

**RELACIÓN ENTRE TRABAJO SIGNIFICATIVO, BIENESTAR
SUBJETIVO Y BIENESTAR PSICOLÓGICO**

Alumna: Nerea Pérez de León

Tutorizado por: Gladys Rolo González e Isabel Duarte Lores

**TRABAJO DE FIN DE GRADO DE PSICOLOGÍA
FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y LOGOPEDIA
CURSO ACADÉMICO 2020/2021**

ÍNDICE

RESUMEN	3
ABSTRACT	4
INTRODUCCIÓN	5
- Bienestar Subjetivo.....	6
- Bienestar Psicológico	8
- Trabajo Significativo	10
- Objetivo e Hipótesis	12
MÉTODO	12
- Participantes.....	12
- Instrumento.....	14
- Procedimiento	15
RESULTADOS	16
DISCUSIÓN	20
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	22

RESUMEN

El presente estudio tiene como propósito comprobar la relación existente entre el trabajo significativo y el bienestar (subjetivo y psicológico) en personas con trabajo y en situación de desempleo. Se contó con la participación de 214 personas que cumplieron las escalas: Trabajo Significativo (WAMI), Vida Significativa (MLM), Afecto Positivo y Negativo (PANAS) y Satisfacción Vital (SWLS). Los resultados indican que existe una relación significativa y positiva entre trabajo significativo y significación vital; asimismo, el desempeñar un trabajo que se percibe como significativo interviene en la percepción de bienestar subjetivo (en la dimensión de afecto positivo y en la satisfacción con la vida). Además, se encontró que las personas que trabajan presentan puntuaciones medias significativamente más altas en la variable vida significativa que las personas desempleadas. Por último, se confirmó la cuarta hipótesis que proponía la existencia de diferencias en bienestar entre trabajadores/as y desempleados/as, siendo el afecto negativo significativamente mayor y la satisfacción vital significativamente menor en este último grupo.

Palabras clave: Trabajo Significativo, Afecto Positivo y Negativo, Satisfacción con la vida, Vida Significativa, Significación Vital.

ABSTRACT

The purpose of the present study was to test the relationship between meaningful work and well-being (subjective and psychological) in employed and unemployed people. The study involved 214 participants who completed the scales: Meaningful Work (WAMI), Meaningful Life (MLM), Positive and Negative Affect (PANAS) and Life Satisfaction (SWLS). The results indicate that there is a significant and positive relationship between meaningful work and life significance, and that doing work that is perceived as meaningful has an impact on the perception of subjective well-being (in the dimension of positive affect and life satisfaction). In addition, it was found that working people have significantly higher mean scores on the meaningful life variable than unemployed people. Finally, the fourth hypothesis proposing the existence of differences in well-being between working and unemployed people was confirmed, with negative affect being significantly higher and life satisfaction significantly lower in the latter group.

Keywords: Meaningful Work, Positive and Negative Affect, Life Satisfaction, Meaningful Life, Vital Significance.

INTRODUCCIÓN

El trabajo podría considerarse uno de los núcleos centrales en la vida de las personas, dado que los adultos pasan una gran parte del día en el entorno laboral (Hu y Hirsh, 2017). Asimismo, supone un importante espacio de desarrollo vital, pues tal como afirman Steger, Dik y Duffy (2012), permite a las personas dar un sentido a su vida, el cual facilita el crecimiento personal.

En general, el trabajo suele establecerse como un instrumento para acceder a bienes y servicios a través del intercambio tiempo-salario que cubriría las necesidades del ser humano. Pero no sólo es una herramienta de sustento, sino que también tiene una gran implicación en nuestro bienestar.

Tal como señala Ansa (2016) en su trabajo sobre empleo y desempleo desde la perspectiva del bienestar subjetivo, la actividad laboral ayuda a estructurar nuestro tiempo, nos hace mantener contacto con los otros fuera de la familia, posibilita la búsqueda de objetivos más allá de los propios y proporciona identidad y estatus.

La situación de pandemia por Covid-19 que se padece actualmente no sólo pone de manifiesto la importancia de la salud, sino que también revela la magnitud que tiene el trabajo en la vida. Las formas en las que este contexto de pandemia puede afectar a nuestra actividad laboral son varias, desde el mantenimiento hasta la pérdida del puesto de trabajo, pasando por el deterioro de las condiciones laborales.

Según afirma la Organización Internacional del Trabajo - OIT (2021), el impacto de la crisis del Covid-19 ha empeorado la situación en la que se encontraba previamente el trabajo digno, aumentando las desigualdades. Por ejemplo, solamente en Canarias, el paro en el último año ha aumentado un 26.65% (ISTAC, 2021).

En lo que respecta a las condiciones que se imponen al trabajar en un contexto de pandemia, un estudio llevado a cabo por el Laboratorio de Psicología del Trabajo y Estudios de Seguridad de la Universidad Complutense de Madrid, revela que el 40% de los/as sanitarios/as presenta burnout (Martín y Luceño, 2020). Esta cifra es comprensible dada la naturaleza de la función que desempeñan estos profesionales.

Este cambio de gran envergadura actúa poniendo en jaque el día a día de las personas frente a las exigencias, incrementando los niveles de estrés, ansiedad y depresión en la población (Ozamiz, Dosil, Picaza, y Idoiaga, 2020). Sólo el hecho de tener que seguir las medidas de seguridad durante el desempeño del trabajo ya supone una fuente de estrés (Briones, 2020).

Las condiciones del empleo y los efectos de la pandemia muestran la necesidad de realizar estudios exhaustivos desde una perspectiva psicológica, que asuma los retos de un mundo cambiante, con el propósito de poner al servicio de la sociedad las herramientas que ayuden a mitigar este impacto.

En concreto, esta investigación tiene como propósito analizar cómo se relacionan el trabajo significativo y el bienestar (tanto subjetivo como psicológico) en el actual escenario de pandemia por COVID-19.

Bienestar subjetivo

Históricamente, se ha entendido el bienestar desde una perspectiva negativista en términos de ausencia de malestar, tal como relatan Moyano, Martínez y Muñoz (2013, citando a Gancedo, 2008). Pero la tendencia actual entiende que es necesario incluir otros indicadores de funcionamiento óptimo.

Así pues, surgen dos concepciones de este constructo. Ryan y Deci (2001) hacen una clara distinción entre bienestar subjetivo y bienestar psicológico, definiendo el primero como propio de la perspectiva hedonista (que alude al placer y a las emociones positivas), mientras que el segundo seguiría la visión eudaimónica y se hace efectivo mediante la autorrealización y el contribuir a algo con sentido.

Como es habitual en psicología a la hora de delimitar constructos, existen diferentes puntos de vista en la definición del bienestar subjetivo. Según Veenhoven (1994, pág. 90), el bienestar subjetivo se entiende como el “grado en que una persona juzga de modo general o global su vida en términos positivos”. También puede ser definida como la evaluación que hacen las personas de su propio bienestar,

considerando que existe bajo afecto negativo, alto afecto positivo y alta satisfacción con la vida (Diener, 1984), por lo que sería afín a la perspectiva hedonista.

Diener (1984, citado por Diener, Suh, Lucas y Smith, 1999) hace una clara diferenciación de esos tres componentes que integran el bienestar subjetivo. En primer lugar, estaría el componente cognitivo llamado “satisfacción vital” que recoge cómo evalúa el individuo los diferentes “dominios de la vida” en términos positivos (relaciones sociales, salud, trabajo, residencia, ingresos, etc.). En segundo lugar, señalan el componente afectivo/emocional, que hace referencia a cómo se siente la persona dentro de un periodo de tiempo (placer o malestar). Y, por último, se encontraría cómo la persona valora, a través de un “juicio global”, su propio recorrido vital en base a valores y metas personales.

En referencia al elemento emocional del bienestar subjetivo, Watson, Clark y Tellegen (1988) definen ambos tipos de afecto. Por una parte, el afecto positivo se correspondería con un estado de entusiasmo y alegría en el que se experimenta energía, concentración, motivación y ganas de afiliarse. Por el contrario, el afecto negativo haría alusión a un estado de angustia asociado a otras emociones negativas como la ira, el asco, el miedo o la culpa

Según resaltan Moyano y cols. (2013), algunos autores han remarcado la necesidad de separar la satisfacción vital del bienestar subjetivo con fines didácticos. Sin embargo, existe correlación entre ambos conceptos ya que dependen de la evaluación de la propia persona, la cual se ve influenciada tanto por el aspecto afectivo como por el cognitivo.

Algunas teorías del bienestar subjetivo, tal como indica Michalos (1995), consideran éste como el final de un proceso de búsqueda de lo que uno necesita, por lo que se corresponde con un estado de satisfacción al lograr lo que uno quiere o eliminar algún déficit. El bienestar subjetivo se basaría en la comparación con los otros, además de con condiciones pasadas, aspiraciones, la propia idea de la felicidad y las necesidades o metas.

En lo que respecta al trabajo, un estudio llevado a cabo por Moyano, Peña, Cabrera y Cornejo (2013) reveló que las personas en situación de desempleo se sienten menos satisfechas en comparación con las que trabajan, y que esto aumenta a medida que pasa el tiempo. Esto guarda relación con el hecho de que el trabajo forma parte de uno de esos dominios de la vida que se encuentran dentro de la satisfacción vital (Diener, 1984).

Como señalan Peiró, Ayala, Tordera, Lorente y Rodríguez (2014), uno de los objetivos de la psicología en el área laboral es que estén equilibrados bienestar y productividad en las organizaciones, con el fin de preservar unas condiciones laborales óptimas. Esta relación recibe el nombre de “sinergia del bienestar productivo sostenible” (SBPS) y consiste en mantener altos los niveles de bienestar para que ello repercuta positivamente en el rendimiento.

Bienestar psicológico

La otra concepción de bienestar viene dada por la teoría eudaimónica, que resalta que la felicidad no es un estado final sino más bien un proceso de realización de la naturaleza propia de la persona en busca de ese *daimon* o propósito (Deci y Ryan, 2008).

Este tipo de bienestar psicológico, según Waterman (1993), se conquistaría viviendo en consonancia y compromiso con los valores propios, mediante el esfuerzo por desarrollar una actividad que vaya acorde con tu autenticidad.

Dentro de este marco eudaimónico, la significación vital se define como un constructo multidimensional. Consiste en conocer y dar coherencia y propósito a la propia existencia; en la búsqueda y consecución de aquellas metas que se consideran valiosas; y en el sentido de cumplimiento que las acompaña (Morgan y Farsides, 2009). Sin embargo, las aspiraciones personales que llevarían a esa vida significativa no son universales, sino que pueden variar según la edad. Por ejemplo, los adultos mayores,

en contraste con los jóvenes, obtienen mayor significado de las metas que enfatizan las causas sociales o el altruismo (Reker y Woo, 2011).

Morgan y Farsides (2009) crearon la escala MLM (Meaning in Life Measure) con el fin de contar con un instrumento más adecuado a nivel teórico y psicométrico que abarcara todas las dimensiones que explican qué es una vida con sentido. Éste es, precisamente, el que se utiliza en la presente investigación.

Estos autores desarrollaron esta escala en base a otros instrumentos ya existentes, con el objetivo de detectar los factores subyacentes. Como resultado, se identificaron un total de 5 factores que forman parte del constructo de significación vital, los cuales son: vida con propósito, vida emocionante, vida realizada, vida con principios y vida valiosa.

Para encontrar y experimentar ese sentido, la Escuela de Psicología Positiva propone el uso de las fortalezas personales que Peterson y Seligman (2004) desglosan en su manual sobre virtudes y fortalezas del carácter. En primer lugar, tendríamos la fortaleza cognitiva de la *Sabiduría*, que busca la adquisición y el uso del conocimiento; le sigue la fortaleza afectiva del *Coraje*, que implica la capacidad de ser perseverante con los objetivos a pesar de los contratiempos. Luego, la fortaleza interpersonal de la *Humanidad*, que consiste en cuidar a los otros; y también respecto a los demás, la fortaleza cívica de la *Justicia*, que manifiesta el bien de la comunidad. Por último, estaría la fortaleza de la *Templanza*, que ayuda a ser moderados y no caer en el exceso; y la fortaleza de la *Trascendencia*, que conecta directamente con la vida y su significado. Un ejemplo interesante de combinación para experimentar el sentido vital sería alguien que tuviera las fortalezas de valentía (virtud: coraje), honestidad o integridad (virtud: coraje) y amor universal (virtud: humanidad), perfil que encontraría su “para qué” ayudando a personas vulnerables (Cataluña y Rodríguez, 2020).

Trabajo significativo

Encontrar la significación vital propia que hemos venido comentando, puede materializarse mediante el desempeño de una profesión que sea congruente con ese “para qué”. Al pasar una gran parte del día en el trabajo, este puede ser un potente escenario de desarrollo vital. Es más, investigaciones realizadas por Hu y Hirsh (2017) tuvieron como resultado la preferencia de las personas por tener un trabajo significativo, aunque ello implicara cobrar menos.

Según Steger, Dik y Duffy (2012), es ese trabajo que permite a las personas dar un sentido a su vida, el cual facilita el crecimiento personal y contribuye al bien común. Autores como Rosso, Dekas y Wrzesniewski (2010) comentan que la investigación tradicional señala la probabilidad de que las personas consideren su trabajo como significativo cuando éste es valorado tanto social como culturalmente. No obstante, remarcan que las experiencias, cogniciones y sentimientos individuales para conceptualizar su actividad como significativa prevalecen frente a ello. Asimismo, hacen hincapié en la necesidad de que el trabajo tenga un significado positivo en el sentido eudaimónico más que en el hedónico.

Steger y cols. (2012), en un esfuerzo por objetivar el trabajo significativo, desarrollaron el instrumento Work and Meaning Inventory (WAMI) que se utiliza en el presente estudio. Éste divide el constructo en tres dimensiones: significado (consideración subjetiva de que el trabajo es importante y significativo), creación de significado (construcción del sentido de la propia vida a través del trabajo) y motivación para un bien mayor (impacto social positivo).

La conceptualización del término trabajo significativo no ha estado exenta de la problemática ligada a la falta de consenso. Con el objetivo de arrojar luz a diferentes perspectivas, Martela y Pessi (2018) hacen una aproximación en su revisión, acercándonos a una posible descripción más completa, ya que identifica aspectos clave y comunes. Establecen 3 tipos de definición, en función de tres dimensiones: dimensión de “significado”, dimensión de “propósito mayor” y dimensión de “autorrealización”.

En primer lugar, destacan la dimensión de “significado”, entendido como el valor intrínseco que se le da al trabajo. En esta categoría incluyen, por ejemplo, las definiciones de Raub y Blunschi (2014), quienes exponen que este significado tiene que ver con que los/as trabajadores/as lleguen a comprender que lo que hacen es relevante. Al igual que las de Renn y Vandenberg (1995), autores que destacan que esa actividad debe ser congruente con los valores que posean las personas.

Por otra parte, hacen referencia a la perspectiva de Sparks y Schenk (2001), los cuales definen la dimensión de “propósito mayor” como la intención de obtener algo más allá que simplemente el beneficio económico, contribuyendo de forma útil a la sociedad. Asimismo, siguiendo a Rosso, Dekas y Wrzesniewski (2010), los/as trabajadores/as considerarían importante que la organización a la que pertenezcan tenga una misión, que lo que se haga aporte un valor al mundo y trascienda más allá de uno/a mismo/a; cambiando así la visión egocéntrica y orientándola hacia el bien común. Aunque, como exponen Martela y Pessi (2018), un propósito mayor puede hacerse efectivo no sólo con objetivos sustanciales como la preservación del medioambiente o la lucha por una sociedad más justa, sino también ayudando a los clientes y haciéndoles más felices.

Por último, en esta revisión de 2018, los autores subrayan la dimensión de “autorrealización”. Este aspecto se refiere a cómo nuestra autenticidad y lo que nos caracteriza, pueden traducirse y expresarse a través de la actividad que realizamos. Se trataría de la interacción entre nuestra vocación, fortalezas y valores, que actúan conjuntamente reflejándose en el trabajo.

Cabe destacar la conclusión final a la que llegan Martela y Pessi (2018) en su revisión, en la cual recalcan cómo el trabajo ha venido a desempeñar, en nuestros tiempos, el papel que poseía antaño la religión; conformándose así, como una fuente vital de significado, estabilidad y sentido de identidad en la vida de los seres humanos.

Objetivo e hipótesis

Según Allan, Dexter, Kinsey y Parker (2018), las personas que dicen desempeñar un trabajo significativo informan también de un mayor bienestar, afecto positivo, determinación y sentido de la vida. Asimismo, tienen menor ansiedad, hostilidad, estrés laboral y depresión.

Además, las experiencias laborales con significado contribuyen a que el ser humano sienta y desarrolle su “para qué”, es decir, tenga una vida más significativa en general (Steger y Dik, 2009).

Por ende, podríamos afirmar que el trabajo significativo está relacionado con el bienestar, un funcionamiento psicológico óptimo y tener una vida significativa. Y este es, precisamente, el objetivo de la presente investigación: conocer cómo se relacionan el trabajo significativo, el bienestar subjetivo y el bienestar psicológico en una población empleada y desempleada. Para ello, se plantean las siguientes hipótesis:

Hipótesis 1: se dará una relación significativamente positiva entre la significación vital y el trabajo significativo.

Hipótesis 2: existirá una relación positiva y significativa entre trabajo significativo y bienestar subjetivo.

Hipótesis 3: las personas empleadas presentarán mayores puntuaciones en vida significativa que las personas desempleadas.

Hipótesis 4: las personas que realicen una actividad laboral percibirán un mayor bienestar subjetivo que las personas que estén desempleadas.

MÉTODO

Participantes

Este estudio contó con un total de 214 participantes tras eliminar a 132 sujetos en la limpieza de la base de datos. De los que quedaron, el 65.7% fueron mujeres, el 33.3% hombres y un 0.9% en “otro” género. Sus edades se comprendían en un intervalo de 16 a 65 años, siendo la media 35.03 años ($DT= 11.707$).

Respecto a la provincia de pertenencia, hubo un grupo mayoritario de Santa Cruz de Tenerife (54.5%), seguido por Las Palmas de GC (31%) y, por último, un 14.6% restante que se distribuyó en el resto de provincias de España.

En cuanto al nivel educativo de los/as participantes: un 24.4% contaba con estudios hasta el Bachillerato, el 23.5% poseía estudios universitarios, el 14.6% Ciclo Formativo de Grado Superior, un 12.2% Ciclo Formativo de Grado Medio, el 13.6% Estudios de Posgrado y un 11.7% tenía Educación Primaria y/o Secundaria.

A continuación, se detalla en la Tabla 1 la situación laboral de los participantes en el estudio:

Tabla 1

Situación laboral de los participantes del estudio

Situación Laboral	N	%
Trabajando	148	69.49
En Desempleo	55	25.82
En ERTE	9	4.22
Jubilado/a	1	0.47
Total	213	100

Como se puede apreciar en la Tabla 1, la muestra se divide entre un 69.49% de personas con empleo, seguido de un 25.82% en situación de paro y un 4.22% en ERTE. Tan sólo se contó con la participación de un jubilado/a. A su vez, de los 9 participantes en ERTE, 7 llevaban más de 10 meses en esta situación. En cuanto a los 54 desempleados, 33 llevaban en esta situación un año o menos, 15 entre uno y dos años y 6 más de dos años.

En referencia al sector laboral de pertenencia, un 28.7% se dedicaba a “otros servicios”, seguido de un 19.6% dedicado a las ventas, un 17.2% a la sanidad, un 10.5% a la educación y un 9.5% a la hostelería. El resto se repartió en diferentes sectores.

Sobre los ingresos familiares, la mayoría (74.8%) refiere obtener 2000€ o menos. Asimismo, tras la pandemia, un 31.9% dice tener los mismos ingresos, mientras que el 47.4% afirma que han empeorado.

Instrumentos

Para llevar a cabo la recogida de datos, se utilizó un instrumento que incluía las siguientes escalas:

- Escala de datos sociodemográficos: se elaboró un cuestionario para conocer los datos de los/as participantes (género, edad, provincia de procedencia, etc.), así como información acerca de su actividad sociolaboral (situación laboral, tipo de contrato/jornada, ingresos, etc.) y situación familiar (hijos, personas dependientes a cargo).
- Escala de Afecto Positivo y Negativo – Positive and Negative Affect Schedule (PANAS): para valorar el bienestar subjetivo se usó la escala desarrollada por Watson (1988), en la versión abreviada desarrollada por López-Gómez, Hervás y Vázquez (2015). Ésta evalúa las emociones en sus dos dimensiones hedónicas (positiva y negativa). Está compuesta por dos subescalas, una para el afecto positivo (términos: interesado, entusiasmado, inspirado, decidido, activo) y otra para el afectivo negativo (términos: afligido, culpable, asustado, nervioso y temeroso). Además, sigue una escala de respuesta tipo Likert de cinco puntos (donde 1= *muy poco o nada* y 5= *extremadamente*).
- Escala de Satisfacción Vital – Satisfaction With Life Scale (SWLS): desarrollada por Diener, Emmons, Larsen y Griffin (1985). Se utilizó la versión en español de Diener (2009) que contiene cinco ítems que evalúan la satisfacción general con la vida, siendo el tipo de respuesta tipo Likert de siete puntos (1=*totalmente en desacuerdo* y 7=*totalmente de acuerdo*).

- Escala de Trabajo Significativo – Work and Meaning Inventory (WAMI): desarrollada por Steger, Dik y Duffy (2012), para medir la percepción de trabajo significativo. En el caso del presente estudio, se utilizó la adaptación al español de Duarte-Lores, Rolo-González, Suárez y Chinea-Montesdeoca (2021). La conforman 10 ítems con escala de respuesta tipo Likert de siete puntos (1=*totalmente en desacuerdo* y 7=*totalmente de acuerdo*). A su vez, éstos se dividen en tres dimensiones: significado positivo (p.ej. “Entiendo cómo mi trabajo contribuye al sentido de mi vida”), creación de sentido (p.ej. “Considero que mi trabajo contribuye a mi crecimiento personal”) y motivación para un bien mayor (p.ej. “Sé que mi trabajo marca una diferencia positiva en el mundo”).
- Escala de Vida Significativa – Meaning in Life Measure (MLM) de Morgan y Farsides (2009). En el caso del presente estudio, se hizo uso de la adaptación al español de Hernández-Hernández (2016). Está compuesta por 10 ítems que miden la percepción que tiene la persona sobre el significado de su vida. La alternativa de respuesta era tipo Likert de 7 puntos (donde 1= *totalmente en desacuerdo* y 7= *totalmente de acuerdo*).

Procedimiento

La recogida de datos tuvo lugar desde el 22 de abril hasta el 19 de mayo, a través de un cuestionario online creado con la herramienta Qualtrics, una plataforma de encuestas. Éste fue difundido entre amigos/as, familiares y compañeros/as de trabajo mediante un enlace enviado por WhatsApp, Facebook e Instagram.

En el inicio del mismo, se informó a todos/as ellos/as de la necesidad de leer y aceptar un consentimiento informado sobre la participación en la investigación. Su participación fue totalmente voluntaria, siendo el único requisito estar trabajando o en desempleo.

RESULTADOS

El análisis de los datos obtenidos se calculó mediante el software SPSS Statistics versión 25 para Windows. A continuación, se expondrán los diferentes análisis realizados para comprobar las hipótesis planteadas: análisis de correlaciones y U de Man-Whitney.

Antes de comenzar con el análisis, se realizó la limpieza de la base de datos, eliminando un total de 128 participantes que no habían respondido el cuestionario al completo. Asimismo, mediante el diagrama de cajas, se observó la presencia de 4 sujetos que obtuvieron puntuaciones muy alejadas del resto, por lo que se tomó la decisión de descartarlos. Por lo tanto, finalmente se contó con la participación de 214 personas.

A continuación, se pasó a analizar la naturaleza de la muestra empleando la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, adecuada para muestras mayores a 50 participantes. En este caso, tal como se aprecia en la Tabla 2, resultó ser significativa en todas las variables estudiadas, lo cual quiere decir que los sujetos de la presente investigación siguen una distribución libre o no normal.

Tabla 2

Prueba de normalidad

Variable	Z de Kolmogorov-Smirnov	Sig.
Afecto negativo	.091	.001
Afecto positivo	.128	.001
Satisfacción con la vida	.204	.001
Significación vital	.336	.001
Trabajo significativo	.249	.001

Tras este procedimiento, se calcularon los estadísticos descriptivos de cada variable implicada en la investigación y se calculó la fiabilidad de las escalas utilizadas.

Tal como se aprecia en la Tabla 3, todas las escalas obtuvieron un alfa de Cronbach por encima de .70, lo cual indica una buena consistencia interna, que los instrumentos son fiables y miden, de hecho, lo que dicen medir. En referencia a la media de las variables, fue baja en afecto negativo ($M=2.35$) y en afecto positivo ($M=2.97$), alta en satisfacción con la vida ($M=4.12$) y trabajo significativo ($M=4.92$), y alta en significación vital ($M=5.22$).

Tabla 3

Estadísticos descriptivos y fiabilidad de las escalas

Variables	M	DT	Mín.	Máx.	A
Afecto negativo	2.35	0.86	1	5	.826
Afecto positivo	2.97	0.78	1	4.80	.801
Satisfacción con la vida	4.12	1.32	1	7	.850
Significación vital	5.22	.93	2.40	7	.873
Trabajo significativo	4.92	1.29	1.70	7	.943

Una vez realizado este proceso de exploración de variables, tuvo lugar la contrastación de las hipótesis planteadas en el estudio. Para conocer cómo se relacionan estas variables entre sí, se realizó un análisis de correlaciones bivariadas de Spearman dada la naturaleza no paramétrica de la muestra, cuyos resultados se presentan en la Tabla 4.

Tabla 4

Correlaciones bivariadas de Spearman entre las variables estudiadas

	Afecto negativo	Afecto positivo	Satisfacción con la vida	Significación vital	Trabajo significativo
Afecto negativo	1				
Afecto positivo	-.37**	1			

Satisfacción con la vida	-.45**	.46**	1		
Significación vital	-.41**	.55**	.66**	1	
Trabajo significativo	-.05	.29**	.41**	.53**	1

Nota: ** $p < 0.01$.

En la Hipótesis 1 se planteó la posibilidad de que se diera una relación significativamente positiva entre significación vital y trabajo significativo. Tal como se observa en la Tabla 4, se acepta nuestra hipótesis ya que el resultado muestra una correlación significativa de $r_s = .53$ ($p < .01$) entre ambas variables.

Respecto a la Hipótesis 2, la cual establece que existirá una relación positiva y significativa entre trabajo significativo y bienestar subjetivo, se pueden observar resultados significativos en cuanto al afecto positivo ($r_s = .29$, $p < .01$) y a la satisfacción con la vida ($r_s = .41$, $p < .01$). Sin embargo, en lo que se refiere al afecto negativo, se da una correlación negativa no significativa ($r_s = -.05$, $p > .01$).

Para explorar las hipótesis 3 y 4, se hizo necesaria la redistribución de la variable situación laboral en dos niveles. Se mantuvo el nivel “trabajando” y se unificaron los niveles “en situación de desempleo”, “en ERTE” y “jubilado/a” en uno solo: “en desempleo”.

Con el objetivo de comprobar si había diferencias significativas entre personas empleadas y desempleadas en significación vital, tal como propone la hipótesis 3, se realizó la prueba no paramétrica U de Mann-Whitney, dada la distribución libre que sigue la muestra. Los resultados que se pueden observar en la Tabla 5, indican que existen diferencias significativas ($p < .001$) en la variable significación vital ($z = -3.75$) entre el grupo que trabaja ($Md = 5.5$, rango = 118.33) y el que está en desempleo ($Md = 4.9$, rango = 84.25).

Tabla 5*Diferencias entre trabajadores/as y desempleados/as en significación vital*

Grupos	N	Rango medio	Mediana	U	sig.
Trabajando	146	118.33	5.5		
				3383	.000
Desempleados/as	68	84.25	4.9		

Nota: $p < 0.05$

Finalmente, en la Hipótesis 4 se propone que las personas que trabajan percibirán un mayor bienestar subjetivo que las personas que estén desempleadas. Para estudiarlo, se realizaron tres pruebas U de Mann-Whitney: una para comprobar si personas empleadas poseen mayor afecto positivo, otra para averiguar si las desempleadas perciben mayor afecto negativo y, la última, para comprobar que las personas empleadas tienen mayor satisfacción vital, en contraposición a las desempleadas.

Según puede verse en la Tabla 5, se dieron diferencias significativas ($p < 0.05$) en afecto negativo ($z = -2.40$) entre el grupo de personas empleadas ($Md = 2.20$, rango = 100.57) y el grupo de personas desempleadas ($Md = 2.40$, rango = 122.39). Asimismo, también se pudieron observar diferencias significativas ($p < 0.05$) en satisfacción con la vida ($z = -2.63$) entre las personas que trabajan ($Md = 4.40$, rango = 115.09) y las que no ($Md = 3.80$, rango = 91.21). En el caso del afecto positivo, no se encontraron diferencias significativas ($p = .146$).

Tabla 6*Diferencias en bienestar subjetivo entre personas que trabajan y desempleadas*

Variables	Grupos	N	Rango medio	Mediana	U	Sig.
Afecto positivo	Empleados/as	146	111.68	3	4353	.146
	Desempleados/as	68	98.52	3		

Afecto negativo	Empleados/as	146	100.57	2.20	3951	.016
	Desempleados/as	68	122.39	2.40		
Satisfacción con la vida	Empleados/as	146	115.09	4.40	3856	.009
	Desempleados/as	68	91.21	3.80		

Nota: $p < 0.05$

DISCUSIÓN

La presente investigación tiene como propósito estudiar la relación existente entre el trabajo significativo y el bienestar (tanto subjetivo como psicológico) en personas que trabajan y personas desempleadas.

En cuanto a la idoneidad de las escalas SWLS, PANAS, MLM y WAMI utilizadas en esta investigación, cabe destacar que obtuvieron una óptima consistencia interna, por lo que son fiables para medir las variables analizadas.

A rasgos generales, podemos decir que los resultados obtenidos en las hipótesis planteadas encuentran afinidad con la literatura que respalda cómo se comportan nuestras variables.

En el caso de la Hipótesis 1, se confirma que se da, efectivamente, una relación positiva y significativa entre la significación vital y el trabajo significativo. Esto concuerda con la propuesta de Steger y Dik (2009) sobre la contribución del trabajo significativo a que el ser humano sienta y desarrolle su “para qué”, es decir, tenga una vida más significativa en general. O con la afirmación de Martela y Pessi (2018) sobre cómo el trabajo sustituye el papel de la religión como búsqueda de significado para el ser humano.

En lo que respecta a la Hipótesis 2, se vuelve a confirmar nuestra propuesta de que percibir el trabajo como significativo puede predecir el experimentar emociones positivas, así como percibir mayor satisfacción con la vida. El afecto positivo se corresponde, tal como exponen Watson, Clark y Tellegen (1988), con poseer energía, tener motivación, deseos de afiliarse y concentración. Percibir el trabajo como

significativo contribuye a experimentar todo ello. Por otro lado, tal como proponen Diener y cols. (1999), la satisfacción con la vida comprende cómo evalúa la persona dominios específicos de la vida (entre ellos el trabajo).

En cuanto a la Hipótesis 3, se confirma la predicción de que las personas empleadas percibirán su vida como significativa en mayor medida que las desempleadas, pues se hallaron diferencias significativas entre ambos grupos. A su vez, al estar estrechamente relacionadas el trabajo significativo y la significación vital (tal como sugiere la hipótesis 1), cabe esperar que ejercer una labor contribuye a encontrar sentido. Como explica Steger (2009), la significación vital se basa en la creencia de las personas de que sus vidas trascienden el presente efímero, por lo que formar parte de un propósito organizacional, contribuyendo día a día a éste en forma de tiempo y esfuerzo, puede ayudar al desarrollo en este aspecto.

Para finalizar, se confirma parcialmente la Hipótesis 4, la cual afirma que las personas que trabajan perciben un mayor bienestar subjetivo que las desempleadas. Se observó un mayor afecto negativo en las personas desempleadas y una mayor satisfacción vital en las empleadas. Sin embargo, no se hallaron diferencias significativas en cuanto al afecto positivo.

El hecho de que haber mantenido la actividad laboral no suponga un aumento del afecto positivo, puede estar relacionado con el propio contexto de pandemia. A pesar de poder actuar como un factor protector por la seguridad que brinda mantener un trabajo actualmente, las propias medidas de seguridad frente al COVID-19, tal como afirma Briones (2020), suponen de por sí una fuente de estrés.

En cambio, ese aumento de las desigualdades ya establecidas antes de la pandemia según la OIT (2021), ha podido incidir en las emociones de ira, miedo o culpa asociadas al afecto negativo en las personas desempleadas.

En referencia a las debilidades presentes en esta investigación, resalta la escasa muestra con la que se ha podido contar. A pesar de haber contactado con un número de personas óptimo, el hecho de no controlar las condiciones bajo las que se hacía el

cuestionario dio lugar a que éste no se cumplimentara adecuadamente en múltiples ocasiones, teniendo que prescindir de esos participantes. En futuras investigaciones, sería deseable aumentar el número de sujetos, así como controlar la tasa de mortandad de la muestra para sacar el máximo partido de la misma.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Allan, B. A., Dexter, C., Kinsey, R., y Parker, S. (2018). Meaningful work and mental health: Job satisfaction as a moderator. *Journal of Mental Health*, 27(1), 38-44. <https://doi.org/10.1080/09638237.2016.1244718>
- Cataluña, D. y Rodríguez, E. (19 de noviembre de 2020). Sentido Vital E86 [Episodio de audio podcast]. En *Practica la Psicología Positiva*. Recuperado de <https://open.spotify.com/show/7yxNkZufSfzCSfFIBekStf>
- Deci, E. y Ryan, R. (2008). Hedonia, Eudaimonia and Well Being: an introduction. *Journal of happiness studies*, 9, 1-11. <https://doi.org/10.1007/s10902-006-9018-1>
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542–575. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542>
- Diener, E. D., Emmons, R. A., Larsen, R. J., y Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of personality assessment*, 49(1), 71-75. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13
- Duarte-Lores, I., Rolo-González, G., Suárez, E. y Chinea-Montesdeoca, C. (2021). Meaningful work, work and life satisfaction: Spanish adaptation of Work and Meaning Inventory Scale (en prensa)
- Hernández Hernández, M., (2016). Vida significativa y recursos personales y sociales. Tesis Doctoral inédita. Universidad de La Laguna.
- Hu, J., y Hirsh, J. (2017). Accepting Lower Salaries for Meaningful Work. *Frontiers In Psychology*, 8, 2-8. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01649>
- Instituto Canario de Estadística (2021). *Población parada en Canarias*. Recuperado de <http://www.gobiernodecanarias.org/istac/estadisticas/empleo/empleo/actividadeconomica/E30308A.html>
- López-Gómez, I., Hervás, G., y Vázquez, C. (2015). Adaptación de la “Escala de afecto positivo y negativo” (PANAS) en una muestra general española. *Revista Internacional de Psicología Clínica y de la Salud: Psicología conductual*, 23(3), 529-548.
- Martela, F., y 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>.

- Michalos, A.C. (1995). Introducción a la Teoría de las Discrepancias Múltiples (TDM). *Intervención Psicosocial*, 4(11), 99-107. Recuperado de <https://journals.copmadrid.org/pi/art/11f524c3fbfeeca4aa916edcb6b6392e>
- 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>
- Moyano-Díaz, E., Gutiérrez, D. P., Zúñiga K. C., y Cornejo, F. A. (2013). Empleados y desempleados, atribuciones causales y bienestar subjetivo. *Psicología & Sociedade*, 25(2), 440-450. <https://doi.org/10.1590/S0102-71822013000200021>
- Moyano, N., Martínez, M., y Muñoz, M. (2013). Propiedades Psicométricas de la Escala de Satisfacción con la Vida de Diener. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, 12(2), 161-168. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/2819/281931436008.pdf>
- Oficina Internacional del Trabajo (OIT) (2021). Resolución relativa a un llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente. Conferencia Internacional del Trabajo, 109ª reunión (17 de junio). Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_806097.pdf
- Ozamiz, N., Dosil, M., Picaza, M., & Idoiaga, N. (2020). Niveles de estrés, ansiedad y depresión en la primera fase del brote del COVID-19 en una muestra recogida en el norte de España. *Cadernos de Saúde Públ.* 36(4), 1-10. <https://doi.org/10.1590/0102-311X00054020>
- Peiró, J.M., Ayala, Y., Tordera, N., Lorente, L., y Rodríguez, I. (2014). Bienestar sostenible en el trabajo: revisión y reformulación. *Papeles del Psicólogo*, 35(1), 5-14. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77830184002>
- Peterson, C., & Seligman, M. E. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification* (Vol. 1). Oxford, Reino Unido: Oxford University Press. Recuperado de http://www.ldysinger.stjohnsem.edu/@books1/Peterson_Character_Strengths/c/character-strengths-and-virtues.pdf
- Raub, S., y Blunschi, S. (2014). The Power of Meaningful Work: How Awareness of CSR Initiatives Fosters Task Significance and Positive Work Outcomes in Service Employees. *Cornell Hospitality Quarterly*, 55(1), 10-18. <https://doi.org/10.1177/1938965513498300>
- Reker, G. T., y Woo, L. C. (2011). Personal Meaning Orientations and Psychosocial Adaptation in Older Adults. *SAGE Open*, 1(1), 1-10. <https://doi.org/10.1177/2158244011405217>
- Renn, R. W., y Vandenberg, R. J. (1995). The Critical Psychological States: An Underrepresented Component in Job Characteristics Model Research. *Journal of Management*, 21(2), 279-303. <https://doi.org/10.1177/014920639502100206>
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., y 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>

- Ryan, R., y Deci, E. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 141-166. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>
- Steger, M., Dik, B. J. y 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>
- Sparks, J. R., y Schenk, J. A. (2001). Explaining the effects of transformational leadership: an investigation of the effects of higher-order motives in multilevel marketing organizations. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 22(8), 849-869. <https://doi.org/10.1002/job.116>
- Steger, M. F., y Dik, B. J. (2009). If One is Looking for Meaning in Life, Does it Help to Find Meaning in Work? *Applied Psychology Health and Well-Being*, 1, 303-320. <https://doi.org/10.1111/j.1758-0854.2009.01018.x>
- Universidad Complutense de Madrid. (2020, 18, Mayo). *El 79,5 por cien de los sanitarios sufren ansiedad y el 40 por cien se siente emocionalmente agotado tras la primera oleada de atención hospitalaria por Covid-19* [Comunicado de prensa]. Recuperado de <https://www.ucm.es/estudio-laboratorio-psicologia-trabajo>
- Veenhoven, R. (1994). El estudio de la satisfacción con la vida. *Intervención psicosocial*, 3, 87-116. Recuperada de <http://hdl.handle.net/1765/16195>
- Waterman, A.S. (1993). Two conceptions of happiness: Contrasts of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64, 678–691. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.64.4.678>