

El vínculo entre el ajuste persona-entorno laboral y el trabajo significativo

Relación con la satisfacción vital y laboral

Alumna: Lorena Rodríguez de Pedro

Co-tutora: Gladys Rolo-González

Co-tutora: Virginia Gutiérrez Rodríguez

**Trabajo de Fin de Máster Universitario en Desarrollo y Gestión de Recursos
Humanos. Universidad de La Laguna.
Curso académico 2019-2020**

ÍNDICE

RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	1
1. Introducción.....	2
1.1 Ajuste persona-entorno laboral	2
1.2 Trabajo significativo	4
1.3 Satisfacción con la vida	6
1.4. Satisfacción laboral	7
1.5 Problema de Investigación	8
1.6 Objetivos e Hipótesis	9
2. Método.....	9
2.1. Participantes	9
2.2. Diseño	11
2.3. Instrumento	11
2.4. Procedimiento	12
3. Resultados.....	13
4. Discusión.....	16
Referencias bibliográficas.....	18

RESUMEN

La importancia del ajuste persona-entorno laboral radica en los beneficios que podría aportar a la persona y a la organización como, por ejemplo, mayor satisfacción laboral, rendimiento o reducción de la rotación y del absentismo.

El objetivo de este estudio es analizar la relación entre el ajuste persona-entorno laboral, trabajo significativo, satisfacción vital y satisfacción laboral. Para ello, se elaboró un instrumento formado por: cuestionario de datos sociodemográficos y laborales, la escala de Ajuste Percibido (Cable et al., 2002), el cuestionario Work and Meaning Inventory -WAMI- (Steger et al., 2012), la escala de Satisfacción con la Vida -SWLS- (Diener et al, 1985; adaptada al español por Atienza, et al., 2000) y la escala de Satisfacción Laboral del Job Diagnostic Survey- JDS- (Hackman et al., 1975; adaptada al español por Fuertes et al., 1996).

Participaron en el estudio 110 trabajadores. Los resultados muestran una relación entre el ajuste persona-entorno laboral, el trabajo significativo, la satisfacción vital y la satisfacción laboral, con influencias distintas entre ellas, y de las dimensiones de ajuste persona-entorno. Por último, no se encontraron diferencias en las variables según la posición jerárquica, aunque sí en la satisfacción laboral según el género.

Palabras Claves: Ajuste persona-entorno laboral, trabajo significativo, satisfacción laboral, satisfacción con la vida.

ABSTRACT

The importance of individual's fit at their work environment is due to the many benefits that they could bring to the person and their organization, such as greater job satisfaction, performance or a reduction in turnover and absenteeism.

The purpose of this study is to analyze the relationship between the person-work environment fit, meaningful work, life satisfaction and job satisfaction. For that, an instrument was developed that included a questionnaire of socio-demographic and labor information, the Perceived Adjustment Scale (Cable and DeRue, 2002), the Work and Meaning Inventory -WAMI- questionnaire (Steger et al., 2012), the life satisfaction scale -SWLS- (Diener et al., 1985; adapted to Spanish

by Atienza, et al., 2000) and the job satisfaction scale from the Job Diagnostic Survey- JDS- (Hackman et al., 1975; adapted to Spanish by Fuertes et al., 1996).

110 workers participated in the study. The results show a relationship between person-environment fit in general, meaningful work, life satisfaction and job satisfaction, with different influences between them and with the dimensions of person-environment fit. Finally, no differences were found in the variables according to hierarchical position, although there were differences in job satisfaction according to gender.

Palabras Claves: Person-Environment Fit, Meaningful Work, Life Satisfaction, Job Satisfaction.

1. Introducción

El trabajo es la actividad humana a la que se dedica un mayor porcentaje de tiempo vital, siendo una experiencia central en la vida de cualquier persona (Polo-Vargas et al., 2012). En el siglo XX creció el interés por incrementar la productividad organizacional a partir de la mejora del bienestar del trabajador, poniendo el énfasis en la satisfacción laboral (Wright y Bonett, 2007). En las últimas décadas se ha destacado que un adecuado diseño del trabajo permite obtener resultados positivos para la organización, los trabajadores, sus familias, la sociedad y el entorno en general (Fernández et al., 2017).

Para cumplir con los desafíos competitivos actuales y experimentar actitudes y resultados laborales más positivos, son necesarios altos niveles de ajuste entre la persona y su trabajo. De este modo, conceptos como “ajuste persona-entorno laboral” y “trabajo significativo” han recibido mucha atención por su impacto en la satisfacción laboral, el rendimiento, la rotación o, incluso, en la satisfacción vital.

Este trabajo se centrará en el estudio del ajuste persona-entorno laboral, el trabajo significativo, y su relación con la satisfacción vital y laboral.

1.1 Ajuste persona-entorno laboral

El ajuste persona-entorno laboral se refiere a la compatibilidad entre una persona y su entorno de trabajo, producida cuando las características de ambas partes coinciden (Kristof-Brown et al., 2005). La personalidad, los valores, las necesidades, las habilidades y conocimientos, son algunas de las características más relacionadas con el ajuste laboral (Hontangas et al., 1996).

Actualmente existen numerosas teorías y modelos de ajuste enfocadas, únicamente, en la persona o en el entorno. No obstante, la teoría interaccionista del comportamiento propone que, de forma conjunta, la persona y el entorno predicen mejor el comportamiento y los resultados que por separado (Van Vianen, 2018). Los modelos de ajuste actuales, por tanto, entienden que el bienestar surge de la combinación de las características del trabajo y de los

juicios, entornos culturales, características demográficas y valores del trabajador (Warr, 2007; citado en Cifre et al., 2013).

El ajuste persona-entorno laboral ha sido ampliamente analizado desde un enfoque unidimensional, que relaciona el ajuste del trabajador con un solo aspecto de su entorno laboral. Sin embargo, debería evaluarse desde una perspectiva multidimensional ya que son múltiples las dimensiones del entorno laboral con las que interactúa el trabajador (Jansen y Kristof-Brown, 2006).

Muchinsky et al. (1987; citado en Kristof-Brown et al., 2011) propusieron abordar el ajuste desde la perspectiva de ajuste complementario y ajuste suplementario.

Por un lado, dentro del ajuste complementario, dado cuando la persona o el entorno aporta las características que el otro no posee, se encuentra la teoría del Ajuste Laboral (Dawis y Lofquist, 1984), que postula que el grado de ajuste produce resultados importantes para la persona y la organización (Tak, 2011). Esta teoría resalta el ajuste persona-trabajo, entendido como la compatibilidad del trabajador con un trabajo específico (Kristof-Brown, 1996). El ajuste persona-trabajo puede subdividirse en dos dimensiones: (1) Ajuste Habilidades-Demandas, producido cuando la persona presenta las habilidades, capacidades y conocimientos requeridos para cumplir con las demandas laborales; y (2) Ajuste Necesidades-Recursos, que refleja una valoración del trabajador sobre si el entorno laboral satisface sus necesidades, deseos o preferencias (Caplan, 1987; citado en Kristof-Brown y Guay, 2011).

Por otro lado, el ajuste suplementario es la base de muchas de las teorías de ajuste tradicionales que consideran que la similitud entre la persona y algún aspecto del entorno proporciona una forma de ajuste como, por ejemplo, el ajuste persona-organización o el ajuste persona-supervisor (Cable y DeRue, 2002). Este trabajo se centrará, en el ajuste persona-organización definido como la compatibilidad entre valores y objetivos organizacionales de la persona y su organización (Kristof-Brown, 1996).

La relación entre el ajuste persona-trabajo y la satisfacción laboral ha sido ampliamente demostrada tras meta-análisis y resultados empíricos (p.ej., Bretz y Judge 1994; Laschinger et al. 2006; citado en Peng y Mao, 2015). Peng y Mao (2015), encontraron una relación positiva entre el ajuste persona-trabajo y la satisfacción laboral. Sin embargo, parece que los dos sub-tipos de ajuste persona-trabajo presentan impactos diferentes en los resultados (Kristof-Brown et al., 2005). Mientras que el ajuste habilidades-demandas presenta mayor relación con el rendimiento laboral (Kristof, 1996), el ajuste necesidades-recursos lo hace con la satisfacción laboral (Cable y DeRue, 2002).

Por el contrario, la relación entre el ajuste persona-organización y la satisfacción laboral no ha sido consistente en algunos estudios (Kristof-Brown et al., 2005). En general, se ha comprobado que se relaciona con la satisfacción laboral, el compromiso organizacional, el rendimiento, el estrés laboral y las intenciones de abandono (Berrios y García, 2004). Específicamente, Lee y Lee (2006; en Tak, 2011) encuentran una relación significativa entre el ajuste persona-organización y la satisfacción laboral.

Cabe destacar que, considerados conjuntamente, el ajuste necesidades-recursos, el ajuste habilidades-demandas y el ajuste persona-organización tienen efectos importantes en la satisfacción laboral (Kristof-Brown et al. 2002). Kristof-Brown et al. (2005) en un meta-análisis, encuentran relación entre el ajuste general y la satisfacción laboral.

El género podría ser un factor clave en la relación entre el ajuste persona-entorno y la satisfacción laboral, debido a que las identidades, los roles y los estereotipos de género suelen conllevar a características del trabajo distintas entre sexos (Cifre et al., 2013). Aunque algunos estudios no encuentran diferencias de género en la satisfacción laboral, un número importante de investigaciones encuentran una diferencia pequeña en la satisfacción laboral, con puntuaciones más altas para las mujeres (Cifre et al., 2013).

Otra variable que también ha sido relacionada con mayores niveles de satisfacción laboral es el trabajo significativo. Sin embargo, aunque Both-Nwabuwe et al. (2017) lo reconocen como un resultado del ajuste entre la

persona y su trabajo, son escasas las investigaciones que relacionan el ajuste persona-entorno y el trabajo significativo.

1.2 Trabajo significativo

El trabajo significativo ha sido definido y operacionalizado de muchas maneras a lo largo del tiempo. Las primeras conceptualizaciones lo consideran como un concepto unidimensional, referido a la percepción de los trabajadores de que su trabajo vale la pena, es importante o valioso (Hackman y Oldham, 1975). Posteriormente, se desarrollaron conceptualizaciones multidimensionales que reúnen aspectos del yo (p.ej., autorrealización) y aspectos de estar orientado a otros (p.ej., ayudar a los demás), y que describen procesos o dimensiones, que probablemente generan experiencias significativas que contribuyen a comprender el trabajo como significativo (Lips-Wiersma et al., 2012).

En general, el trabajo significativo se refiere a la importancia o valor, de valencia positiva, que una persona le da a su trabajo (Lips-Wiersma et al., 2016). Esta valoración produce una percepción personal de que el trabajo tiene sentido y satisface necesidades propias y de otros (Both-Nwabuwe et al., 2017). Steger, et al. (2012) lo definen como la experiencia subjetiva de experimentar un significado positivo del trabajo, percibir que el trabajo es clave para dar sentido a la propia vida y que tiene impacto positivo en los demás o en la sociedad.

La Teoría de las Características del Puesto propone el trabajo significativo como una dimensión psicológica clave para disminuir la rotación, aumentar el desempeño y la satisfacción laboral. Considerar un trabajo como significativo, conduce directamente a estados afectivos positivos (Hackman y Oldham, 1975). Estos estados positivos, a su vez, conducen a evaluaciones globales más positivas de satisfacción laboral (Kahneman y Krueger, 2006).

Nuevas perspectivas y planteamientos han seguido ahondando en el concepto de trabajo significativo, que resaltan la importancia de la motivación, el compromiso y el bienestar relacionados con el trabajo (Martela et al., 2018). Sin

embargo, al igual que en el ajuste al entorno laboral, problemas conceptuales y metodológicos continúan dificultando la comprensión del constructo.

Debido a que las personas no solo otorgan sentido, sino que además dan un significado, es importante destacar la distinción entre el significado del trabajo y el trabajo significativo. Mientras que el primero se trata de la forma de conceptualizar el trabajo, el segundo se trata de la cantidad de sentido que se le da al mismo, es decir, cómo de bien el trabajo cumple ciertos valores o características personales (Rosso et al., 2010).

Martela et al., (2018) tras una revisión bibliográfica concluyen que el trabajo significativo se refiere a la importancia del trabajo como una evaluación general de si el trabajo es intrínsecamente valioso y vale la pena hacerlo. Steger et al. (2012) conceptualizaron el trabajo significativo en tres dimensiones: (1) La *significación psicológica*, es una experiencia subjetiva de que el trabajo es importante y significativo. (2) La *creación de significado* a través del trabajo, capta la idea de que el trabajo es una fuente primaria de significado en la vida, por lo que ayuda a las personas a comprenderse a sí mismas y al mundo que las rodea. Y (3) las *motivaciones mayores*, reflejan el deseo de marcar la diferencia y de tener un mayor impacto en los demás.

El trabajo significativo ha sido relacionado con la motivación intrínseca, el compromiso profesional y el absentismo (Steger et al., 2012). Rosso et al. (2010) postulan que el trabajo significativo sustenta la motivación de las personas y afecta a su bienestar.

Cuando las características del trabajo se alinean con los valores e identidades del trabajador, se experimenta un alto grado de trabajo significativo (Steger et al., 2010). Aunque esto refleja la necesidad de un ajuste con el entorno laboral, como se señaló antes, pocas son las investigaciones que relacionan el trabajo significativo con el ajuste persona-entorno laboral. Un ejemplo de estudio es el realizado por Duffy et al., (2015), quienes encontraron que el trabajo significativo mediaba el vínculo del ajuste persona-entorno con la satisfacción laboral.

La satisfacción laboral es una de las variables más relacionadas con el trabajo significativo. Steger et al. (2012) informan de una fuerte relación positiva entre el trabajo significativo y la satisfacción laboral. También se ha propuesto que el trabajo significativo mejora el bienestar de las personas fuera del lugar de trabajo, estando relacionado con la satisfacción con la vida (Allan et al., 2019).

1.3 Satisfacción con la vida

El bienestar subjetivo, formado por el afecto positivo, el afecto negativo y la satisfacción con la vida, es considerado un aspecto indispensable de la calidad de vida (Muñoz et al., 2018). La satisfacción con la vida, es el componente cognitivo del bienestar subjetivo, referido a un proceso de juicio comparativo sobre las circunstancias propias que la persona considera un estándar adecuado para evaluar su nivel de satisfacción (Diener et al., 1985).

En general, la satisfacción con la vida se refiere al grado en que la persona evalúa la calidad global de su vida en forma positiva, es decir, cuánto le gusta, en general, la vida que lleva (Veenhoven, 1994). Esta evaluación puede realizarse ante circunstancias concretas o ante ámbitos concretos como la familia o los amigos (Seligson et al., 2003, citado en Muñoz et al., 2018).

Estudios sobre la evolución del ciclo vital del ser humano revelan que en la adultez los tres roles característicos son: vida laboral, vida en pareja y paternidad, otorgando al trabajo un peso considerable en la satisfacción vital (Atchley, 1975; citado en Polo-Vargas et al., 2012). En la misma línea, Wright (2006) destaca que la satisfacción con el trabajo podría ser el indicador más importante de la satisfacción con la vida.

Existen dos tipos de explicaciones para la relación entre la satisfacción vital y laboral (Cernas et al., 2017). Por una parte, la hipótesis de la compensación predice una relación negativa entre ambas satisfacciones, debido a que la insatisfacción en una parte de la vida se compensaría con la satisfacción laboral. La segunda explicación, con mayor apoyo empírico, es la hipótesis del desbordamiento, que predice una relación positiva entre ambas satisfacciones ya que, la satisfacción con la vida hace que los individuos tengan

más emociones y sentimientos positivos volviéndose proclives a la satisfacción en otros aspectos, como el trabajo. Los resultados parecen indicar que, a mayor satisfacción con la vida, mayor satisfacción laboral.

Numerosos estudios encuentran diferencias generalmente pequeñas en los niveles de satisfacción con la vida según el género. Por ejemplo, Muñoz et al. (2018) encuentran que las mujeres presentan mayor satisfacción vital que los hombres. Además, se han encontrado mayores niveles de satisfacción vital en personas que ocupan posiciones jerárquicas superiores en las organizaciones (Veenhoven, 1994).

1.4. Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral es quizá el antecedente del comportamiento laboral más estudiado debido a su capacidad predictiva de la productividad (Cernas et al., 2017). En general, la satisfacción laboral puede entenderse de dos maneras. Por un lado, como un estado emocional, sentimiento o respuesta afectiva positiva o placentera hacia el trabajo, resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales (Locke, 1976). Por otro lado, como resultado de un juicio relativo que surge de la comparación implícita entre la situación laboral actual y la ideal (Gamero-Burón, 2004).

Estas dos maneras de concebir la satisfacción laboral plantean dos aproximaciones distintas a la hora de evaluarla. Por un lado, desde una perspectiva unidimensional, preguntándole a la persona su grado de satisfacción general con su trabajo; por otro lado, siguiendo la perspectiva multidimensional, se evalúan diferentes aspectos del trabajo, como la satisfacción con los compañeros, para conocer el grado de satisfacción laboral (Gil-Monte, 2014).

A pesar de que suele ser evaluada de manera general, cabe destacar que la satisfacción laboral es un término multidimensional formado por diferentes facetas. Entre estas facetas podemos encontrar la satisfacción con la supervisión, con la organización, con los compañeros, con el salario, entre otras (Gil-Monte, 2014). Según Locke (1976) entre los factores del trabajo que influyen

en la satisfacción laboral están las características de la tarea y los aspectos intrínsecos del trabajo, el propio trabajador y el resto de empleados.

Históricamente, se han propuesto tres tipos de explicaciones a la variabilidad de la satisfacción de los empleados (Kalleberg, 1977): (1) diferencias individuales en variables como la personalidad; (2) los aspectos contextuales o las características del propio trabajo (salario, promoción, jornada de trabajo y otros aspectos estructurales); y (3) una combinación de ambos.

Aunque la satisfacción laboral es la variable dependiente más relacionada con el ajuste laboral, no existe un acuerdo generalizado sobre su relación (Berrios y García, 2004). La teoría del ajuste laboral (Dawis et al., 1984) considera que los niveles de satisfacción dependen de la comparación subjetiva realizada por el trabajador del grado en el que el trabajo cumple con sus requisitos o necesidades individuales.

El modelo de satisfacción de Lawler (1973; citado en Gil-Monte, 2014) considera que la satisfacción laboral depende de un proceso de comparación subjetiva del nivel de ajuste entre lo que el trabajador cree que debería recibir y la percepción de lo que recibe finalmente, así como de lo que reciben los demás. Si la recompensa obtenida es igual que la esperada, conlleva mayores niveles de satisfacción laboral (Gil-Monte, 2014). Por tanto, el ajuste de las necesidades de la persona con los recursos que la organización le proporciona, parece tener una influencia directa en la satisfacción laboral del trabajador.

1.5 Problema de Investigación:

A pesar de que la investigación sobre el trabajo y la organización ha sido relativamente abundante y constante, constructos tales como el ajuste persona-entorno y el trabajo significativo, presentan diversos problemas conceptuales y metodológicos que dificultan la comprensión de su relación, naturaleza e impacto.

Como se comentó al inicio de esta introducción teórica, el ajuste persona-entorno laboral requiere la compatibilidad de la persona con múltiples sistemas de su entorno. El estudio que se presenta en este trabajo, se basará en

los tres componentes básicos de una evaluación general de ajuste subjetivo identificados por Cable y DeRue (2002): ajuste persona-organización, ajuste necesidades-recursos y ajuste habilidades-demandas. Se relacionarán esos tres componentes del ajuste, con el trabajo significativo, la satisfacción vital y la satisfacción laboral.

1.6 Objetivos e Hipótesis:

El *objetivo principal* de este trabajo es analizar la relación entre el ajuste persona-entorno laboral, el trabajo significativo, la satisfacción vital y la satisfacción laboral. Para ello se establecieron las siguientes hipótesis:

H1a: Los participantes con altos niveles de ajuste persona-organización percibirán su trabajo como más significativo y presentarán mayores niveles de satisfacción vital y laboral.

H1b: Los participantes con altos niveles de ajuste habilidades-demandas percibirán su trabajo como más significativo.

H1c: Los participantes con altos niveles de ajuste necesidades-recursos presentarán puntuaciones más altas en satisfacción vital y en satisfacción laboral.

Segundo objetivo: Analizar la influencia de las distintas variables de estudio en la satisfacción laboral.

H2: La satisfacción laboral será explicada principalmente por el ajuste de los participantes a su entorno laboral global, la percepción del trabajo como significativo, y por su satisfacción con la vida.

Tercer objetivo: Analizar la influencia del género y el nivel jerárquico dentro de la empresa, en el ajuste persona-entorno laboral, el trabajo significativo, la satisfacción vital y la satisfacción laboral.

H3a: Las mujeres presentarán mayores niveles de satisfacción vital y laboral que los hombres.

H3b: Los participantes que ocupen posiciones jerárquicas altas presentarán mayor satisfacción vital y laboral que los participantes que ocupen posiciones medias e inferiores en su lugar de trabajo.

2. Método

2.1. Participantes:

La muestra estuvo compuesta por 110 personas, 82 mujeres, 27 hombres y 1 persona perteneciente a otro género, con edades comprendidas entre 20 y 78 años ($M= 36,93$; $Dt = 13,54$).

Todos los participantes provienen de diferentes provincias españolas, aunque en su mayoría residían en Santa Cruz de Tenerife (82%) (Figura 1). Respecto a la categoría jerárquica, solamente el 7% de la muestra ocupaba posiciones jerárquicas altas e intermedias, frente al 86% que ocupaba posiciones bajas (Figura 2).



Figura 1. Porcentaje de participantes según provincia.

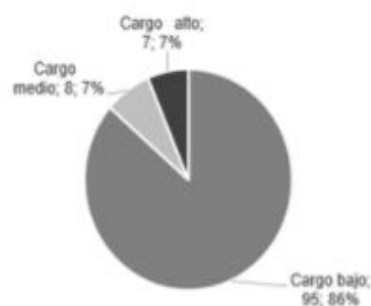


Figura 2. Porcentaje de participantes según nivel jerárquico

En la Figura 3 se puede observar el número de participantes según la profesión desempeñada. La mayoría de los participantes (25,45%) eran enfermeras/os. Participaron, también, trabajadoras/es que desempeñaban otros puestos en el ámbito socio-sanitario, pero en la mayoría de casos el porcentaje de trabajadores no supera el 5% de la muestra.

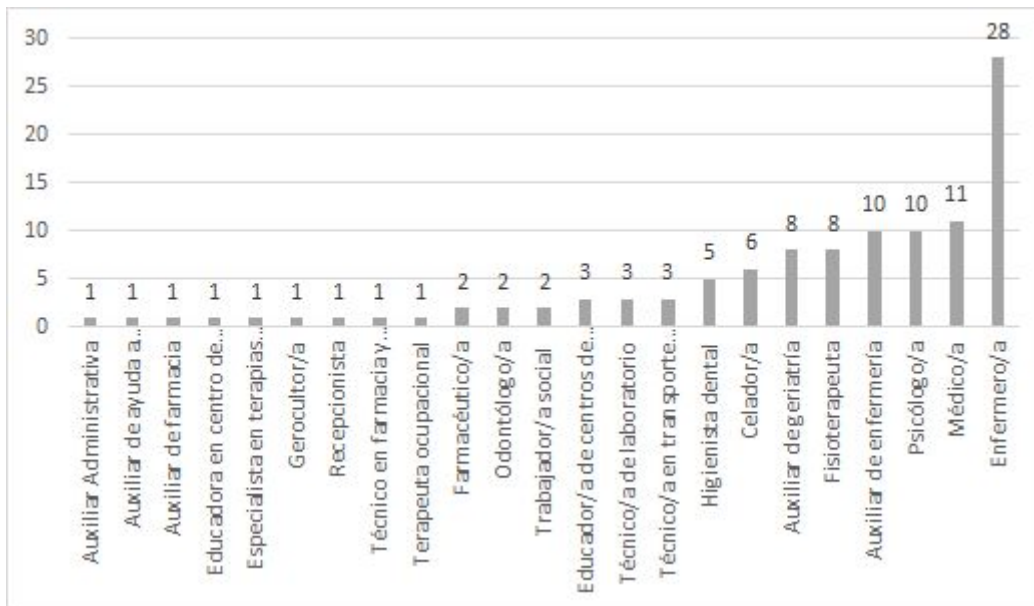


Figura 3. Frecuencia de puestos de trabajo ocupados por los participantes

2.2. Diseño

Se aplicó un diseño de encuestas transversal, con un muestreo no probabilístico por conveniencia. Se han utilizado como variables del estudio: el Ajuste persona-entorno laboral, Ajuste habilidades-demandas, Ajuste necesidades-recursos, Trabajo significativo, Satisfacción vital y Satisfacción laboral.

2.3. Instrumento

Se elaboró un cuestionario compuesto de las escalas detalladas a continuación. A excepción del cuestionario de datos sociodemográficos y laborales, el resto de escalas presentaron una escala de respuesta tipo Likert de 0 (“totalmente en desacuerdo”) a 10 (“totalmente de acuerdo”).

Cuestionario de datos sociodemográficos y laborales: desarrollado por la analista para obtener información demográfica y laboral de los participantes. Constaba de 16 ítems con respuestas de elección única y de texto corto.

Escala de Ajuste Percibido, desarrollada por Cable y DeRue (2002). Compuesta por 9 ítems que miden el grado de ajuste que la persona estima que tiene con su organización. Se divide en tres subescalas de 3 ítems cada una: 1) Escala Ajuste Persona – Organización (p.ej., “Mis valores personales coinciden

con los valores y la cultura de mi organización”), 2) Escala de Ajuste Necesidades – Recursos (p.ej., “Las características que busco en un puesto de trabajo se ajustan muy bien a las de mi puesto actual”), y 3) Escala de Habilidades – Demandas (p.ej., “El ajuste entre las demandas de mi puesto y mis destrezas personales es muy bueno”).

Escala de Trabajo Significativo: Work and Meaning Inventory –WAMI- desarrollada por Steger et al. (2012): Indica en qué grado las personas perciben su trabajo como significativo, a través de 10 ítems referidos al trabajo: p.ej., “Considero que mi trabajo contribuye a mi crecimiento personal”.

Escala de Satisfacción con la vida -Satisfaction with Life Scale – SWLS- desarrollada por Diener et al. (1985), traducida y adaptada a población española por Atienza et al. (2000), evalúa la satisfacción global con la vida a partir de 5 ítems (p.ej., “Las condiciones de mi vida son excelentes”).

Escala de Satisfacción laboral. Se utilizó el Job Diagnostic Survey (JDS) de Hackman y Oldham (1975), traducida y adaptada al castellano por Fuertes et al. (1996). La escala está integrada por 5 ítems relacionados con la satisfacción general en el trabajo (p.ej., “En general, estoy muy satisfecho/a con este trabajo”).

Para poder llevar a cabo el análisis de consistencia interna, se tuvo que invertir aquellos ítems de sentido inverso para que todos los ítems estuvieran puntuados de forma directa (p.ej., en la escala de trabajo significativo el ítem “3”).

2.4. Procedimiento

La recogida de información se realizó en formato on-line a través de la plataforma Google Forms. El enlace al cuestionario fue distribuido a través de Facebook y Whatsapp, acompañado por la solicitud de colaboración mostrada en el Anexo I.

Una vez los participantes aceptaban el consentimiento informado y su colaboración voluntaria en la investigación, comenzaban a cumplimentar el cuestionario, cuya duración era de aproximadamente 10 minutos.

La recogida de datos se realizó durante 33 días, del 16 de marzo al 17 de abril de 2020.

Una vez obtenidos los datos, fueron recogidos, codificados y elaborados en una base de datos en el programa Excel 2016, y analizados utilizando el programa estadístico IBM SPSS Statistics versión 25 para Windows. Para contrastar las distintas hipótesis se aplicaron correlaciones de Pearson, regresión múltiple, contraste-t intergrupo, y Anova.

3. Resultados

En primer lugar, se calcularon los estadísticos descriptivos para cada variable del estudio. En segundo lugar, se realizó un análisis de correlaciones entre las variables. En tercer lugar, se realizaron cuatro análisis de regresión, en los tres primeros análisis se trató de comprobar la influencia de la variable ajuste persona-entorno laboral en sus dimensiones sobre trabajo significativo, satisfacción vital y satisfacción laboral entendidas como variable criterio; y el último análisis de regresión trató de comprobar la influencia del ajuste persona-entorno, el trabajo significativo y la satisfacción vital sobre la satisfacción laboral. Por último, se realizaron contrastes t intergrupo para variables de género, y un ANOVA de un factor con las variables del estudio (ajuste persona-entorno, trabajo significativo, satisfacción vital y satisfacción laboral) como variables dependientes, y la posición jerárquica como variable independiente.

En la Tabla 1 se presentan los estadísticos descriptivos de las variables, se observa que las medias obtenidas tienden a ser elevadas, de 6,5 a 8,0, en una escala de 0 a 10. Destacan las puntuaciones medias más altas en la dimensión Ajuste habilidades-demandas ($M=8,0$; $Dt=1,61$), y en Trabajo significativo ($M=8,0$; $Dt=1,7$). Además, todas las escalas, y las subescalas de ajuste, obtuvieron índices elevados de fiabilidad (superiores a $\alpha=.80$).

Tabla 1. Estadísticos descriptivos y consistencia interna de las escalas y subescala de ajuste utilizadas

	<i>M</i>	<i>Dt</i>	Mín.	Máx.	α
Ajuste persona-entorno	7,14	1,82	,44	10,00	,926
Ajuste persona-organización	6,55	2,43	,00	10,00	,942
Ajuste necesidades-recursos	6,85	2,28	,00	10,00	,921
Ajuste habilidades-demandas	8,00	1,61	,67	10,00	,887
Trabajo significativo	8,00	1,7	2,20	10,00	,933

Satisfacción con la vida	6,91	1,68	1,60	10,00	,862
Satisfacción laboral	6,90	1,91	1,20	10,00	,838

Con el fin de responder al primer objetivo del estudio, se llevó a cabo un análisis de correlación bivariada de Pearson. Los resultados se muestran en la Tabla 2. Todas las variables del estudio presentan una relación lineal directa entre sí, significativa a un valor de $p < ,01$. Estos resultados permiten aceptar las tres primeras hipótesis planteadas, de forma que (1) H1a: Los participantes con altos niveles de ajuste persona-organización percibieron su trabajo como significativo ($r_{xy} = ,562$) y presentaron mayores niveles de satisfacción vital ($r_{xy} = ,484$) y laboral ($r_{xy} = ,579$). (2) H1b: Los participantes con altos niveles de ajuste habilidades-demandas percibían su trabajo como significativo ($r_{xy} = ,552$). Y (3) H1c: Los participantes con altos niveles de ajuste necesidades-recursos presentaron puntuaciones más altas en satisfacción vital ($r_{xy} = ,46$) y en satisfacción laboral ($r_{xy} = ,53$).

Tabla 2. Correlación de Pearson, matriz triangular superior y Significación (** $p < ,01$).

	1	2	3	4	5	6	7
2. 1. Ajuste persona-entorno	1	,902**	,749**	,903**	,602**	,741**	,538**
3. Ajuste persona-organización		1	,511**	,730**	,562**	,579**	,484**
4. Ajuste habilidades-demandas			1	,542**	,552**	,552*	,438**
5. Ajuste necesidades- recursos				1	,453**	,768**	,461**
6. Trabajo significativo					1	,490**	,483**
7. Satisfacción Laboral						1	,539**
8. Satisfacción con la vida							1

A continuación, para comprobar en qué medida las subdimensiones de ajuste al entorno laboral influyen en el trabajo significativo, la satisfacción vital y la satisfacción laboral, se llevaron a cabo análisis de regresión múltiple (ver Tabla 3). Respecto al trabajo significativo, las tres dimensiones juntas explican un 39,4% de su varianza ($R^2 = 39,4$; $F(3,106) = 24,665$; $p < ,01$). La subdimensión que más influye en el trabajo significativo es el ajuste habilidades-demandas que

explica en exclusiva un 36,7% ($\beta = ,368$; $p < ,01$), seguido del ajuste persona-organización con un 33,2% ($\beta = ,404$; $p < ,01$). El ajuste necesidades-recursos no se mostró relacionado con el trabajo significativo ($\beta = -,041$; $p > ,05$). Respecto a la satisfacción vital, estuvo influenciada en un 27,3% por las tres subdimensiones en conjunto ($R^2 = ,273$; $F(3,106) = 14,672$; $p < ,01$). El ajuste habilidades demandas y el ajuste persona-organización influyeron, respectivamente, en un 21,4% ($\beta = -,224$; $p < ,05$) y un 20,3% ($\beta = -,261$; $p < ,05$) en la satisfacción vital. La subdimensión de ajuste necesidades-recursos tampoco se mostró relevante sobre la satisfacción vital ($\beta = -,150$; $p > ,05$). Por último, la satisfacción laboral fue la variable mejor explicada por este modelo de subdimensiones de ajuste al entorno laboral ($R^2 = ,604$; $F(3,106) = 56,484$; $p < ,01$). El ajuste necesidades-recursos fue la subdimensión más relacionada con la satisfacción laboral con un 57,6% ($\beta = -,669$; $p < ,01$), seguido del ajuste habilidades-demandas con un 24,9% ($\beta = -,009$; $p < ,01$). El ajuste persona-organización no se mostró relevante para la satisfacción laboral tras regresión múltiple ($\beta = -,009$; $p > ,05$).

Tabla 3. Análisis de regresión con las subdimensiones de ajuste como variables independiente

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
	B	Error tip.	Beta	t	Sig.
V.D: Trabajo Significativo					
1. Ajuste Persona-Organización	,287	,079	,404	3,627	,000
2. Ajuste Habilidades-Demandas	,394	,097	,368	4,062	,000
3. Ajuste Necesidades-Recursos	-,031	,086	-,041	-,363	,717
V.D: Satisfacción Vital					
1. Ajuste Persona-Organización	,180	,084	,261	2,137	,035
2. Ajuste Habilidades-Demandas	,233	,104	,224	2,255	,026
3. Ajuste Necesidades-Recursos	,111	,092	,150	1,202	,232
V.D: Satisfacción Laboral					
1. Ajuste Persona-Organización	-,007	,071	-,009	-,095	,924
2. Ajuste Habilidades-Demandas	,229	,087	,194	2,644	,009
3. Ajuste Necesidades-Recursos	,560	,077	,669	7,264	,000

Para comprobar la Hipótesis 2 del estudio, se realizó otro análisis de regresión múltiple para ver en qué medida el ajuste al entorno laboral general, el trabajo significativo y la satisfacción vital contribuyen a explicar la satisfacción laboral de los participantes. Se utilizó la satisfacción laboral como variable dependiente, y como variables independientes el ajuste persona-entorno, el trabajo significativo y la satisfacción vital. Las tres variables en conjunto explican un 56,5% de la satisfacción laboral ($R^2 = ,565$; $F(3,106) = 48,249$; $p < ,01$). En la Tabla 4 se observa que la variable predictora estadísticamente significativa que más influye en la variable dependiente es el ajuste persona-entorno ($\beta = ,625$) que explica en exclusiva un 34% de la satisfacción laboral, seguida de la satisfacción vital ($\beta = ,192$) que explica un 5% de la variable, siendo la contribución de esta última 3,2 veces menor que el ajuste persona-entorno. La variable trabajo significativo no se muestra relacionado con la satisfacción laboral al no resultar significativo su coeficiente de regresión ($\beta = ,021$, $p > ,05$)

Tabla 4. Análisis de regresión con satisfacción laboral como variable dependiente

V.D: Satisfacción laboral	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
	B	Error tip.	Beta	t	Sig.
1. Ajuste Persona-Entorno	,656	,089	,625	7,393	,000
2. Trabajo significativo	,023	,090	,021	,254	,800
3. Satisfacción vital	,218	,087	,192	2,494	,014

Por último, para comprobar la existencia de diferencias en la satisfacción vital y la satisfacción laboral, en función del género y la posición jerárquica (objetivo tres; hipótesis H3a-H3b), se llevaron a cabo contrastes de medias mediante un análisis t-de Student para muestras independientes para examinar las diferencias de género, y una prueba ANOVA de un factor con variable independiente posición jerárquica.

En la Tabla 5 se muestran los resultados obtenidos en el contraste t-de Student por género. Como predice la H3a, se encontraron diferencias significativas en la satisfacción laboral ($t_{107} = -2,6$; $p < ,05$), con puntuaciones casi

un punto mayor para las mujeres, no siendo así con la satisfacción vital ($t_{107}=-1,8; p>,05$).

Tabla 5. Diferencias de medias en el ajuste persona-entorno, satisfacción vital y satisfacción laboral en función del género.

	Género	N	Media	DT	t	gl	Sig. (Bilateral)
Satisfacción Vital	Mujer	82	7,06	1,61	-1,856	107	,066
	Hombre	27	6,38	1,80			
Satisfacción Laboral	Mujer	82	7,14	1,87	-2,607	107	,010*
	Hombre	27	6,07	1,80			

Por último, se realizó un ANOVA de un factor para medir la influencia de la posición jerárquica en la satisfacción vital y laboral. Los niveles jerárquicos establecidos fueron: (1) nivel bajo, (2) nivel medio y (3) nivel alto. Las medias obtenidas según la categoría jerárquica se pueden consultar en el anexo II. Ninguna de las variables fue significativa, por lo que se acepta que no existen diferencias respecto al nivel jerárquico, ni en la satisfacción vital ($F(2, 109) = 2,43; p > ,05$) ni en satisfacción laboral ($F(2, 109) = 0,54; p > ,05$).

4. Discusión

El objetivo principal de este estudio es analizar las relaciones entre el ajuste persona-entorno laboral, trabajo significativo, satisfacción con la vida y satisfacción laboral. Se encontraron resultados significativos y parciales en las hipótesis establecidas.

Respecto al objetivo general, los resultados muestran que los participantes con mayor ajuste al entorno laboral general perciben su trabajo como más significativo, y mayor satisfacción con su vida y con su trabajo.

Sin embargo, respecto a las subdimensiones de ajuste, el ajuste habilidades-demandas, en primer lugar, y el ajuste persona-organización en segundo lugar, mostraron tener influencia sobre el trabajo significativo y la satisfacción vital. El ajuste habilidades-demandas también se mostró relevante para la satisfacción laboral, aunque menos que el ajuste necesidades-recursos, el cual solo fue relacionado con esta dimensión. Estos resultados concuerdan con la inconsistencia de resultados encontrada por Kristof-Brown et al., (2005)

respecto al ajuste persona-organización y la satisfacción laboral, contradiciendo las relaciones encontradas por Berrios y García (2004) y Lee y Lee (2006; en Tak, 2011) entre el ajuste persona organización y la satisfacción laboral.

Por otro lado, los resultados concuerdan con la relación frecuentemente encontrada entre el ajuste persona-trabajo, entendido como ajuste habilidades-demandas y necesidades-recursos, y la satisfacción laboral (Peng y Mao, 2015; Choi y Yoo, 2005; citado en Tak, 2011). Además, se cumple el resultado encontrado por Cable y DeRue (2002) de que el ajuste necesidades-recursos influye en mayor medida en la satisfacción laboral que el ajuste habilidades-demandas. Se demuestra que, aunque los tres tipos de ajuste tienen influencias distintas en las variables estudiadas, juntos presentan un efecto en la satisfacción laboral (Kristof-Brown et al. 2002).

Respecto a la segunda hipótesis, que postulaba que todas las variables, ajuste persona-entorno, trabajo significativo y satisfacción con la vida, influyen en la satisfacción laboral, se encontró que el trabajo significativo no fue relevante para la satisfacción laboral. Estos resultados contradicen los obtenidos por Steger et al. (2012) que informan de una fuerte relación positiva entre el trabajo significativo y la satisfacción laboral. Sin embargo, los resultados obtenidos en el presente estudio pueden ir en línea con la propuesta de Duffy et al., (2015), quienes otorgan un papel mediador del trabajo significativo en la relación entre el ajuste persona-entorno y la satisfacción laboral. Es decir, que, aunque directamente, el trabajo significativo no influya en la satisfacción laboral, los trabajadores que experimenten su trabajo como significativo presentarán mayores niveles de ajuste a su entorno laboral, lo que conducirá a mayores niveles de satisfacción laboral.

Por último, se confirma también la hipótesis H3a del tercer objetivo, que establecía influencias del género en las variables de estudio. En concordancia con la bibliografía consultada, se encontraron diferencias entre la satisfacción laboral de hombres y mujeres, no siendo así en la satisfacción vital. Estos resultados concuerdan con los encontrados por Muñoz et al. (2018) y podría

deberse a la tendencia de hombres y mujeres de desempeñar trabajos de características distintas debido a factores psicosociales (Cifre et al., 2013).

Sin embargo, no se encontraron diferencias en ninguna de las variables según el nivel jerárquico. Los niveles jerárquicos superiores no presentaron mayores niveles de satisfacción vital, en contra de lo encontrado por Veenhoven (1994) y Muñoz et al., (2018). Estos resultados pueden explicarse por las dificultades conceptuales y metodológicas que presenta el constructo, así como al tipo de muestreo empleado.

Como fortalezas de este estudio cabe destacar: (a) la evaluación objetiva a través de un cuestionario que minimiza la interferencia del evaluador, aunque puede provocar diversos sesgos en la respuesta; (b) es innovador, puesto que propone mejorar las limitaciones en la metodología y conceptualización de estudios anteriores, así como relacionar variables que no habían sido relacionadas, como el ajuste persona-entorno laboral y el trabajo significativo.

Como limitaciones encontramos el tipo de muestreo (no balanceado) y la evaluación única a partir del autoinforme y mediante una metodología cuantitativa. Cabe destacar que la aplicación de un cuestionario online dificulta el control de variables ambientales durante su cumplimentación.

Futuras líneas de investigación deberían ahondar en las conceptualizaciones y dimensiones que conforman los constructos, replicar la investigación en otros países, culturas y puestos de trabajo y profundizar en la influencia de variables sociodemográficas y laborales.

Referencias bibliográficas

- Allan, B. A., Batz-Barbarich, C., Sterling, H. M. & Tay, L. (2019). Outcomes of Meaningful Work: A Meta-Analysis. *Journal of Manage*, 56, 500-528. <https://doi.org/10.1111/joms.12406>
- Atienza, F.L., Pons, D., Balaguer, I., y García-Merita, M. (2000). Propiedades psicométricas de la escala de satisfacción con la vida en adolescentes. *Psicothema*, 12(2), 314-319. <https://doi.org/10.11144/javerianacali.ppsi16-2.ppes>
- Berrios, M. P. y García, J. M. A. (2004). El estado actual de la investigación sobre la congruencia persona-ambiente: Propuesta de aplicación de un diseño experimental. *Apuntes de Psicología*, 22(2), 227-245. ISSN 0213-3334
- Both-Nwabuwe, J.M.C; Dijkstra, M. T. M & Beersma, B. (2017). Sweeping the Floor or Putting a Man on the Moon: How to Define and Measure Meaningful Work. *Frontiers in Psychology*, 8. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01658>
- Cable, D. M. & DeRue, D.S. (2002). The Convergent and Discriminant Validity of Subjective Fit Perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 87, 5, 875–884. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.87.5.875>
- Cernas Ortiz, D., Mercado Salgado, P., y León Cázares, F. (2017). La varianza del método común en la relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida. *Estudios Gerenciales*, 33(145), 321-329. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2017.11.004>
- Cifre, E., Vera, M., Rodríguez-Sánchez, A. M. & Pastor, M. C. (2013). Job-person fit and well-being from a gender perspective. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29, 161-168. <http://doi.org/10.5093/tr2013a22>
- Dawis, R. V. & Lofquist, L. H. (1984). *A psychological theory of work adjustment*. Mineapolis, MN: University of Minnesota Press
- Duffy, R., Autin, K., & Bott, E. (2015). Work Volition and Job Satisfaction: Examining the Role of Work Meaning and Person–Environment Fit. *Career Development Quarterly*, 63(2), 126-140. <http://doi.org/10.1002/cdq.12009>

- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J. & Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13
- Fernández, M., Ramírez, R. G., Sánchez, J.C., Bargsted, M., Polo-Vargas, J. D. & Ruiz, M. A. (2017). Spanish-Language Adaptation of Morgeson and Humphrey's Work Design Questionnaire (WDQ). *The Spanish Journal of Psychology*, 20 (28), 1–30. <https://10.1017/sjp.2017.24>
- Gamboa, E. J. (2010). Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes. *Revista Psicología Científica*, 12(16). Recuperado el 24/03/20 de: <http://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-descripcion-teorica-de-sus-determinantes>
- Gamero-Burón, C. (2004). Satisfacción laboral de los asalariados en España. Especial referencia a las diferencias por género. *Cuadernos de Economía*, 27(74), 109-146.
- Gil-Monte, P.R. (Coord.) (2014). *Manual de Psicología aplicada al trabajo y a la prevención de los riesgos laborales*. Madrid: Pirámide.
- 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>
- Hontangas, P. M. y Peiró, J. M. (1996). Tareas, puestos, roles y ocupaciones. En J. M. Peiró y F. Prieto, (Eds.), *Tratado de Psicología del Trabajo. Vol. I: La actividad laboral en su contexto* (pp. 169-214). Madrid: Síntesis.
- Jansen, K. J. & Kristof-Brown, A. (2006) Toward a Multidimensional Theory of Person-Environment Fit. *Journal of Managerial Issues*, 18, 193-212.
- Kalleberg, A. L. (1977). Work Values and Job Rewards: A Theory of Job Satisfaction. *American Sociological Review*, 42(1), 124-143. <https://doi.org/10.2307/2117735>
- Kahneman, D. & Krueger, A. B. (2006). Developments in the Measurement of Subjective Well-Being. *Journal of Economic Perspectives*, 20(1), 3-24. <https://doi.org/10.1257/089533006776526030>
- Kristof, A. L. (1996). Person–organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49, 1–49. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1996.tb01790.x>

- Kristof-Brown, A. L., Colbert, A. E. & Jansen, K. J. (2002). A Policy-Capturing Study of the Simultaneous Effects of Fit With Jobs, Groups, and Organizations. *Journal of Applied Psychology*, 87(5), 985–993. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.5.985>
- Kristof-Brown A. L. & Guay R. P. (2011). Person-environment fit. In *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 3, ed. MD Dunnette, LM Hough, pp. 3–50. Washington, DC: American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/12171-001>
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D. & Johnson, A. 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, 281–342. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x>
- Lips-Wiersma, M., & Wright, S. (2012). Measuring the meaning of meaningful work: Development and validation of the Comprehensive Meaningful Work Scale (CMWS). *Group & Organization Management*, 37(5), 655–685. <https://doi.org/10.1177/1059601112461578>
- Lips-Wiersma, M., Wright S. & Dik, B. (2016). Meaningful work: differences among blue-, pink-, and white-collar occupations. *Career development International*, 21(5), 1-18. <https://doi.org/10.1108/CDI-04-2016-0052>
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction, in Dunnette. *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago. United States: Rand McNally College Ed.
- 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, Article 363. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00363>
- Rosso, B. D., Dekas, K. H. & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: a theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91–127. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2010.09.001>
- Steger, M. F., & Dik, B. J. (2010). Work as meaning: Individual and organizational benefits of engaging in meaningful work. In P. A. Linley, S. Harrington, & N. Garcea (Eds.), *Oxford library of psychology. Oxford handbook of positive psychology and work*, 131–142. Oxford University Press.

- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322–337. <https://doi.org/10.1177/1069072711436160>
- Peng, Y. & Mao, C. (2015). The Impact of Person–Job Fit on Job Satisfaction: The Mediator Role of Self Efficacy. *Springer Science*, 121, 805–813. <https://doi.org/10.1007/s11205-014-0659-x>
- Polo-Vargas, J.D, Fernández Ríos, M. y Ramírez, G. (2012). Diseño del trabajo y satisfacción con la vida. *Revista Venezolana de Gerencia*, 17(59), 466-481. ISSN: 1315-9984
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring Meaningful Work: the work and meaning inventory (WAMI). *Career Assess.* 20, 322–337. <https://doi.org/10.1177/1069072711436160>
- Tak, J. (2011). Relationships between various person–environment fit types and employee withdrawal behavior: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 78(2), 315-320. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.11.006>
- Van Vianen, A. E. M. (2018). Person–Environment Fit: A Review of Its Basic Tenets. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5(1), 75-101. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104702>
- Veenhoven, R. (1994). El estudio de la satisfacción con la vida. *Intervención Psicosocial*, 3, 87-116.
- Wright, T. & Bonett, D. (2007). Job Satisfaction and Psychological Well-Being as Nonadditive Predictors of Workplace Turnover. *Journal of Management*, 33, 141-16

ANEXO I: MENSAJE DE COLABORACIÓN

“Como trabajo final de máster estoy realizando una investigación sobre el impacto de algunas variables laborales en el bienestar de los profesionales socio-sanitarios. Si actualmente ocupa un puesto de trabajo relacionado con este ámbito, por favor, ¿podría cumplimentar la siguiente encuesta? <https://forms.gle/K1khqRhxyrGqkDH39>. También puede colaborar difundiendo el Link entre sus amistades. Muchas Gracias”.

ANEXO II: MEDIAS OBTENIDAS SEGÚN POSICIÓN JERÁRQUICA

La posición jerárquica superior presenta menor satisfacción vital ($M= 5,57$; $Dt=.84$) y laboral ($M=6,17$; $Dt=1,01$), que las posiciones jerárquicas medias y bajas.

Posición Jerárquica	Satisfacción vital		Satisfacción laboral	
	Media	DT	Media	DT
Baja (n=95)	7,01	,17	6,94	.19
Media (n=8)	6,98	.57	7,05	.72
Alta (n=7)	5,57	.84	6,17	1.01

Tabla 7. Estadísticos descriptivos de las variables según posición jerárquica.