

TRABAJO DE FIN DE GRADO DE PSICOLOGÍA

**Relación Entre Apoyo Social, Trabajo Significativo, Vida  
Significativa y Satisfacción laboral en Profesionales de Danza y  
Artes Plásticas**

Relation Between Social Support, Meaningful Work, Meaning in Life, and Job  
Satisfaction Among Dance and Plastic Arts Professionals

**Alumnos:**

Alejandro Méndez Rodríguez

Jesús Rajesh Khatwani Mendoza

**Tutora:**

Gladys María Rolo González

**Universidad de La Laguna**

**Curso Académico 2019-20**

**FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y LOGOPEDIA**

**Psicología Cognitiva, Social y Organizacional**

## ÍNDICE

<b>RESUMEN</b> .....	3
<b>ABSTRACT</b> .....	4
<b>1. INTRODUCCIÓN</b> .....	4
1.1 Apoyo Social .....	5
1.2 Trabajo Significativo .....	7
1.3 Vida Significativa .....	9
1.4 Satisfacción Laboral .....	10
1.5 Relaciones entre Variables del Estudio. ....	12
1.6 Diferencias entre Profesionales de Danza y Artes Plásticas ...	13
1.7 Influencia de Factores Sociolaborales .....	15
1.8 Objetivos e Hipótesis .....	16
<b>2. MÉTODO</b> .....	17
2.1 Participantes .....	17
2.2 Diseño .....	18
2.3 Instrumento .....	18
2.4 Procedimiento .....	19
<b>3. RESULTADOS</b> .....	20
<b>4. DISCUSIÓN</b> .....	25
<b>5. REFERENCIAS</b> .....	30

## RESUMEN

El propósito de este estudio es explorar y analizar las relaciones entre Apoyo Social, Trabajo Significativo y Vida Significativa y su papel como antecedentes de la Satisfacción Laboral, en una muestra de 66 artistas de danza y artes plásticas. Además, se analizan las diferencias entre ambos grupos y el posible impacto de factores sociolaborales como los años ejerciendo la actividad profesional, y el desempeño o no de una carrera dual. Se administró un cuestionario a través de la plataforma Qualtrics, compuesto por las escalas de: Subescala de Apoyo Social (adaptación al español del WDQ de Fernández Ríos, 2017), WAMI de Steger, Dik y Duffy (2012), MLM-10 de Morgan y Robinson (2013) y Subescala de Satisfacción Laboral General (adaptación al español del JDS de Fuertes, Munduate y Fortea, 1996). Los resultados reflejan relaciones positivas y significativas entre las variables objeto de estudio, destacando la importancia de Vida Significativa y Apoyo Social sobre la Satisfacción Laboral. Sin embargo, la variable Trabajo Significativo no resultó relevante para explicar la Satisfacción Laboral de los participantes.

**Palabras Clave:** Apoyo Social, Vida Significativa, Trabajo Significativo, Satisfacción Laboral, Artistas

## ABSTRACT

Relations between Social Support, Meaningful Work and Meaningful Life and their role as antecedents of Job Satisfaction in various artists specialized in dance and plastic arts are examined in this study. Moreover, differences between both careers and the possible influence of socio-labor factors like age, years in the field or the fact of performing a dual-career are also examined. Data were collected from 66 spanish-speaking artists, using a questionnaire through Qualtrics platform composed by the scales: Social Support Subescale (WDQ, spanish adaptation by Fernández Ríos, 2017), WAMI by Steger, Dik & Duffy (2012), MLM-10 by Morgan & Robinson (2013) and General Job Satisfaction Subescale (JDS, Spanish adaptation by Fuertes, Munduate y Fortea, 1996). Results show a positive correlation between all the main variables and highlight the importance of the perception of Meaningful Life and Social Support among these professionals laying aside the effect of Meaningful Work and establishing certain differences between both careers.

**Keywords:** Social Support, Meaningful Life, Meaningful Work, Job Satisfaction, Artists

## **1. Introducción.**

En la bibliografía e investigación de la Psicología Organizacional Positiva, se analiza el papel de ciertos factores psicosociales y su impacto en la satisfacción laboral y la significación vital de los trabajadores (Prado y Felipe, 2015; Salanova, Martínez y Llorens, 2014). Conocer dichos factores y la relación entre ellos puede ayudarnos a descubrir y entender los antecedentes y los consecuentes a nivel organizacional y personal que estos tienen en el bienestar general y en el desempeño laboral de las personas (Palací, 2005).

Entre algunos de los factores más citados se encuentran algunos de los que serán objeto de análisis en este estudio: Trabajo Significativo, Vida Significativa, Apoyo Social y Satisfacción Laboral. Para entender las relaciones y la importancia que estos constructos tienen entre sí, se hace necesario una explicación previa más detallada de las cuatro variables señaladas.

### **1.1. Apoyo social:**

El apoyo social es un constructo especialmente explorado en las últimas tres décadas, fundamentalmente por aquellas investigaciones que relacionan la influencia social y la salud de las personas (p.ej., Kamikura, Akiko, Christensen, Tabler, Ashby, y Olson., 2013; Zeidner y Matthews, 2016). El término apoyo social ha evolucionado desde su dimensión más subjetiva (percepción realizada por el individuo) hasta incluir el análisis de las diferentes fuentes de donde proviene el apoyo, el tipo de apoyo que se percibe (instrumental, emocional, etc.) y, también, la valoración del apoyo recibido (Roda, Ana, Sánchez y Esteban (2001), citado en Pérez, 2011).

En el contexto laboral, el apoyo social se entiende como todas aquellas acciones en las que un/a trabajador/a ofrece y/o recibe ayuda y apoyo de sus compañeros/as de trabajo, superiores y/o subordinados (Deelstra (2003), citado en Pérez, 2011).

El apoyo social se define como un comportamiento interpersonal entre un proveedor/a, y un receptor/a en una situación específica, donde una de las partes proporciona apoyo emocional, informacional o material, para mejorar la motivación, el desempeño laboral y la efectividad del receptor/a. Se considera

que este tipo de apoyo incluye una gran variedad de comportamientos, como, por ejemplo: ayudar en la realización de tareas, ejercer de mentor, favorecer la socialización y adaptación al entorno laboral, brindar apoyo emocional, y, ofrecer recursos materiales o reconocimientos al trabajador/a (Pérez, 2011).

El entorno organizacional y social en el que se generan y mantienen las relaciones interpersonales, juega un papel fundamental en la cantidad, calidad y tipo de apoyo social. Los factores que configuran el entorno y que, finalmente, determinan el apoyo social son muchos y variados, desde factores puramente físicos y estructurales a aspectos de cultura y valores organizativos. Entre los aspectos a considerar en el apoyo social en el ámbito de las organizaciones, cabe citar: (a) Los valores predominantes, según sean de competitividad o solidaridad, de individualismo o sociabilidad. (b) La estructura organizacional, de tipo participativa, centralizada, formalizada. (c) El número de empleados/as o supervisores/as, debido a que la presencia de muchas personas puede provocar anonimato social despersonalizando la percepción de la situación e inhibiendo las conductas de apoyo social. Y, (d) El tipo de objetivos, estilos de mando, y disposición física del espacio de trabajo (Pérez y Martín, 1999).

El apoyo social, se puede subdividir de manera más específica en los siguientes subtipos (Pérez y Martín, 1999; Alonso, Menéndez, y González, 2013):

- **Apoyo emocional:** comprende la empatía, el cuidado, el amor, y la confianza percibida en la relación interpersonal. Constituye uno de los tipos de apoyo más importantes.
- **Apoyo instrumental:** se ofrece cuando se emiten conductas instrumentales que directamente ayudan a quien lo necesita. Por ejemplo, se ayuda a otro a hacer o acabar el trabajo, se cuida de alguien, etc.
- **Apoyo afectivo:** se refiere a las expresiones de afecto y amor que le son ofrecidas a los individuos por parte de su grupo más cercano.
- **Interacción social positiva:** la interacción social se relaciona con pasar tiempo con los otros y la disponibilidad de estas personas para distraerse, divertirse, etc.

Analizando el apoyo social en relación con el bienestar y la satisfacción, cabe mencionar que los/as trabajadores/as que se sienten apoyados por su organización mostrarán un mayor compromiso con el bienestar de la empresa, y ayudarán a alcanzar mejor sus objetivos (Eisenberger, Huntington, Hutchison, Sowa (1986); citado en Pérez, 2011).

De igual forma, los/as compañeros/as de trabajo, son considerados una fuente fundamental de apoyo, especialmente en aquellos puestos que requieren de una alta interacción social para el cumplimiento de las tareas. Según Chiaburu y Harrison (2008, citado en Pérez, 2011) este apoyo social, se refiere a la provisión de recursos hacia los/as trabajadores/as en forma de conductas de ayuda en las tareas, amistad o afecto positivo. Además, consideran que produce un mayor impacto en las actitudes de los/as trabajadores/as que el apoyo instrumental, ya que ambos tipos de apoyo poseen un contenido similar, como es el afectivo.

## **1.2. Trabajo Significativo.**

Como muchos constructos en psicología, la definición de trabajo significativo se ha visto inmersa en la controversia de las diferentes perspectivas que los diversos autores han desarrollado. Pero si hay una definición relativamente común en estas revisiones es la de un trabajo que resulte importante, que merezca la pena realizar y que sea valioso (Allan, 2018).

De acuerdo con autores como Steger, Dik y Duffy (2012), el trabajo significativo sería la percepción que tienen las personas de que la labor que desempeñan es significativa y positiva en su valencia. Para estos autores, esta valencia positiva tendría una orientación eudaimónica (orientada al crecimiento y al propósito) más que una orientación hedónica (orientada al placer). El trabajo significativo se encargaría de responder a preguntas como ¿por qué las personas trabajan y se implican en sus actividades laborales más allá de ganar un sueldo?, o ¿por qué permanecen en ese puesto de trabajo aun cuando el salario y/o ciertas condiciones laborales no sean las más deseables?, y como respuesta se podría plantear que los seres humanos están conectados a una búsqueda constante de significado (Baumeister y Vohs, 2002).

En cuanto a las dimensiones que definen el trabajo significativo, tampoco existe un consenso. Sin embargo, en la revisión realizada por Martela y Pessi (2018) en la que se reúnen las distintas definiciones que ha recibido el trabajo significativo a lo largo del tiempo por diferentes autores, se llegó a la conclusión de que existían tres conceptos que de una forma u otra se repetían sistemáticamente: Significado (significance), Propósito Mayor (broader purpose) y Autorrealización (self-realization).

- **Significado:** Se refiere a cuánto valor intrínseco son capaces las personas de asignar a o de encontrar en su trabajo (Hackman y Oldham, 1980). Es decir, el grado en el que las personas perciben que su trabajo se alinea con sus valores y que merece la pena desempeñarlo por encima de las recompensas extrínsecas que suponga (Beadle y Knight, 2012). Hallando un valor inherente al trabajo y una sensación de plenitud por el simple hecho de realizarlo (Lepisto y Pratt, 2017).
- **Propósito mayor:** Es la idea de que el trabajo debe estar conectado a algo más grande que el mero beneficio personal. Algo más importante que sólo hacer dinero (Sparks y Schenk, 2001). Un ejemplo de este propósito mayor reside en la idea de que con nuestro trabajo estamos ayudando a otros directamente, que estamos aportando algo de valor a terceros, algo que va más allá de nosotros mismos (McKnight y Kashdan, 2009). Mientras que el propósito de trabajar para algunas personas es recibir un sueldo, no es habitual encontrar que la gente diga que obtener un sueldo es lo que le da significado y propósito a su trabajo (Rosso, Dekas y Wrzesniewski, 2010).
- **Autorrealización:** Hace referencia a la conexión que las personas tienen consigo mismas, su autenticidad y lo mucho que pueden ser capaces de expresarse y desarrollarse a través del trabajo (Chalofsky y Cavallaro, 2013). Hasta qué punto la pasión, las fortalezas y los valores centrales de una persona interactúan en sinergia con su trabajo. La autorrealización depende, también, de la autonomía que las personas tienen en su puesto de trabajo. El trabajo debe de estar conectado al sentimiento de lo que uno mismo es y dar espacio para la autonomía (Roessler, 2012).



En la revisión de Martela y Pessi (2018) se considera que estas tres dimensiones, lejos de ser independientes, parecen presentar, en conjunto, un ángulo más amplio y válido sobre la definición de Trabajo Significativo. Además, se le otorga a la dimensión de Significado un contraste mayor en cuanto a la definición del constructo, por encima de Propósito Mayor y Autorrealización, siendo la variable que aporta una sensación general de que el trabajo que realizamos tiene un valor propio y que merece la pena ser realizado, la que puede resolver de manera más amplia la pregunta sobre cómo evaluamos nuestro trabajo, y de manera similar, nuestra vida (Martela y Steger, 2016). Esto es especialmente relevante si se tiene en cuenta que el trabajo conforma un porcentaje importante de las acciones que se llevan a cabo y que aportan a la percepción de significado de la propia vida, tanto por la percepción de propósito como por el impacto prosocial que este puede generar (Martela y Ryan, 2016).

### **1.3. Vida Significativa.**

La filosofía y la psicología han mostrado una preocupación constante por la felicidad y la satisfacción desde dos perspectivas distintas: por una parte, una aproximación desde la postura hedónica, centrada en el placer y la evasión del dolor, las emociones y estímulos negativos; y, por otra parte, una aproximación eudaimónica, que habla del significado y de la realización personal (Ryan and Deci, 2001).

En este trabajo final de grado se evaluará la vida con significado, relacionando este constructo con otros factores de importancia en el ámbito laboral y personal, siguiendo la perspectiva de la psicología positiva.

El constructo vida significativa está estrechamente implicado en la promoción del bienestar personal (Bonebright, Clay y Ankenmann 2000; Fry 2001), y protege a las personas de los estímulos negativos. Desde el comienzo de la psicología moderna, la significación vital se ha analizado a partir del funcionamiento humano óptimo, de experiencias trascendentales, y del potencial humano, entre otros elementos (Morgan y Farsides, 2009).

Posteriormente, Victor Frankl (1963, citado por Morgan y Farsides, 2009), a través de sus escritos sobre los campos de concentración nazi, propone que

la búsqueda del significado existencial es inherente al ser humano, con el fin de entender la naturaleza, significado, importancia y el valor real de la propia vida.

Para Steger (2009) el constructo vida significativa se refiere a las creencias de las personas de que sus vidas son significativas y trascienden el presente efímero. Como especie humana, hemos desarrollado habilidades profundas para obtener significado del mundo que nos rodea. El significado en este sentido permite a las personas interpretar y organizar su experiencia, lograr un sentido de su propio valor y lugar, identificar las cosas que les importan y dirigir efectivamente sus energías.

El concepto de vida significativa comprende los aspectos cognitivos, afectivos y conductuales del significado. Se trata de un constructo multidimensional que consiste en el conocimiento, el orden, la coherencia y el propósito de la propia existencia, la búsqueda y el logro de objetivos valiosos, y el sentido de cumplimiento que lo acompaña (Morgan y Farsides, 2009).

Con el fin de aportar una medida y de establecer una relación psicométrica coherente del constructo, Morgan y Farsides (2009) desarrollan una medida de Vida Significativa con 23 ítems organizados en cinco subescalas, que evalúan un componente distinto de la significación vital: (1) vida con propósito, (2) vida con valor, (3) vida con logros; (4) vida con principios, y (5) vida emocionante.

En el trabajo que aquí se presenta se utiliza la escala MLM-10 (Morgan y Robinson, 2013) que es una versión abreviada de la Medida de Vida Significativa original desarrollada por Morgan y Farsides (2009).

#### **1.4. Satisfacción Laboral**

La Satisfacción Laboral, es, al igual que el trabajo significativo, un constructo polémico en su definición. Para entender mejor las bases de este constructo, se hace necesario hacer un abordaje multidimensional de los factores que lo conforman. Bajo esta premisa, estudios como los de la teoría bifactorial de la satisfacción de Herzberg (1959, citado en Kucel y Vilalta-Bufi, 2013) plantean que la satisfacción laboral vendría dada por factores intrínsecos de la persona (obtener reconocimiento, autodesarrollo en el trabajo,...), mientras

que la insatisfacción supondría el efecto de factores extrínsecos (mala supervisión, salario bajo,...).

Otras aproximaciones como la de Quarstein (1992) añade un papel situacional en la definición, expresando que la satisfacción laboral, también, vendría dada por eventos inesperados que podrían causar sorpresas en el trabajador ya sea de forma positiva o negativa.

Una de las aportaciones de Maslow (1991) en su teoría de la satisfacción, añade una propiedad dinámica y cambiante por la que el ser humano está en una constante búsqueda de satisfacción de deseos, a medida que va cumpliendo o alcanzando los mismos. Relaciona, de esta manera, la satisfacción laboral con la motivación, las metas y las necesidades personales.

A pesar de la gran variedad de definiciones y dimensiones asociadas a la satisfacción laboral. Una de las definiciones que recogen en común la mayoría de los trabajos actuales que tratan de delimitar este constructo es la de Locke (1976, citado en Bravo, Peiró y Rodríguez, 1996, p.345) que afirma que la satisfacción laboral es “un estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de la persona”. Un enfoque de la satisfacción laboral más interaccionista lo aporta Morillo (2006) definiéndola como la perspectiva, más o menos favorable, que los trabajadores tienen de su puesto de trabajo, expresándola mediante el nivel de concordancia existente entre las expectativas de los trabajadores, las recompensas obtenidas, las relaciones interpersonales y, el estilo de gestión y/o dirección de la organización.

Algunas de las dimensiones que se recogen bajo las diferentes teorías de la satisfacción laboral quedan resumidas por Gil-Monte (2014), quién nombra diferentes orientaciones de la satisfacción: hacia la supervisión, la organización, los compañeros de trabajo, el progreso profesional y personal, las posibilidades de promoción, el salario, los supervisados, la estabilidad del puesto de trabajo, el tipo y carga de trabajo, y la satisfacción extrínseca e intrínseca en general.

La mayoría de las teorías sobre la satisfacción laboral citadas, están basadas en conceptos de discrepancia, es decir, el nivel de discrepancia existente entre lo que el trabajador espera conseguir de su trabajo, en las variables expuestas anteriormente y, lo que realmente consigue, determina su

nivel de satisfacción laboral. A menor discrepancia, mayor satisfacción laboral. Por lo tanto, la satisfacción laboral queda definitivamente vinculada con la motivación y, en consecuencia, se puede definir también como aquella actitud o conjunto de actitudes que los trabajadores desarrollan en relación al trabajo o a las tareas que desempeñan.

### **1.5. Relaciones entre Variables del Estudio.**

El ser humano pasa aproximadamente un tercio de su vida en el trabajo, partiendo de esa base, es comprensible que el significado que se le otorga al trabajo esté íntimamente relacionado con el significado que se le atribuye a la propia vida (Lips-Wiersma y Wright, 2012). Hasta el punto en el que se ha puesto de manifiesto el poder que tiene el simple hecho de tener un empleo en la significación vital positiva, y en como el grado en el que el trabajo es percibido como significativo puede influir en la percepción de la satisfacción laboral (McKee-Rya, Song, Wanberg, Kinicki., 2005).

En un intento de la psicología organizacional por arrojar luz sobre las variables que se relacionan con la satisfacción laboral, cabe destacar estudios como el de Wrzesniewski (2003) en el que se encontraron evidencias de que la satisfacción laboral se veía aumentada en mayor medida en aquellas personas con una alta significación vital en comparación a aquellas con una baja significación vital. O el trabajo de Steger, Frazier, Oishi, y Kaler, (2006) en el que se pone de manifiesto que aquellas personas que encuentran mayor significado en la vida gozan de menores índices de depresión y se sienten más satisfechos con la vida y con su trabajo. Estos estudios comparten la visión de la psicología organizacional positiva, de que una experiencia óptima en un ámbito más específico como es el trabajo puede afectar al ámbito global de la vida, y ambos pueden modular la satisfacción vital y laboral (Donaldson y Ko, 2010). La satisfacción laboral ha sido también correlacionada directamente con el bienestar psicológico y la satisfacción con la vida, siendo estos moderadores importantes de la significación vital. A su vez también se ha establecido como uno de los mejores predictores del compromiso organizacional (Rodríguez, Salvador, Boada, González y Agulló, 2007). Siendo este último un requisito prácticamente indispensable en la elaboración positiva del significado que atribuimos al trabajo (Baumeister y Vohs, 2002).

Por otro lado, en investigaciones llevadas a cabo por Feng, Su, Wang y Liu (2018) en las que se evalúa el efecto protector que el apoyo social y la satisfacción laboral tienen en el bienestar y en el estrés de un grupo de enfermeras, se encuentra una correlación positiva para el primero y negativa para el segundo. En la misma línea se han encontrado evidencias de que el apoyo social que el trabajador recibe de sus supervisores y compañeros de trabajo predice, junto a la percepción de trabajo significativo, una mejora en el desempeño laboral (Ahmed, Majid y Zin, 2016). El apoyo social se ha considerado también un factor que influye en la significación vital, siendo este un precursor del sentido de pertenencia. Percepción que supone un gran porcentaje de la calidad y el sentido que se le otorga a la vida (Lambert, Stillman, Hicks, Kamble, Baumeister y Fincham, 2013)

Si bien las investigaciones señaladas hacen una aportación relevante al corpus general de conocimiento en la relación de estas variables, es también necesario analizar si sus resultados se pueden generalizar a todas las carreras profesionales y a todos los puestos de trabajo. Específicamente, sería de interés conocer si se encuentran resultados iguales o semejantes a los descritos en los apartados anteriores en sectores laborales como, por ejemplo, el sector artístico, que se caracteriza por enfrentarse a ciertas particularidades como grandes porcentajes de desempleo que fuerzan el trabajo autónomo, bajas retribuciones, inseguridad laboral y una baja tasa de afiliación a los sistemas de seguridad social (Mitchell y Karttunen, 1992). Características que contrastan con un nivel de aceptación, por parte de los profesionales artísticos, de estas condiciones laborales desfavorables, y de una fuerte reafirmación de los artistas respecto a su propia identidad (Zafra, 2017). Al mismo tiempo que presentan niveles de satisfacción laboral más altos con respecto a otros sectores laborales (Bille, Fjaellegaard, Frey y Steiner, 2013).

### **1.6. Diferencias entre Profesionales de Danza y de Artes Plásticas.**

En cuanto a las posibles diferencias entre la muestra de profesionales artísticos elegidos (danza y artes plásticas), la bibliografía disponible que compare estas dos poblaciones es prácticamente inexistente, y aquella que trata ambas ramas hace hincapié en el parecido de estas antes que en sus diferencias (Prado, 2012).

Sin embargo, si se analizan algunas de las características fundamentales de cada una de estas dos ramas artísticas por separado, se pueden encontrar ciertos factores diferenciales. Por ejemplo, en el caso de los profesionales de la danza, se reporta un hándicap adicional con respecto a la rama de artes plásticas, el hecho de tener que pasar largas temporadas fuera de casa ya sea ensayando o en giras (Cahalan y O'Sullivan, 2013). Los y las bailarines/as deben, también, afrontar niveles de estrés relativamente elevados al estar expuestos en el transcurso de su labor a la opinión o la valoración del público y, de otros profesionales (Voutsina y Goulimaris, 2016).

Además, los profesionales de la danza sufren de mayores índices de retiro forzado, ya sea por lesiones físicas o por alcanzar un límite de edad muy temprano, situando la media de edad de las bailarinas/es en 38 años, en el que las posibilidades de seguir desempeñando su actividad profesional se ven considerablemente mermadas (Harrison y Ruddock-Hudson, 2018). Por el contrario, los profesionales de las artes plásticas suelen gozar de un mayor renombre dentro de la cultura visual, ubicándose dentro del grupo de las “*artes mayores*” en relación a la danza, considerada un “*nuevo arte*” en auge y con una historia cultural y social menos relevante (Greenberg, 1971).

Por otro lado, el Apoyo Social que los profesionales de artes plásticas perciben, especialmente por personas relacionadas con su actividad (p.ej., coleccionistas, galeristas,...), así como de su red de contactos, resulta un indicador significativo en su éxito profesional por encima de otros artistas (Jeffri, Heckathorn y Spiller, 2011). Siendo la búsqueda del éxito una parte fundamental de su carrera, especialmente orientado al aspecto laboral/económico. No obstante, en el estudio de Willard y Lavallee (2016) en el que se evalúa el impacto que el retiro tiene en la identidad y en el apoyo social de los profesionales de la danza frente a los profesionales de artes plásticas, los resultados mostraron que, a pesar de la transición al retiro, la red primaria de apoyo social de las/los bailarinas/es se mantenía fuerte e intacta. Los autores citados, llegan a la conclusión de que este fuerte apoyo social podría estar relacionado con la sólida identidad que los bailarines adquieren a lo largo de su carrera, unido a la implicación y el constante contacto con sus compañeros de profesión.

### **1.7. La influencia de Factores Sociolaborales de los Participantes Sobre las Variables Analizadas.**

El mantenimiento a lo largo del tiempo de la actividad profesional tanto en profesionales de la danza como de las artes plásticas puede estar relacionada, en menor o mayor medida, con las percepciones de los artistas participantes sobre Vida Significativa, Trabajo Significativo, Apoyo Social y Satisfacción Laboral.

En esta línea, cabe hacer referencia a los estudios que comparan la antigüedad en el puesto y la edad de los participantes con la satisfacción laboral en otro tipo de trabajos (Clark, Oswald y Warr, 1997; Freeman, 1980). Los resultados obtenidos en tales estudios suelen ser dispares, pues suelen estar supeditados a la profesión o a la rama laboral analizada, al mismo tiempo, que plantean que la experiencia y el desempeño en la misma profesión podría aportar un conocimiento más profundo y consciente de la misma. Esta percepción de experto en la materia podría estar relacionada con la percepción de trabajo y vida significativa, así como tener una repercusión en la satisfacción laboral y secundariamente, en las redes de apoyo que se crean durante el desempeño de la actividad laboral.

Por otro lado, teniendo en cuenta que la independencia económica y la posibilidad de ejercer y vivir del trabajo que se considera significativo es una de las claves de la satisfacción laboral como indica Morillo (2006), junto a la precariedad intrínseca que sufren los profesionales artísticos, se hace necesario explorar las posibles diferencias entre aquellos profesionales que ejercen una carrera dual (debido a dicha precariedad o a problemas para ejercer su pasión artística únicamente) y, aquellos otros que consiguen satisfacer sus necesidades económicas y vitales trabajando exclusivamente en su labor artística.

En resumen, las evidencias plasmadas en los apartados anteriores han llevado, a los autores del presente trabajo final de grado, a plantearse realizar un estudio sobre la relación de las variables Apoyo Social, Trabajo Significativo, Vida Significativa y Satisfacción Laboral en población artística, específicamente, en profesionales de Danza y de Artes Plásticas.

## 1.8. Objetivos e Hipótesis de la Investigación.

**Objetivo 1:** Analizar la influencia que tienen las percepciones de Apoyo Social, Vida Significativa y Trabajo Significativo de los participantes en su Satisfacción Laboral.

*Hipótesis:*

H1a: Las personas que perciben un mayor nivel de Apoyo Social presentan mayores puntuaciones en Trabajo Significativo y en Vida Significativa.

H1b: Las personas que perciben un mayor nivel de Apoyo Social presentan mayores puntuaciones en Satisfacción Laboral.

H1c: El Apoyo Social, el Trabajo Significativo y la Vida Significativa contribuirán a explicar la Satisfacción Laboral.

**Objetivo 2:** Analizar las posibles diferencias entre los profesionales de Danza y de Artes Plásticas en Apoyo Social, Vida Significativa, Trabajo Significativo y Satisfacción Laboral.

*Hipótesis:*

H2a: Los profesionales de Artes Plásticas puntuarán más alto en Satisfacción Laboral, Trabajo Significativo y Vida Significativa que los profesionales de Danza.

H2b: Los profesionales de Danza puntuarán más alto en Apoyo Social que los Profesionales de Artes Plásticas.

**Objetivo 3:** Analizar las posibles diferencias en percepción de Vida Significativa, Trabajo Significativo, Apoyo Social y Satisfacción Laboral entre los profesionales de Danza y de Artes Plásticas en relación con su edad, los años ejerciendo la actividad artística y el desempeño de una carrera dual o únicamente artística.

H3a: Las diferencias en percepción de Vida Significativa, Trabajo Significativo, Apoyo Social y Satisfacción Laboral dependerán de la edad de los participantes y, de los años ejerciendo la actividad artística.

H3b: Las puntuaciones en percepción de Vida Significativa, Trabajo Significativo y Satisfacción Laboral serán más altas en aquellos profesionales que



desempeñen únicamente su actividad artística en comparación con aquellos que desempeñen una carrera dual.

## 1. Método

### 2.1. Participantes

Se contó con la participación de 66 profesionales. Se eliminaron aquellos de los que faltaban datos o no cumplían los requisitos de inclusión (p.ej., no aceptar el consentimiento, trabajo fuera de los sectores de danza y artes plásticas). Finalmente, se contó con una muestra total de 63 participantes, 52,38% bailarines y 47,62% profesionales de las artes plásticas. El 26,98% eran hombres y 71,43% mujeres. La distribución de sexos por profesión se presenta en la Tabla 1.

Tabla 1.

*Distribución por sexos en función de la profesión artística.*

Profesión		Sexo			Total
		Hombre	Mujer	Otro	
Profesión	Bailarinas	2	31	0	33
	Pintores	15	14	1	30
Total		17	45	1	63

La media de edad de los participantes fue de 33,44 ( $DT=10,59$ ) con un mínimo de 18 años y un máximo de 77. En cuanto a los años dedicados a la profesión artística, la media se situó en 11,21 ( $DT=10,93$ ), con un mínimo de 1 año y un máximo de 58 años de ejercicio profesional. De entre los 63 participantes, 57,1% informaron que mantenían una carrera dual y 42,9% indicó dedicarse exclusivamente a su actividad artística.

## 2.2. Diseño

Esta investigación se clasifica en la categoría de estudio empírico de carácter cuantitativo y Ex post facto, debido a que se centró, principalmente, en la exploración sin manipulación de la relación entre diferentes variables. Además, exploró la aportación de las variables independientes: Apoyo Social, Trabajo Significativo y Vida Significativa en la explicación de la variable dependiente: Satisfacción Laboral. Adicionalmente, se analizaron las diferencias entre las variables indicadas en los dos grupos de participantes (danza y artes plásticas), así como, entre aquellos profesionales que desempeñaban una carrera dual frente a los que ejercían exclusivamente su labor artística. Se analizaron, también, los efectos en las variables principales de la edad y los años ejerciendo la actividad artística.

## 2.3. Instrumento

Se elaboró un instrumento que comprendía las siguientes escalas:

**Cuestionario de datos sociodemográficos y laborales:** Incluía preguntas sobre información sociodemográfica y laboral como, por ejemplo, edad, sexo, tiempo dedicado a la labor artística, profesión realizada, y desempeño de carrera dual o no.

**Subescala de Apoyo Social – Working Design Questionnaire (WDQ),** desarrollada por Morgeson y Humphrey (2006) y adaptada al español por Fernández Ríos et al. (2017). Para este estudio se ha utilizado la subescala de apoyo social de la dimensión del medio ambiente social, que mide de forma general el nivel de apoyo social percibido que el trabajador tiene con respecto a sus compañeros de trabajo y supervisores. Consta de 6 ítems con alternativa de respuesta tipo Likert de 1 a 7 puntos desde “Totalmente en desacuerdo” a “Totalmente de acuerdo”.

**Escala de Trabajo Significativo – Work and Meaning Inventory (WAMI),** desarrollada por Steger, Dik y Duffy (2012), en proceso de adaptación a población española por Duarte-Lores, Rolo y Suárez (2020, documento sin publicar). Mide la percepción de trabajo significativo y consta de 10 ítems con alternativa de respuesta tipo Likert de 1 a 7 puntos desde “Totalmente en

desacuerdo” a “Totalmente de acuerdo”. Un ejemplo de Ítem de la escala es: “Considero que mi trabajo contribuye a mi crecimiento personal”. La escala comprende 3 dimensiones, Significado positivo, Creación de sentido y Motivación social, aunque en este estudio se ha utilizado la escala WAMI como medida unidimensional.

**Escala de Vida Significativa – Meaning in Life Measure**, desarrollada por Morgan y Farsides (2009). Se utilizó la versión abreviada de 10 ítems propuesta por Morgan y Robinson (2013), que mide la percepción de vida con significado. Utiliza una escala de respuesta tipo Likert de 1= “Totalmente en desacuerdo” a 7= “Totalmente de acuerdo”.

**Subescala de Satisfacción Laboral – Job Diagnostic Survey (JDS)**, se utilizó la subescala de Satisfacción Laboral General del Job Diagnostic Survey (JDS) desarrollada por Hackman y Oldham (1975) y adaptada a población española por Fuertes Martínez, Munduate Jaca y Fortea Bagán (1996). La subescala de satisfacción general mide el grado en el que el empleado está satisfecho con su trabajo. Comprende 5 ítems, correspondientes a las secciones III y V del JDS. Con escala de respuesta tipo Likert de 1 = Totalmente en desacuerdo a 7 = Totalmente de acuerdo).

#### **2.4. Procedimiento**

Primero se elaboró el cuestionario mediante el software de encuestas Qualtrics. En segundo lugar, se procedió a la recogida de datos online, durante 29 días desde el 13 de marzo hasta el 11 de abril del año en curso. El enlace del cuestionario fue distribuido telemáticamente, debido a la declaración de alarma generada por la pandemia del Covid-19, mediante redes sociales (WhatsApp, Facebook, Twitter, Instagram) Se realizó el envío de mensajes, solicitando la participación de artistas, haciendo uso de foros de asociaciones y escuelas de baile (p.ej., Asociación Española de Profesionales de la Danza), de colectivos pertenecientes a las artes plásticas. (p.ej., Asociación Española de Pintores y Escultores), y también mediante el uso de correos electrónicos destinados a asociaciones profesionales hispanohablantes tanto de danza como de artes plásticas (p.ej., Pintores Pastelistas Españoles, AEAE, Taller de Arte OlorAMAR Compañía Cuerpo Transitorio, La Caldera Danza, Asociación Por la Danza).

### 3. Resultados

Tras la obtención de los datos, se procedió a elaborar la base de datos en el programa Excel, para adaptarla, posteriormente, al programa de análisis estadísticos “*Statistical Package of Social Sciences*” (SPSS) versión 25 para Windows.

En primer lugar, se calcularon los estadísticos descriptivos para cada una de las variables de la investigación, y el índice de fiabilidad de las escalas utilizadas.

Tabla 2.

*Estadísticos Descriptivos y Fiabilidad por Escala*

	N	Media	DT	Min	Máx	$\alpha$
Apoyo Social	63	2,35	,944	1	4,17	,79
Trabajo Significativo	63	2,16	,820	1	4,20	,88
Vida Significativa	63	2,23	,720	1	4,30	,81
Satisfacción Laboral	63	2,88	1,235	1	5,80	,86

Se obtuvo una buena consistencia interna para las cuatro escalas utilizadas, con un índice de fiabilidad por encima de  $\alpha = .79$ , como se muestra en la Tabla 2.

En cuanto a las puntuaciones medias de las variables, cabe destacar que son relativamente bajas en las cuatro variables analizadas, quedando todas ellas por debajo del punto medio de la escala de respuesta tipo Likert de 1 a 7, como se puede apreciar en la Tabla 2.

En segundo lugar, una vez revisados los estadísticos descriptivos y la fiabilidad de las escalas, se procedió a la comprobación de las hipótesis planteadas. A continuación, se presentan los resultados ordenados por cada uno de los Objetivos e hipótesis propuestos.

En relación con el **Objetivo 1**, en el que se planteaba *Analizar la influencia que tienen las percepciones de Apoyo Social, Vida Significativa y Trabajo Significativo de los participantes en su Satisfacción Laboral*. Para responder a las hipótesis H1a y H1b del Objetivo 1, que planteaban específicamente: **H1a**: *Las personas que perciben un mayor nivel de Apoyo Social presentan mayores puntuaciones en Trabajo Significativo y en Vida Significativa*; y **H1b**: *Las*

personas que perciben un mayor nivel de Apoyo Social presentan mayores puntuaciones en Satisfacción Laboral, se realizó una correlación bivariada de Pearson entre las variables Apoyo Social, Trabajo Significativo, Vida Significativa y Satisfacción Laboral.

Como se muestra en la Tabla 3, se obtuvieron correlaciones positivas y significativas a un nivel  $p < 0,01$  entre Apoyo Social y Trabajo Significativo ( $r = .449$ ); Apoyo Social y Satisfacción Laboral ( $r = .359$ ); Trabajo Significativo y Vida Significativa ( $r = .446$ ); y, entre Vida Significativa y Satisfacción Laboral ( $r = .369$ ). Asimismo, se obtuvieron correlaciones positivas y significativas a un nivel de  $p < 0,05$  entre las variables Apoyo Social y Vida Significativa ( $r = .266$ ); y entre Trabajo Significativo y Satisfacción Laboral ( $r = .297$ ).

Tabla 3.

*Correlaciones Bivariadas de Pearson entre las variables del estudio.*

	Apoyo Social	Trabajo Significativo	Vida Significativa	Satisfacción Laboral
Apoyo Social	1	,449**	,266*	,359**
Trabajo Significativo		1	,446**	,297*
Vida Significativa			1	,369**
Satisfacción Laboral				1

\*\* $p < 0,01$

\* $p < 0,05$

Con el fin de contrastar la **H1c**, que indicaba que *El Apoyo Social, el Trabajo Significativo y la Vida Significativa contribuirán a explicar la Satisfacción Laboral*, se llevó a cabo una regresión lineal con método paso a paso, utilizando como variables predictoras Apoyo Social, Trabajo Significativo y Vida Significativa, sobre la Satisfacción Laboral como variable criterio. El modelo resultante mostró que las variables Vida Significativa y Apoyo Social explicaban en conjunto un 18,3% de la varianza total de la satisfacción laboral ( $R^2 = ,183$ ;  $F(2, 60) = 7,95$ ;  $p < ,01$ ). La variable Trabajo Significativo quedó excluida al resultar no significativa en la varianza explicada total del modelo ( $t = 0,413$ ;  $p = 0,681$ ) (Tabla 4). Se acepta parcialmente la segunda hipótesis del estudio.

Una vez excluida la variable Trabajo Significativo del modelo, los resultados muestran que la variable independiente Vida Significativa explica un mayor porcentaje de Satisfacción Laboral, específicamente 12,2% de la varianza, seguida de Apoyo Social con un 6,1% de varianza explicada, como se muestra en la Tabla 4.

Tabla 4.

*Influencia de las variables Apoyo social, Vida significativa y Trabajo Significativo sobre Satisfacción laboral.*

Variables	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
	B	Error tip.	$\beta$	t	Sig.
Vida_Significativa	,506	,204	,295	2,475	,016
Apoyo_Social	,367	,156	,281	2,359	,022

Con el fin de comprobar el **Objetivo 2: Analizar las posibles diferencias entre los profesionales de danza y de artes plásticas en Apoyo Social, Vida Significativa, Trabajo Significativo y Satisfacción Laboral**, se realizó una diferencia de medias, específicamente una prueba *t* de Student para muestras independientes, utilizando como variable de agrupación la rama artística, es decir, profesionales de danza y de artes Plásticas.

En relación con la **H2a: Los profesionales de Artes Plásticas puntuarán más alto en Satisfacción Laboral, Trabajo Significativo y Vida Significativa que los profesionales de Danza**, como se puede observar en la Tabla 5, los resultados obtenidos muestran diferencias significativas entre los grupos en dos de las variables, específicamente, en Trabajo Significativo y en Apoyo Social. Al analizar las medias de ambos grupos, se observó que los profesionales de artes plásticas presentaron en ambas variables una puntuación más alta que los profesionales de danza. Sin embargo, no se encontraron diferencias significativas entre ambos grupos en Satisfacción Laboral ni en Vida Significativa, lo que lleva a aceptar parcialmente la **H2a** y, a rechazar la **H2b: Los profesionales de Danza puntuarán más alto en Apoyo Social que los Profesionales de Artes Plásticas**.

Tabla 5.

*Diferencias de medias entre profesionales de danza y de artes plásticas en las variables analizadas*

	Grupo	N	Media	DT	t	gl	Sig. (Bilateral)																																
Apoyo Social	Danza	33	1,94	,830	-4,033	61	,000																																
	Artes Plásticas	30	2,80	,864				Trabajo Significativo	Danza	33	1,80	,697	-4,161	61	,000	Artes Plásticas	30	2,56	,764	Vida Significativa	Danza	33	2,11	,681	-1,485	61	,143	Artes Plásticas	30	2,37	,746	Satisfacción Laboral	Danza	33	2,64	1,329	-1,617	61	,111
Trabajo Significativo	Danza	33	1,80	,697	-4,161	61	,000																																
	Artes Plásticas	30	2,56	,764				Vida Significativa	Danza	33	2,11	,681	-1,485	61	,143	Artes Plásticas	30	2,37	,746	Satisfacción Laboral	Danza	33	2,64	1,329	-1,617	61	,111	Artes Plásticas	30	3,14	1,086								
Vida Significativa	Danza	33	2,11	,681	-1,485	61	,143																																
	Artes Plásticas	30	2,37	,746				Satisfacción Laboral	Danza	33	2,64	1,329	-1,617	61	,111	Artes Plásticas	30	3,14	1,086																				
Satisfacción Laboral	Danza	33	2,64	1,329	-1,617	61	,111																																
	Artes Plásticas	30	3,14	1,086																																			

En último lugar, para responder al **Objetivo 3**, en el que se planteaba *Analizar las posibles diferencias en percepción de Vida Significativa, Trabajo Significativo, Apoyo Social y Satisfacción Laboral entre los profesionales de Danza y Artes Plásticas en relación con la edad de los participantes, los años ejerciendo la actividad artística y, el desempeño de una carrera dual o únicamente artística*, y específicamente, para contrastar la **H3a**: *Las diferencias en percepción de Vida Significativa, Trabajo Significativo, Apoyo Social y Satisfacción Laboral dependerán de la edad de los participantes y de los años ejerciendo la actividad artística*, se realizaron dos análisis de varianza de un solo factor.

En el primer ANOVA se utilizó como factor la edad y como variables dependientes *Apoyo Social, Vida Significativa, Trabajo Significativo y Satisfacción laboral*. No se encontraron diferencias significativas para ninguna de las variables dependientes en el factor edad, como se muestra en la Tabla 6. Se rechaza, por tanto, la **H3a**.

Tabla 6. Comparación por grupos de la variable edad.

Variables	M1	M2	M3	ANOVA	$\eta^2$
Apoyo Social	2,21	2,57	2,91	F2,60 = 1,37	,044
Trabajo Significativo	2,12	2,23	2,20	F2,60 = ,124	,004
Vida Significativa	2,28	2,19	1,75	F2,60 = ,563	,018
Satisfacción Laboral	2,85	2,90	3,20	F2,60 = ,081	,003

M1 = Media rango de 18-35 años; M2 = Media rango de 36-55 años; M3 = Media rango de más de 55 años.

En el segundo ANOVA, se utilizó como factor los años ejerciendo la actividad artística, y como variables dependientes: Apoyo Social, Vida Significativa, Trabajo Significativo y Satisfacción Laboral. No se encontraron diferencias significativas para ninguna de las variables dependientes en el factor años ejerciendo la actividad artística como se muestra en la Tabla 7. Se establece que no existe relación entre el tiempo dedicado a la actividad artística y la percepción de Trabajo Significativo, Vida Significativa, Apoyo Social ni Satisfacción Laboral.

Tabla 7. Comparación por grupos de la variable Años ejerciendo la actividad artística

Variables	M1	M2	M3	M4	ANOVA	$\eta^2$
Apoyo Social	2,21	2,33	2,44	2,62	F3,59 = ,463	,023
Trabajo Significativo	2,29	2,06	2,18	1,79	F3,59 = ,812	,040
Vida Significativa	2,36	2,09	2,29	1,83	F3,59 = 1,258	,060
Satisfacción Laboral	2,93	2,69	2,95	2,72	F3,59 = ,148	,007

M1 = Media rango de 1-5 años; M2 = Media rango de 6-10 años; M3 = Media rango de 11-20 años; M4 = Media rango de más de 21 años

Con el fin de comprobar la última hipótesis, **H3b**: *Las puntuaciones en percepción de Vida Significativa, Trabajo Significativo y Satisfacción Laboral serán más altas en aquellos profesionales que desempeñen únicamente su actividad artística en comparación a aquellos que desempeñen una carrera dual*, se realizó una prueba *t* de Student para muestras independientes comparando



las puntuaciones en Trabajo Significativo, Vida Significativa, Apoyo Social y Satisfacción Laboral, entre aquellas personas que desempeñaban carrera dual o se dedicaban exclusivamente a su labor artística.

Como se muestra en la Tabla 8, los resultados no muestran diferencias significativas entre ambos grupos, por lo que la **H3b** queda rechazada. No obstante, se aprecian pequeñas diferencias en las medias de las variables analizadas. Es decir, en contra de la hipótesis formulada, los profesionales que informaron que desempeñaban una carrera dual presentaron puntuaciones medias ligeramente más altas que los profesionales que se dedicaban exclusivamente a la actividad artística, en las variables Trabajo Significativo, Vida Significativa y Satisfacción Laboral por parte de aquellos.

Tabla 8.

*Diferencias de medias entre profesionales de danza y de artes plásticas en función del tipo de Carrera: dual o exclusivamente artística*

	Carrera		Media	DT	t	gl	Sig. (Bilateral)
	Dual	N					
Apoyo Social	Si	36	2,35	,945	-0,25	61	,980
	No	27	2,36	,962			
Trabajo Significativo	Si	36	2,18	,828	,238	61	,813
	No	27	2,13	,824			
Vida Significativa	Si	36	2,35	,719	1,537	61	,130
	No	27	2,07	,702			
Satisfacción Laboral	Si	36	3,01	1,178	,977	61	,333
	No	27	2,70	1,309			

#### 4. Discusión

El objetivo general de esta investigación era analizar la relación de las variables Trabajo Significativo, Vida Significativa, Apoyo Social y Satisfacción Laboral en población artística, específicamente, en profesionales de Danza y de Artes Plásticas.

En relación con el primer objetivo específico de esta investigación que pretendía explorar la relación de las variables planteadas se observó que todas ellas correlacionaban positivamente entre sí de manera significativa. Estos

resultados permiten confirmar las hipótesis H1a y H1b, evidenciando que, efectivamente, aquellas personas que perciben mayores niveles de apoyo social en su entorno presentan mayores puntuaciones en trabajo significativo, vida significativa y satisfacción laboral. El hecho de que el apoyo social esté relacionado positiva y significativamente con el resto de las variables del estudio, va en la línea de estudios como el de Feng, Su, Wang y Liu (2018), quienes concluyen que el apoyo social actúa como un factor protector para las personas tanto en su vida, en general, como en su puesto de trabajo, en particular. Asimismo, los resultados obtenidos coinciden con los planteamientos de Zafra (2017), quien destaca el papel que tiene el apoyo social en profesionales artísticos, especialmente, en la elaboración de su identidad como artistas.

En cuanto a la segunda hipótesis del estudio, se esperaba que tanto el apoyo social, como la vida significativa y el trabajo significativo contribuyesen a explicar la satisfacción laboral de los participantes. Sin embargo, la hipótesis quedó parcialmente aceptada, debido a que la variable trabajo significativo quedó excluida como predictor de la satisfacción laboral, siendo las variables vida significativa, en primer lugar, y apoyo social, en segundo lugar, las que determinan la satisfacción laboral de los profesionales artísticos participantes en el estudio.

Para entender y analizar bien estos resultados se deben tener en cuenta dos factores fundamentales. El primero de ellos es el momento temporal en el que se realizó el estudio, durante el confinamiento debido al estado de alarma establecido por la pandemia de Covid-19. Los inconvenientes que esta pandemia ha traído directa e indirectamente al ámbito laboral como señalan Rudolph y Zacher (2020) son numerosos (p.ej., desempleo, ERTE, preocupación por el futuro, aislamiento social,...).

El segundo factor a tener en cuenta hace referencia al tipo de trabajo objeto de estudio y la precariedad intrínseca al mismo, que se ha visto agravada durante los últimos meses del presente año como consecuencia de la pandemia de Covid-19.

La satisfacción laboral generada por el trabajo que realizan los participantes en el estudio, parece que está más relacionada, por una parte, con

factores que hacen que la vida tenga significado por sí misma como, por ejemplo, su identidad, sus metas, su entusiasmo por la vida en sí misma. Y, por otra parte, se relaciona con las redes de apoyo social o a la falta de estas, en el caso de los artistas. Especialmente si atendemos al hincapié que ha hecho la sociedad, durante la crisis del Covid-19, en destacar la importancia de la labor de los trabajadores de primera necesidad, dejando en un segundo plano, la labor artística y cultural.

En cuanto al segundo objetivo del estudio, que buscaba explorar las diferencias entre los grupos de artistas participantes, profesionales de Artes Plásticas y de Danza, Los resultados obtenidos mostraron una mayor puntuación en Trabajo Significativo por parte de los profesionales de artes plásticas, esto puede deberse según Greenberg (1971), a que las artes plásticas son consideradas una rama artística superior a la danza en la escala cultural de las artes visuales, otorgándoles una mayor percepción de contribución a la cultura y enaltecendo el valor intrínseco de su trabajo.

En el Apoyo Social, sin embargo, al contrario de lo hipotetizado, vuelven a ser los profesionales de artes plásticas los que presentan puntuaciones medias más altas. Una vez más, se debe contemplar la posibilidad de que la visión del Apoyo Social, normalmente más instrumental y orientada al éxito laboral/económico de los artistas plásticos juegue un papel más importante, que la percepción de Apoyo Social más emocional e intrínseca de los bailarines que, además, se estaba viendo especialmente mermada por el confinamiento (Jeffri, Heckathorn y Spiller, 2011; Willard y Lavalley, 2016).

El último objetivo del estudio planteaba que aquellos artistas dedicados exclusivamente a su labor artística presentarían puntuaciones medias más altas en las variables analizadas, que aquellos profesionales artísticos forzados a desempeñar una carrera dual, realizando otro trabajo diferente al artístico o como complemento de este, para poder subsistir o cubrir sus necesidades básicas. Sin embargo, no sólo no se encontraron diferencias significativas entre ambos grupos, sino que, además, se aprecia una tendencia a puntuar más alto por parte del grupo que lleva una carrera dual. Una posible explicación a esta tendencia vuelve a ser el hecho de que la suma de la precariedad laboral artística (Mitchell y Karttunen, 1992) y la situación de crisis haya dejado desesperanzados por la

incertidumbre a aquellos que conseguían vivir de su profesión principal. Mientras tanto, aquellos que disponían de una salida o fuente de ingresos alternativa a la artística, podrían hacer uso de esta para cubrir sus necesidades económicas y paliar los efectos psicosociales adversos de la posible pérdida del empleo, ya que cómo hemos visto, el simple hecho de tener un empleo hace una aportación a la percepción de vida significativa y abre las puertas a la posibilidad de encontrar significado y satisfacción intrínseca así como apoyo social en el trabajo (McKee-Ryan, Song, Wanberg, Kinicki, 2005).

En conclusión, se hace evidente la relación de las variables de estudio entre sí, especialmente en cuanto al peso que la percepción de la vida significativa y el apoyo social tienen en la explicación de la satisfacción laboral de los profesionales de danza y artes plásticas. Existen, a su vez, diferencias entre ambas profesiones que dejan intuir una dificultad añadida para el grupo de danza, especialmente en su percepción de trabajo significativo y apoyo social. Diferencias que bien podrían ser debidas al efecto que el Covid-19 ha tenido en la salud social y psicológica de esta subpoblación, en comparación a posibles efectos protectores como la capacidad de mantener su labor artística en los profesionales de artes plásticas. A pesar de estas diferencias, ambas profesiones se ven caracterizadas por unas puntuaciones medias bastante bajas en las cuatro variables analizadas.

Las fortalezas de este estudio residen, principalmente, en la aportación a la escasa bibliografía existente en la psicología laboral positiva sobre los trabajadores artísticos. Añadiendo un granito de arena al conocimiento del funcionamiento de algunas de las variables psicosociales más relevantes y al conocimiento, tanto de las profesiones de danza y artes plásticas, como de la posible generalización a otras profesiones con características similares. Además, se realiza un análisis integrado de variables que, habitualmente, eran tratadas por separado en la explicación de la satisfacción laboral.

El trabajo presenta, también, algunas debilidades que deben comentarse, como el hecho de que el número de participantes es muy pequeño y heterogéneo en variables sociodemográficas y laborales, pudiendo haber afectado a la potencia y a la generalización de los resultados. Además, el hecho de haber realizado el estudio durante el confinamiento y crisis del Covid-19, podría haber

influido en las puntuaciones de los participantes que serían sustancialmente distintas en tiempos de “normalidad”. Sin embargo, este evento podría también abrir las puertas a comparaciones con investigaciones futuras de características similares que evalúen los efectos que el Covid-19 ha tenido y está teniendo en estos profesionales.

Sería conveniente que futuras líneas de investigación tuviesen en cuenta otros factores sociolaborales y geográficos, realizando comparaciones entre países e incluso entre otras ramas artísticas, o asumiendo una perspectiva de género entre hombres y mujeres artistas. A su vez, investigaciones que evalúen el apoyo social, el trabajo significativo, la vida significativa y la satisfacción laboral en tiempos de bonanza económica y social, podrían arrojar resultados completamente distintos en la relación de estas variables.

## 5. Referencias

- Ahmed, U., Majid, A. H. A., & Zin, M. M. (2016). Moderation of meaningful work on the relationship of supervisor support and coworker support with work engagement. *The Journal of Business, Economics, and Environmental Studies (JBEEES)*, 6(3), 15-20. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2018.11.016>
- Allan, B. A. (2018). Important, worthwhile and valuable employment: How helping others makes work more meaningful. *Psychological Science Agenda*, 32(7). <https://doi.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2Fcou0000228>
- Alonso, A., Menéndez, M., y González, L. (2013). Apoyo social: Mecanismos y modelos de influencia sobre la enfermedad crónica. *Cuadernos de Atención Primaria*, 19, 118-123.
- Baumeister, R. F., & Vohs, K. D. (2002). The Pursuit of Meaningfulness in Life. In C. R. Snyder, & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 608-618). Oxford.
- Beadle, R., & Knight, K. (2012). Virtue and meaningful work. *Business Ethics Quarterly* 22(2), 433–450. <https://doi.org/10.5840/beq201222219>
- Bille, T., Fjællegaard, C., Frey, B. S., & Steiner, L. (2013). Happiness in the arts—International evidence on artists' job satisfaction. *Economic Letters*, 121(1), 15-18. <https://doi.org/10.1016/j.econlet.2013.06.016>
- Bonebright, C., Clay, D. & Ankenmann, R. (2000). The relationship of workholism with work-life conflict, life satisfaction, and purpose in life. *Journal of Counseling Psychology*. 47, 469-477. 10.1037/0022-0167.47.4.469.
- Cahalan, R., & O'Sullivan, K. (2013). Job satisfaction of professional Irish dancers: implications for performer health and well-being. *Journal of dance medicine & science: official publication of the International Association for Dance Medicine & Science*, 17(4), 139–149. <https://doi.org/10.12678/1089-313x.17.4.139>
- Chalofsky, N., & Cavallaro, L. (2013). A Good Living Versus A Good Life. *Advances in Developing Human Resources*, 15(4), 331-340. <https://doi.org/10.1177/1523422313498560>

- Chiaburu, Dan, Harrison & David. (2009). Do coworkers make the place? Conceptual synthesis and meta-analysis of lateral social influences in organizations. *Journal of Applied Psychology* 93. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.5.1082>
- Clark, A., Oswald, A., & Warr, P. (1996). Is job satisfaction U-shaped in age? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69(1), 57-81. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1996.tb00600.x>
- De Roda, A. B. L., & Moreno, E. S. (2001). Estructura social, apoyo social y salud mental. *Psicothema*, 13(1), 17-23
- Deelstra, J. T., Peeters, M. C. W., Schaufeli, W. B., Stroebe, W., Zijlstra, F. R. H., & van Doornen, L. P. (2003). Receiving instrumental support at work: When help is not welcome. *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 324-331. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.2.324>
- Donaldson, S. I., & Ko, I. (2010). Positive organizational psychology, behavior, and scholarship: A review of the emerging literature and evidence base. *The Journal of Positive Psychology*, 5(3), 177-191. <https://doi.org/10.1080/17439761003790930>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71 (3), 500–507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- F. McKee-Ryan, Z. Song, C.R. Wanberg, A.J. Kinicki (2005). Psychological and physical well-being during unemployment: A meta-analytic study. *Journal of Applied Psychology*, 90 (1), pp. 53-76. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.1.53>
- Feng D., Su S., Wang L., Liu F. (2018) The protective role of self-esteem, perceived social support and job satisfaction against psychological distress among Chinese nurses. *J Nurs Manag.* 26(4) 366-372. <https://doi.org/10.1111/jonm.12523>
- Fernández Ríos, M., Ramírez Vielma, R. G., Sánchez García, J. C., Bargsted Aravena, M., Polo Vargas, J. D., & Ruiz Díaz, M. Á. (2017). Spanish-Language Adaptation of Morgeson and Humphrey's Work Design

- Questionnaire (WDQ). *The Spanish Journal of Psychology*, 20. <https://doi.org/10.1017/sjp.2017.24>
- Frankl, V. (1963). *Man's search for meaning* (Ed. Revisada, London: Hodder & Stoughton).
- Freeman, R. B. (1980). The exit-voice tradeoff in the labor market: Unionism, job tenure, quits, and separations. *The Quarterly Journal of Economics*, 94(4), 643-673. <https://doi.org/10.3386/w0242>
- Fry P. S. (2001). The unique contribution of key existential factors to the prediction of psychological well-being of older adults following spousal loss. *The Gerontologist*, 41(1), 69–81. <https://doi.org/10.1093/geront/41.1.69>
- Fuertes, F., Munduate, L., y Fortea, M. (1996). *Análisis y rediseño de puestos; adaptación española del cuestionario Job Diagnostic Survey*. España: Universitat Jaume I. Campus Riu Sec.
- Gil-Monte, P. (2014). *Manual de psicología aplicada al trabajo y a la prevención de los riesgos laborales*. Madrid, España: Ediciones Pirámide.
- Greenberg, C. (1971). *Art and culture: Critical essays*. Beacon Press.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170. <https://doi.org/10.1037/h0076546>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Reading, MA: Addison-Wesley. Lee, J. (1997). The motivation of women entrepreneurs in Singapore. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & amp*, 3 (2), 93-110. <https://doi.org/10.1177/105960118200700110>
- Harrison, C., & Ruddock-Hudson, M. (2018). Beyond the stage: Career transition and retirement of professional dancers. *Journal of Science and Medicine in Sport*, 21, S43. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103433>
- Jeffri, J., Heckathorn, D. D., & Spiller, M. W. (2011). Painting your life: A study of aging visual artists in New York City. *Poetics*, 39(1), 19-43. <https://doi.org/10.1016/j.poetic.2010.11.001>



- Kamimura, A., Christensen, N., Tabler, J., Ashby, J., & Olson, L. M. (2013). Patients utilizing a free clinic: physical and mental health, health literacy, and social support. *Journal of community health*, 38(4), 716–723. <https://doi.org/10.1007/s10900-013-9669-x>
- Kucel, A., & Vilalta-Bufi, M. (2013). Job Satisfaction of University Graduates. *Revista de Economia Aplicada*, 21(61), 29–55. <https://doi-org.accedys2.bbtck.ull.es/>
- Lambert, N. M., Stillman, T. F., Hicks, J. A., Kamble, S., Baumeister, R. F., & Fincham, F. D. (2013). To Belong Is to Matter: Sense of Belonging Enhances Meaning in Life. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 39(11), 1418–1427. <https://doi.org/10.1177/0146167213499186>
- Lepisto, D. A., and Pratt, M. G. (2017). Meaningful work as realization and justification toward a dual conceptualization. *Organizational Psychology Review* 7, 99–121. <https://doi.org/10.1177/2041386616630039>
- Locke, E.L. (1976). The nature of job satisfaction. In M.D. Dunnette (Ed.). *Handbook of Organizational and Industrial Psychology*. Chicago: Rand. Mc.Nally.
- M. Lips-Wiersma, S. Wright (2012) Measuring the meaning of meaningful work: Development and validation of the Comprehensive Meaningful Work Scale (CMWS). *Group & Organization Management*, 37(5), pp. 655-685. <https://doi.org/10.1177/1059601112461578>
- Martela, F., & Ryan, R. M. (2016). Prosocial behavior increases well-being and vitality even without contact with the beneficiary: Causal and behavioral evidence. *Motivation and Emotion*, 40(3), 351-357. <https://doi.org/10.1007/s11031-016-9552-z>
- Martela, F., & Steger, M. F. (2016). The three meanings of meaning in life: Distinguishing coherence, purpose, and significance. *The Journal of Positive Psychology*, 11(5), 531-545. <https://doi.org/10.1080/17439760.2015.1137623>

- 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>.
- Maslow, A.H. (1991). *Motivación y Personalidad*. Madrid: Díaz de Santos
- McKnight, P. E., and Kashdan, T. B. (2009). Purpose in life as a system that creates and sustains health and well-being: an integrative, testable theory. *Review of General Psychology*, 13(3), 242–251. <https://doi.org/10.1037/a0017152>
- Mettler, B. (1947). The Relation of Dance to the Visual Arts. *The Journal of Aesthetics and Art Criticism*, 5(3), 195-203. <https://doi.org/10.2307/427074>
- Mitchell, R., & Karttunen, S. (1992). Why and How to Define an Artist: Types of Definitions and Their Implications for Empirical Research Results. *Cultural Economics* (pp. 175-185). [https://doi.org/10.1007/978-3-642-77328-0\\_18](https://doi.org/10.1007/978-3-642-77328-0_18)
- Morgan, J., & Farsides, T. (2009). Measuring Meaning in Life. *Journal of Happiness Studies*, 10(2), 197-214. <https://doi.org/10.1007/s10902-007-9075-0>
- Morgan, J., & Robinson, O. (2013). Intrinsic aspirations and personal meaning across adulthood: conceptual interrelations and age/sex differences. *Developmental psychology*, 49(5), 999–1010. <https://doi.org/10.1037/a0029237>
- Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1321-1339. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.6.1321>
- Palací, F. (coordinador, 2005). *Psicología Organizacional Positiva*. Capítulo del texto *Psicología de la Organización*. Madrid: Pearson Prentice Hall.

- 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.
- Pérez, J, y Martín, F. (1999). NTP 439: *El apoyo social*. Ministerio de trabajo y asuntos sociales. Recuperado de: [https://www.insst.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp\\_439.pdf](https://www.insst.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_439.pdf)
- Pérez, V. (2011). Percepción de apoyo social dentro y fuera del entorno laboral y su relación con las actitudes hacia el trabajo y los riesgos psicosociales en trabajadores con discapacidad. (Tesis doctoral). Facultad de Ciencias de la Salud. Departamento de Psicología. Universidad Autónoma de Madrid. Recuperado de: [https://ciencia.urjc.es/bitstream/handle/10115/11373/Tesis\\_Vanesa\\_P%C3%A9rez\\_07\\_11\\_2011\\_registro\\_URJC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://ciencia.urjc.es/bitstream/handle/10115/11373/Tesis_Vanesa_P%C3%A9rez_07_11_2011_registro_URJC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Prado, J. F. U. (2014). *Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales*. Editorial el manual moderno.
- Prado, R. (2012). *Artes Plásticas y Danza: Propuesta Para una Didáctica Interdisciplinar* (Tesis Doctoral). Universidad Complutense de Madrid. Madrid.
- Quarstein, V. A., McAfee, R. B., & Glassman, M. (1992). The Situational Occurrences Theory of Job Satisfaction. *Human Relations*, 45(8), 859-873. <https://doi.org/10.1177/001872679204500806>
- Rodríguez, M. Á. M., Salvador, C., Boada, J., González, E., & Agulló, E. (2007). La satisfacción y el bienestar psicológico como antecedentes del compromiso organizacional. *Psicothema*, 19(3), 395-400.
- Roessler, B. (2012). Meaningful work: arguments from autonomy. *Journal of Political Philosophy*. 20(1), 71–93. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9760.2011.00408.x>
- Rosso, B. D., Dekas, K. H. & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: a theoretical integration and review. *Res. Organ. Behav.* 30, 91–127. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2010.09.001>

- Rudolph, C. W., & Zacher, H. (2020). COVID-19 and careers: On the futility of generational explanations. *Journal of vocational behavior*, 119, 103433. Advance online publication. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103433>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141–166. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>
- Salanova, M., Martínez, I.M. y Llorens, S. (2014). Una Mirada más “Positiva” a la Salud Ocupacional Desde la Psicología Organizacional Positiva en Tiempos de Crisis: Aportaciones desde el equipo de investigación WONT. *Papeles del Psicólogo*, 35, 22-30.
- 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*, 22(8), 849-869. <https://doi.org/10.1002/job.116>
- Spector P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: development of the Job Satisfaction Survey. *American journal of community psychology*, 13(6), 693–713. <https://doi.org/10.1007/BF00929796>
- Steger, M. F. (2009). *Meaning in life*. In S. J. Lopez & C. R. Snyder (Eds.), *Oxford library of psychology. Oxford handbook of positive psychology* (p. 679–687). Oxford University Press.
- Steger, M., Dik, B. J. & Duffy (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322-337. <https://doi.org/10.1177/1069072711436160>
- Steger, M., Frazier, P., Oishi, S. & Kaler, M. (2006). The meaning in life questionnaire: Assessing the presence of and search for meaning in life. *Journal of Counselling Psychology*, 53(1), 80-93. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.53.1.80>
- Voutsina, M., & Goulimaris, D. (2016). Motivation and job satisfaction of people working in recreational dance activities. *Sport Science*, 9(1), 28-36.

- Willard, V. C., & Lavalley, D. (2016). Retirement experiences of elite ballet dancers: Impact of self-identity and social support. *Sport, Exercise, and Performance Psychology*, 5(3), 266–279. <https://doi.org/10.1037/spy0000057>
- Wrzesniewski, A. (2003). Finding positive meaning in work. *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline*, 296-308. San Francisco.
- Zafra, R. (2017). *El entusiasmo. Precariedad y trabajo creativo en la era digital*. Barcelona: Anagrama.
- Zeidner, M., & Matthews, G. (2016). Ability emotional intelligence and mental health: Social support as a mediator. *Personality and Individual Differences*, 99, 196-199. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.05.008>