la persona y supervisor.	.832	.934
22. Valores de la persona y supervisor.	.795	.931
26. Liderazgo de la persona y supervisor.	.742	.942
FACTOR II. VALORES Y CARACTERÍSTICAS PERSONALES. $\alpha=.920$		
14. Valor de la imparcialidad de la persona y grupo.	.796	.899
15. Valor de ayudar a otros de la persona y grupo.	.788	.902
12. Valor de la honestidad de la persona y grupo.	.783	.896
13. Valor del logro de la persona y grupo.	.686	.909
19. Caract. de personalidad de la persona y grupo.	.537	.913
20. Estilo de trabajo de la persona y grupo.	.510	.915
FACTOR III. METAS/OBJETIVOS GRUPALES Y ORGANIZACIONALES. $\alpha=.899$		
16. Metas por recompensa persona y grupo.	.709	.881
11. Metas por competencia de la persona y organización.	.697	.881
9. Metas por recompensa de la persona y organización.	.677	.880
17. Metas esfuerzo esperado de la persona y grupo.	.667	.875
10. Metas esfuerzo esperado de la persona y organización.	.650	.872
18. Metas por competencia de la persona y grupo.	.649	.896
FACTOR IV. VALORES PERSONALES Y ORGANIZACIONALES. $\alpha=.932$		
5. Valor de la honestidad de la persona y organización.	.802	.903
7. Valor de la imparcialidad de la persona y organización.	.774	.902
8. Valor de ayudar a otros de la persona y organización.	.713	.919
6. Valor de logro de la persona y organización.	.709	.921
FACTOR V. RELACIÓN PERSONA-PUESTO.		
$\alpha=.817$		
1. Conocimientos, habilidades y destreza de persona y puesto.	.764	.786
	.731	.770
2. Rasgos de personalidad de la persona y puesto.	.727	.750
3. Intereses se la persona y puesto.	.668	.762
4. Características de la persona y puesto.		

▪ Contribución de las dimensiones del Ajuste P-E sobre la Satisfacción Laboral y Vital.

De acuerdo con el objetivo 2 del estudio, se realizó un análisis de Regresión Lineal Múltiple para comprobar en qué medida las dimensiones del Ajuste Persona-Entorno contribuían en la explicación de la Satisfacción tanto laboral como vital de los/as participantes de la investigación. .

Dado que no se cumplió la estructura factorial de la versión original, se tomaron como variables independientes las dimensiones Valores Personales y Organizacionales, Relación Persona-Puesto, Relación Persona-Supervisor, Valores y Características Personales y Metas/objetivos Grupales y Organizacionales.

Por lo tanto, para comprobar la H1, que indica que la Satisfacción laboral es explicada en mayor medida por la Relación Persona-Puesto y los Valores Personales y Organizacionales, se llevó a cabo una Regresión Lineal Múltiple entre las variables. En el modelo resultante (Tabla 7) se obtuvo un coeficiente de correlación múltiple $R = .783$, que indica que la Satisfacción Laboral es explicada en un 61.2% ($R^2 = .612$) por las subdimensiones del ajuste ($F(5,305) = 96,352, p < .000$), que se distribuyen en el siguiente orden: Relación Persona-Supervisor ($p < .01$), Metas/Objetivos Grupales y Organizacionales ($p < .01$), Valores Personales y Organizacionales ($p < .01$), Relación Persona-Puesto ($p < .05$). Quedó fuera del modelo la subdimensión Valores y Características Personales ($p > .05$).

Tabla 7.

Contribución de las dimensiones del Ajuste en la Satisfacción Laboral.

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
	B	Error típico	β	<i>t</i>	Sig.
Relación Persona-Puesto	.115	.048	.114	2.427	.016
Relación Persona-Supervisor	.300	.037	.398	8.042	.000
Valores Personales y Organizacionales	.168	.044	.210	3.821	.000
Metas/objetivos Grupales y Organizacionales	.193	.051	.215	3.766	.000
Valores y características Personales	-.016	.060	-.016	-.264	.792

VD= Satisfacción Laboral.

Por último, para verificar la H2, se realizó una regresión lineal entre la Satisfacción con la Vida y las dimensiones resultantes de la escala PPEFS. De dicho análisis se obtuvo un coeficiente de correlación múltiple $R = .417$, que indica que la Satisfacción Vital es explicada en un 17.4% ($R^2 = .174$) por las subdimensiones del Ajuste. En este caso, se confirma parcialmente la hipótesis ($F(5,305) = 12.824$, $p < .000$), dado que las subdimensiones que explican en mayor medida la Satisfacción con la Vida son la Relación Persona-Puesto ($p < .01$), seguida de Relación Persona-Supervisor ($p < .05$). El resto de las subdimensiones no resultaron significativas.

Tabla 8.

Contribución de las dimensiones del Ajuste en la Satisfacción Laboral.

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
	B	Error típico	β	<i>t</i>	Sig.
Relación Persona-Puesto	.342	.074	.317	4.635	.000
Relación Persona-Supervisor	.134	.058	.167	2.306	.022
Valores Personales y Organizacionales	-.120	.093	-.112	-1.291	.198
Valores y características Personales	.045	.068	.047	.583	.569
Metas/objetivos Grupales y Organizacionales	.040	.079	.048	.570	.562

VD= Satisfacción con la Vida.

DISCUSIÓN

El objetivo principal del presente estudio consiste en explorar la utilidad la escala multidimensional de Ajuste Persona-Entorno laboral (PPEFS), y evaluar su relación con el bienestar, entendido como satisfacción con el trabajo y satisfacción con la vida en personas laboralmente activas residentes en las Islas Canarias.

De acuerdo con el primer objetivo, la solución factorial muestra que la adaptación al español de la escala presenta principalmente una única dimensión que engloba el Ajuste Persona-Entorno, sin distinciones entre sus componentes. Como avala la tradición literaria, se entiende el Ajuste Persona-Entorno como un concepto unidimensional (Lauver y Kristof-Brown, 2001, citado por Tak, 2011). Sin embargo, del análisis de matriz rotada se extraen cinco dimensiones, aunque la distribución de los ítems no se asemeja al modelo planteado por Chuang, Shen y Judge (2016) dado que se agrupan siguiendo patrones diferentes. A estos factores se les denominaron: Valores Personales y Organizacionales, Relación Persona-Puesto, Relación Persona-Supervisor, Valores y características Personales y Metas/objetivos Grupales y Organizacionales.

Se cumplen las dimensiones: Valores Personales y Organizacionales que coincide con el componente de valores organizacionales del Ajuste Persona-Organización propuesto en la escala original; el factor Relación Persona-Supervisor, entendido como Ajuste Persona-Supervisor; y la dimensión Relación Persona-Puesto

que corresponde al factor Ajuste Persona-Puesto. Por el contrario, no se cumplen las dimensiones de Ajuste Persona-Grupo y Ajuste Persona-Organización.

Los resultados del análisis de fiabilidad muestran una alta consistencia interna para todas las dimensiones, así como para la escala global. Además, los resultados apuntan a una relación significativa entre todas las variables de estudio.

En relación el segundo objetivo que plantea la contribución de las dimensiones Relación Persona-Entorno y Valores Personales y Organizacionales en la explicación de la satisfacción Laboral y Vital, los resultados obtenidos corroboran la relación entre el Ajuste Persona-Entorno laboral y la Satisfacción (Moyano, Peña, Cabrera y Cornejo, 2013; Bravo, Peiró y Rodríguez, 1996).

Partiendo de estudios previos como el realizado por Kristof-Brown et al. (2005), se afirma que la satisfacción laboral es explicada en mayor medida por las dimensiones Ajuste Persona-Puesto y Persona-Organización, en este caso Relación Persona-Puesto y Valores personales y Organizacionales respectivamente. Sin embargo, los análisis muestran resultados distintos a los esperados puesto que las dimensiones que actúan en mayor medida como predictoras de la satisfacción laboral son: Relación Persona-Supervisor, Metas/objetivos Grupales y Organizacionales, Valores Personales y Organizacionales.

La Satisfacción con la Vida, por su parte, es explicada por la Relación Persona-Puesto, entendida como el Ajuste Persona-Puesto propuesto en la versión original. Sin embargo, los resultados muestran que la Valores Personales y Organizacionales, en contraste con el planteamiento inicial, apenas ejercen valor predictivo por lo que se corrobora parcialmente la hipótesis.

Entre los aspectos positivos, destaca la relevancia general de este trabajo dado que permite comprobar la estructura de la escala y obtener datos sobre el Ajuste en otras culturas y organizaciones. En segundo lugar, se contó con una muestra amplia y diversa que permite elaborar estimaciones precisas. Así pues, los instrumentos empleados para la recolección de los datos han sido previamente validados en otros estudios.

No obstante, se debe tener en cuenta que el estudio presenta ciertas debilidades. En primer lugar, los resultados se basan en una muestra heterogénea en cuanto a edad y sexo por lo que se recomienda en futuras investigaciones homogeneizar la muestra para que esta sea representativa de la población. En segundo lugar, la muestra se limitaba a

personas residentes en Canarias por lo que sería interesante replicar la investigación con otros grupos poblacionales. Además, la utilización del cuestionario online dificulta el control de variables ambientales en el momento de cumplimentar el cuestionario. También, la administración de la escala en el puesto de trabajo puede influir negativamente en la recogida de datos debido al factor deseabilidad social. Por último, se propone trabajar en mayor profundidad la traducción para evitar errores de redacción que comprometan la estructura factorial del inventario, dado que los ítems tienden a agruparse por la similitud de las palabras que los describen.

CONCLUSIONES

- La Escala Multidimensional de Ajuste Percibido Persona-Entorno laboral (PPEFS) muestra que es un instrumento con alta fiabilidad y validez para medir el ajuste en una muestra canaria.
- El análisis exploratorio mostró discrepancia en relación con el modelo original propuesto por Chuang et al. (2016), pues a pesar de que el instrumento es viable para 5 factores, la distribución de los ítems no coincide con las propuestas por sus autores.
- Se rechaza la Hipótesis 1 puesto que los resultados muestran que la Satisfacción Laboral es explicada en mayor medida por la Relación Persona-Supervisor, Metas/Objetivos Grupales y Organizacionales, Valores Personales y Organizacionales.
- La hipótesis 2 es aceptada parcialmente dado que la dimensión Relación Persona-Puesto y la Relación Persona-Supervisor, son las variables con mayor capacidad predictiva de la Satisfacción con la Vida. Al contrario de lo esperado, los Valores Personales y Organizacionales es la dimensión con menor capacidad predictiva.

REFERENCIAS

- Atienza, F., Pons, D., Balaguer, I. y García Merita, M. (2000). Propiedades Psicométricas de la Escala de Satisfacción con la Vida en Adolescentes. *Psicothema*, 12 (2), pp.314-319.
- Berrios, M.A. & García, J.M. (2004). El estado actual de la investigación sobre la congruencia persona-ambiente. Propuesta de aplicación de un diseño experimental. *Apuntes de Psicología*, 24 (2), pp. 227-245.
- Castillo Pimentel, J. M. (2017). *Adaptación del instrumento multidimensional del ajuste entre la persona y su entorno de trabajo de Chuang, Shen y Judge* (tesina para optar el título profesional de Licenciado en Psicología). Universidad de Lima. Consultada en <http://repositorio.ulima.edu.pe/xmlui/handle/ulima/5869>
- Chuang, A., Shen, C. & Judge, T.A. (2016). Development of a Multidimensional Instrument of Person–Environment Fit: The Perceived Person–Environment Fit Scale (PPEFS). *Applied Psychology*, 65 (1), pp.66-98.
- Diener, E.D., Emmons R.A., Larsen, R.J. y Griffin, S. (1985). The Satisfaction Life Scale (SWLS). *Journal of Personality assessment*, 49 (1), pp.71-75.
- Garrido, M.A., Fernández, M.A., Villalba, E.B., Pérez, P.J. & Fernández, M. (2010). Evidencia de la validez de la adaptación al español de la escala de satisfacción con la vida (SWLS) en una muestra de estudiantes universitarios. *Metodología de encuestas*, 12, pp.45-62.
- Kristof-Brown, A.L. (1996). Person-organization fit: an integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49 (1), pp.49.
- Kristof-Brown, A.L., & Guay, R. P. (2011). Person–environment fit. In S. Zedeck (Ed.), *APA Handbooks in Psychology. APA handbook of industrial and organizational psychology*, 3, pp.3-50.

- Kristof-Brown, A.L., Zimmerman, R.D., & Johnson, E.C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person–job, person–organization, person–group, and person–supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58, pp.281–342.
- Laca, F.A., Mejía, J.A. & Gondra, J.M. (2006). Propuesta de un modelo para evaluar el bienestar laboral como componente de salud mental. *Psicología y Salud*, 16 (1), pp. 87-92.
- Meliá, J.L., & Peiró, J. M. (1989). El Cuestionario de Satisfacción S10/12: Estructura factorial, fiabilidad y validez [The S10/12 Job Satisfaction Questionnaire: Factorial structure, reliability and validity]. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 4 (11), pp.179-187.
- Merino, E. (2011). Teoría del ajuste laboral y orientación vocacional. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 5 (1), pp.529-535.
- Montero, I. y León, O.G. (2002). Clasificación y descripción de las metodologías de investigación en Psicología. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 2 (3), pp.671-677.
- Moyano, E., Peña, D.G., Cabrera, K.Z. & Cornejo, F.A. (2013). Empleados y Desempleados, Atribuciones Causales y Bienestar Subjetivo. *Psicología e sociedade*, 25 (2), pp.440-450.
- Muñiz, J., Elosua, P., y Hambleton, R.K. (2013). Directrices para la traducción y adaptación de exámenes: Segunda edición. *Psicothema*, 25 (2), pp.151-157.
- Padrós, F., Gutiérrez, C.Y. & Medina, M.A. (2015). Propiedades psicométricas de la Escala de Satisfacción con la Vida (SWLS) de Diener en población de Michoacán (México). *Avances en Psicología Latinoamericana*, 33, (2), pp. 223-232.

- Peiró, J.M. & Prieto, F. (1996). Ajuste Persona-Trabajo. En Hontagas y Peiró (Eds.), *Tratado de Psicología del Trabajo. Volumen I: La actividad laboral en su contexto* (pp. 251-280). Madrid: Síntesis Psicología.
- Peiró, J.M. & Prieto, F. (1996). Satisfacción Laboral. En Bravo, Peiró y Rodríguez (Eds.), *Tratado de Psicología del Trabajo. Volumen I: La actividad laboral en su contexto* (pp. 251-280). Madrid: Síntesis Psicología.
- Pervin, L.A. (1968). Performance and satisfaction as a function of individual-environment fit. *Psychological Bulletin*, 69 (1), pp. 56-68.
- Salgado, J.F. & Moscoso, S. (2008). Selección de personal en las empresas y las AAPP: de la visión tradicional a la visión estratégica. *Papeles del psicólogo*, 29 (1), pp.16-24.
- Tak, J. (2011). Relationships between various person–environment fit types and employee withdrawal behavior: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 78, pp.315-320.