



## Diseño del trabajo y satisfacción con la vida

Polo Vargas, Jean David\*  
Fernández Ríos, Manuel\*\*  
Ramírez Vielma, Raúl Gonzalo\*\*\*

### Resumen

El diseño del trabajo, implícita o explícitamente, siempre ha sido un tema de gran preocupación en teoría y comportamientos organizacionales. El propósito de esta investigación fue aportar evidencia empírica acerca de la existencia de una relación significativa entre diseño del trabajo y satisfacción con la vida. El diseño del trabajo ha sido objeto de relación con gran diversidad de variables como productividad, desempeño, satisfacción laboral, absentismo, entre otras, pero apenas se ha considerado su contribución a la calidad de vida y a la satisfacción con la vida de los trabajadores. La investigación que se presenta contribuye en esta dirección: nos preguntamos si existe relación, por obvia que pueda parecer a algunos, entre el diseño del trabajo y la satisfacción con la vida. Los resultados, obtenidos mediante el *Work Design Questionnaire* y el *Satisfaction With Life Scale* en una muestra de conveniencia de 194 trabajadores españoles, apuntan en dos direcciones: 1) Ciertos aspectos del diseño del trabajo (apoyo social, identidad de la tarea, complejidad del trabajo, autonomía en los métodos de trabajo y especialización) guardan una especial relación con satisfacción con la vida; y 2) Es necesario establecer un equilibrio entre la autonomía en el trabajo y la inevitable interdependencia entre los elementos propios de toda organización formal.

**Palabras clave:** Diseño del trabajo, satisfacción con la vida, autonomía, interdependencia laboral.

### *Work Design and Life Satisfaction*

### Abstract

Work design, implicit or explicitly, has always been a topic of great concern in organizational theory and behavior. The purpose of this research was to contribute empirical evidence about the ex-

Recibido: 30-01-11. Aceptado: 28-06-12

\* Docente investigador del departamento de Psicología. Universidad del Norte. Barranquilla-Colombia. Becario de la fundación COLFUTURO Y COLCIENCIAS. e-mail: pjean@uninorte.edu.co

\*\* Departamento de Psicología Social y Metodología. Universidad Autónoma de Madrid- España. e-mail: mf.rios@uam.es

\*\*\* Departamento de Psicología Social y Metodología. Universidad Autónoma de Madrid- España. e-mail: raul.ramirez@uam.es.

istence of a significant relationship between work design and life satisfaction. Work design has been related to a great diversity of variables, such as productivity, performance, work satisfaction and absenteeism, among others, but its contribution to the workers' quality of life and life satisfaction has hardly been considered. Although it may seem obvious to some, this research contributes by asking if a relationship between work design and life satisfaction exists. The results, obtained through the *Work Design Questionnaire* and the *Satisfaction With Life Scale*, using a convenience sample of 104 Spanish workers, point in two directions: 1) Certain aspects of work design, such as social support, task identity, work complexity, autonomy in work methods and specialization, have a special relationship to life satisfaction; and 2) It is necessary to establish a balance between autonomy at work and the inevitable interdependence among the elements found in all formal organizations.

**Key words:** Work design, life satisfaction, autonomy, work interdependence.

## 1. Introducción

El trabajo humano y su contexto constituyen unas realidades artificiales que tienen gran relevancia en la vida del hombre tanto por su significación temporal, como social y psicológica. Lo que hacemos, el modo cómo lo hacemos, las normas que lo regulan, los procesos comunicativos y de toma de decisiones, y los propios resultados del trabajo, incluida la creación de la propia persona (Trist, 1988), constituyen situaciones sociales de primerísimo orden cuyo interés debería alcanzar de lleno las ciencias de la conducta y de modo muy particular la psicología y la psicología social.

Ya lo señalaban hace más de 35 años Sherif y Sherif (1975) cuando decían que “la psicología social ha descuidado el estudio de los efectos de los estímulos sociales cuyas propiedades están definidas en unidades físicas, o sea, el mundo tecnológico en el cual los individuos interactúan y llevan a cabo sus transacciones más importantes”. En efecto, donde más impacto tiene esa tecnología es, sin duda, en el trabajo humano que, a su vez, es el creador de la misma. Dicho trabajo se lleva a cabo en entornos orga-

nizacionales formales, el fenómeno social más relevante de nuestro tiempo, y constituyen verdaderas redes de interdependencias. Esta intrincada red cambia las condiciones económicas globales, y las innovaciones organizacionales y de empleo crean nuevos escenarios en la sociedad postindustrial (Aranowitz y Di-Fazio, 1994; Block, 1990; Harrison, 1994; Smith, 1996). De ahí que muchos científicos sociales hayan orientado sus investigaciones hacia una nueva organización del trabajo.

El interés de esta investigación se dirige, pues, hacia el trabajo humano y su diseño, pero sólo hacia aquél que se realiza en el marco de organizaciones sociales formales. Además no se pretende abarcar todo el ámbito de la situación sino que se centrará en las características de la actividad que realiza el trabajador. Dicho en otras palabras, preocupa el diseño del trabajo (DT), el modo cómo el trabajo humano se organiza para su ejecución física o intelectual, amén de sus productos mediatos e inmediatos.

Organizar el trabajo significa cosas diferentes dependiendo de dónde, cuándo y quién utilice esta expresión, pero siempre supone la creación de un entor-

no artificial (material y simbólico) mediante un proceso de diseño dirigido según unos principios que responden a determinadas necesidades, creencias y valores que cambian y con ellos cambian también los principios de diseño y los productos fruto de este diseño.

En los momentos actuales de diversos tipos de crisis, se puede encontrar que el trabajo es no sólo una necesidad sino una condición coadyuvante al estado de salud mental (bienestar) de las personas. Este bienestar debe ser cada vez más un aspecto a considerar por la gerencia de recursos humanos si realmente ha de contribuir a la consecución de los objetivos de la organización y de los trabajadores.

De ahí la importancia del estudio del diseño del trabajo. Su interés se justifica por sí mismo pero, en el caso que ocupa, se añade una razón fundamental: el impacto que tiene el trabajo y su entorno en la satisfacción con la vida de los propios trabajadores a lo que se puede añadir los nuevos significados que va tomando el trabajo en la actualidad (Rincón y Romero, 2002).

Para este estudio participaron un total de 194 trabajadores (de un total de 225 formularios entregados lo contestaron correctamente el 86,2%) que pertenecían a diferentes empresas de diferentes sectores de actividad industrial. También ocupaban diversidad de puestos en la jerarquía de sus empresas. La información fue recogida mediante cuestionarios de auto informe; todos los sujetos participantes eran trabajadores con una antigüedad mínima de dos años y no menos de seis meses en el puesto de trabajo actual para dar cuenta del diseño del mismo.

Para la medida del diseño del trabajo se utilizó el Cuestionario de Diseño del Trabajo –CDT– (*Work Design Questionnaire*) de Morgeson y Humphrey (2006). La escala de satisfacción con la vida utilizada en ésta investigación fue la *Satisfaction With Life Scale* (SWLS o ESV), elaborada por Diener *et al.* (1985).

Los datos fueron tratados mediante el programa PAWS Statistics 18. Se realizaron los siguientes análisis: Análisis factoriales de componentes principales del CDT y de la ESV, se calcularon las correlaciones entre los factores componentes de cada macrofactor, entre los distintos factores y subfactores del CDT y la ESV, posteriormente se hicieron análisis de regresión lineal con diversos modelos.

## **2. La satisfacción con la vida**

Las ciencias del comportamiento y, en particular, los estudios sobre la evolución vital han puesto de manifiesto de manera reiterada que la vida laboral, la vida en pareja y la paternidad constituyen los tres roles más característicos de la etapa adulta, los que configuran las 'normas de edad' más relevantes (Atchley, 1975; Bromley, 1966; Havighurst, 1982; Havighurst, 1952; Levinson, 1977 y Neugarten y Hagestad, 1976, entre otros). El rol laboral ha de iniciarse cuando las personas llegan a una determinada edad (Cain, 1976: 515) y constituye tanto una exigencia como un síntoma de ajuste al sistema social y al sistema productivo todo lo cual tiene importantes repercusiones sobre los mecanismos de ajuste psicológico (Jahoda, 1981, 1987). Por lo mismo, el desempleo, como contrapunto al ejercicio positivo del rol laboral, "posee un efec-

to devastador sobre el bienestar subjetivo que va más allá de las obvias dificultades que entraña” (Diener, 1994: 86).

El aspecto laboral tiene un peso considerable en la satisfacción con la vida. La revisión que llevaron a cabo Campbell *et al.* (1976) puso de manifiesto que, hasta ese momento, las investigaciones señalaban que entre un 15% y un 50% de la varianza de la satisfacción con la vida de la población adulta podía explicarse por la satisfacción laboral. Desde entonces, diversidad de estudios han puesto de manifiesto que las medidas de satisfacción con el trabajo tienden a mostrar relaciones muy estrechas con las medidas de satisfacción con la vida (Spector, 1997; Spector y Jex, 1991). Más recientemente, Wright (2006) reitera, con argumentos y datos más convincentes, esta misma idea: cabe la posibilidad de que la satisfacción con el trabajo sea el indicador más importante de la satisfacción con la vida y, además, siga presentando relaciones igualmente significativas con el rendimiento y la productividad, aspectos a los que se ha prestado atención más frecuentemente (Laffaldano y Muchinsky, 1985; Judge *et al.*, 2001).

La revisión llevada a cabo por Spector (1997) sugiere que los empleados con mayor satisfacción con la vida son también más cooperativos, ayudan más a sus compañeros, son más puntuales, gestionan mejor el tiempo, están menos tiempo de baja laboral y permanecen más tiempo en la organización. Además, y de manera recíproca, los empleados que informan de más síntomas positivos de bienestar son evaluados como más competentes y eficientes por sus supervisores (Wright y Bonnet, 1997; Wright y

Staw, 1999). En una palabra, “las organizaciones en las que la gente trabaja afectan a sus pensamientos, sentimientos y acciones dentro del escenario laboral y fuera de él. Al mismo tiempo, los pensamientos, sentimientos y acciones de las personas influyen sobre las organizaciones en las que trabajan” (Brief y Weiss, 2002: 280). Los autores antes mencionados aluden directamente a la influencia de un aspecto de la realidad organizacional (el diseño del trabajo) sobre las dimensiones de la “triada estructurante del sujeto de la acción” (Fierro, 2004:303) como lo son para el bienestar subjetivo el afecto positivo, el afecto negativo y la satisfacción con la vida.

Anteriormente, Bradburn (1969) y Cantril (1965), entre otros, habían concebido la satisfacción con la vida como un componente central de la calidad de vida e incluso de la felicidad; ésta se definía como el balance entre el afecto positivo y el negativo (Bradburn, 1969), mientras que la satisfacción con la vida reflejaba la distancia a la que se encontraban las personas de lograr sus aspiraciones (Campbell *et al.*, 1976). Ese sería posteriormente el marco de la “teoría de las discrepancias múltiples” de Michalos (1995: 102): “la satisfacción neta expresada es una función lineal positiva de las discrepancias percibidas entre lo que uno tiene y lo que desea, lo que tienen otras personas significativas, lo mejor que uno ha tenido en el pasado, lo que esperaba tener hace tres años, y lo que uno merece y lo que necesita”. A esa concepción se suman Atienza *et al.* (2000: 314) cuando señalan que “los juicios sobre la satisfacción dependen de las comparaciones que el sujeto hace entre las circunstancias de

su vida y un estándar que considera apropiado". No se puede ocultar que ambos conceptos se refieren a distintos marcos temporales: la satisfacción es un juicio a largo plazo; la felicidad es un balance provocado por una experiencia inmediata.

La filosofía que impregna la tradición hedónica, que es donde se enmarca la satisfacción con la vida, la concreta Ed Diener (1994:67), su autor más representativo, en los siguientes términos: "la literatura sobre el bienestar subjetivo trata de cómo y porqué la gente experimenta su vida de forma positiva, incluyendo tanto juicios cognitivos como reacciones afectivas". El propio Diener, esta vez en colaboración con otros autores (Diener *et al.*, 1999:277) y confirmado en Diener *et al.* (2002); Diener *et al.* (1998), Sparr y Sonnentag (2008) entiende que el bienestar subjetivo abarca "una amplia categoría de fenómenos que incluye las respuestas emocionales de las personas, la satisfacción con los dominios y los juicios globales sobre la satisfacción con la vida". Respuestas emocionales y satisfacción con la vida son, pues, de acuerdo con Diener, los dos componentes o dimensiones primordiales en la estructura del bienestar. Blanco y Díaz (2005: 582) resumen las diferentes posiciones en los siguientes términos: "a la postre [el bienestar subjetivo] viene a ser el resultado de un balance global (nivel de satisfacción) que hace la persona de sus oportunidades vitales (recursos sociales, recursos personales y aptitudes individuales), del curso de los acontecimientos a los que se enfrenta y de la experiencia emocional derivada de ello".

La referencia a las oportunidades vitales y al curso de los acontecimientos está directamente tomada de la propues-

ta de Rutt Veenvhoven: "la satisfacción con la vida es el grado en que una persona evalúa la calidad global de su vida en conjunto de forma positiva. En otras palabras, cuánto le gusta a una persona la vida que lleva" (Veenhoven, 1994: 91). En esa evaluación juega un papel preponderante la experiencia laboral, uno de los tres dominios más importantes en la vida de cualquier persona en su etapa adulta, como se menciono anteriormente.

### **3. Diseño del trabajo y satisfacción con la vida**

El trabajo constituye, sin duda, la actividad humana a la que se dedica un mayor porcentaje de tiempo vital. Y ello sin contar los tiempos destinados a la capacitación, preparación y reciclaje para la vida laboral y los que tienen por finalidad el descanso, la recuperación y la rehabilitación necesarios como consecuencia de la misma actividad laboral. Dicho en pocas palabras, el trabajo constituye una experiencia central en la vida de cualquier persona. Y ello es así sin entrar a considerar qué es y qué no es trabajo.

Por ello es muy importante, tal como han señalado Ilies y Judge (2004), conocer no sólo la satisfacción laboral que experimenta el trabajador en relación con su trabajo sino también investigar cuáles son los antecedentes, evitando hablar de causas, y las consecuencias de dicha satisfacción. Posteriormente, y tratando de vincular los ámbitos laboral y no laboral, Ilies *et al.* (2007) señalaron la necesidad de realizar estudios que aborden en profundidad el bienestar subjetivo, uno de cuyos componentes centrales es la satisfacción con la vida.

De ahí el inmenso impacto, sin entrar a juzgar si positivo o negativo, que tiene el trabajo organizado en contextos formales en la vida de cualquier persona. Por eso dice Castillo (1998:215) que es indispensable encontrar lo que en la actualidad implica el trabajo y cómo éste se articula en la vida del ser humano. Es decir, se trata de estudiar la relación que existe entre un área de la vida humana (trabajar) y la satisfacción con la vida misma en general.

Por otra parte, no se puede ignorar las demandas de eficacia y eficiencia que se plantean a los trabajadores en su quehacer laboral cotidiano. Y, para conseguirlo, se puede recurrir a multitud de mecanismos entre los que se puede destacar el impacto de variables psicológicas y sociales (Mariñez Navarro, 2007) cuya dirección y control recaerían en manos de técnicos y profesionales de las ciencias del comportamiento y particularmente de la psicología. Por eso señalan Mañas et al (2007:395) “ dada la relevancia del papel de los empleados, no resulta sorprendente que surjan diversos intentos para entender qué variables psicológicas y sociales influyen favorablemente en los trabajadores” en orden a aumentar su productividad.

Así, se observa que se presentan variables del sujeto (sin desconocer la relación de las variables sociales) que dan pie para esta investigación y es aquí donde radica el interés de relacionar el diseño del trabajo y la satisfacción con la vida. Ambas variables tienen una relación probable de covarianza en la que se pone en juego tanto lo que hace un trabajador en su puesto de trabajo cómo su experiencia vital de satisfacción con la vida (Al-Zoubi, 2008; Parker y Wall, 1998 y Warr, 2007). El resultado final se materializa de muchas maneras

pero también en indicadores de productividad y eficiencia organizacionales. Lo que aquí se indaga es cuál es la fuerza de esa relación. Es decir, admitiendo que existe una relación entre el trabajo que se realiza y la satisfacción que experimenta con la vida, y habida cuenta de que el trabajo es resultado de la aplicación de unos criterios de diseño, nos preguntamos: cuál es la relación que existe entre la aplicación de unos criterios de diseño del trabajo y la satisfacción con la vida.

En concordancia con lo anteriormente expuesto, cabe formular las siguientes hipótesis que han guiado el proceso de recogida, análisis e interpretación de datos.

**Hipótesis 1:** Existe relación positiva entre diseño del trabajo y satisfacción con la vida.

**Hipótesis 2:** A partir de variables de diseño del trabajo es posible predecir la satisfacción con la vida.

**Hipótesis específica 1a:** Existe relación positiva entre las características motivacionales del trabajo y la satisfacción con la vida.

**Hipótesis específica 1b:** Existe relación positiva entre las características sociales del trabajo y la satisfacción con la vida.

**Hipótesis específica 1c:** Existe relación positiva entre las características contextuales del trabajo y la satisfacción con la vida.

#### **4. ¿Existe relación entre el diseño del trabajo y la satisfacción con la vida?**

En la investigación se buscó establecer si existe relación significativa entre

el diseño del trabajo y la satisfacción con la vida. Con el objetivo de poner a prueba las propiedades psicométricas de las escalas se realizaron análisis factoriales exploratorios. Los resultados indican que, en el caso de diseño del trabajo, se obtienen 19 factores que explican el 74,069% de la varianza. En todos los factores obtenidos los resultados se corresponden con los expuestos por Morgeson y Humphrey (2006) con dos excepciones: los factores de ergonomía y demandas físicas no aparecen en esta investigación. En el caso de satisfacción con la vida, y en consonancia con los antecedentes teóricos y empíricos, se advierte que el constructo sólo tiene una dimensión, como era de esperar, con una varianza explicada del 58,319%.

De los análisis de correlaciones entre los factores correspondientes a cada macrofactor, según la estructura establecida por Morgeson y Humphrey (2006), se obtuvieron valores significativos entre los factores que teóricamente constituyen un factor molar; tal es el caso, por ejemplo, del macrofactor 'características motivacionales' donde la práctica totalidad de las relaciones entre los factores constituyentes son significativas aunque con valores bastante diferentes (Tabla 1): así, la relación entre planificación del trabajo y toma de decisiones es de 0,792 ( $p < 0,001$ ), en tanto la relación entre significado de la tarea y planificación del trabajo lo es de sólo 0,21 ( $p < 0,001$ ).

Lo mismo que sucede en la Tabla 1 en relación con 'características motivacionales', ocurre también con los factores molares 'características sociales' (Tabla 2) o 'características del contexto' (Tabla 3) y sus respectivos componentes.

Ejemplos de lo que se viene afirmando lo constituyen las correlaciones encontradas entre apoyo social y retroalimentación de los otros ( $r = 0,331$ ,  $p < 0,001$ ) o entre interdependencia recibida y la interdependencia iniciada ( $r = 0,506$ ,  $p < 0,001$ ) (Tabla 2) o, finalmente, entre condiciones de trabajo y equipamiento ( $r = -0,290$ ,  $p < 0,001$ ) (Tabla 3). Los resultados nos permiten argumentar que CDT muestra una coherencia interna y claridad en sus factores molares tal como expusieron Morgeson y Humphrey (2006).

En cuanto a las correlaciones entre los factores de diseño del trabajo y el factor satisfacción con la vida los resultados muestran numerosas correlaciones significativas tal como se refleja en la Tabla 4. Se debe destacar las presentadas entre satisfacción con la vida y los factores método de trabajo ( $r = 0,326$ ,  $p < 0,001$ ), toma de decisiones ( $r = 0,304$ ,  $p < 0,001$ ) y planificación del trabajo ( $r = 0,271$ ,  $p < 0,001$ ) por cuanto todas ellas hacen referencia al grado de autonomía del trabajador en su puesto de trabajo.

Otros ejemplos a destacar lo constituyen las correlaciones entre apoyo social y satisfacción con la vida ( $r = 0,378$ ,  $p < 0,001$ ) (Tabla 5) o entre condiciones de trabajo y satisfacción con la vida ( $r = 0,174$ ,  $p < 0,05$ ) (Tabla 6).

En cuanto a las correlaciones entre los factores molares de diseño del trabajo y satisfacción con la vida, se divide el factor molar 'características motivacionales' en los sub-factores 'características de la tarea' y 'características del conocimiento', pues desde la teoría sería el factor que podría presentar una mejor correlación con satisfacción con la vida (Al-Zoubi, 2008). Los resultados muestran corre-

**Tabla 1**  
**Correlaciones Pearson entre las variables constituyentes del factor molar**  
**'características motivacionales'**

Características del conocimiento	Características de la tarea								Características del conocimiento				
	Planificación del trabajo	Toma de decisiones	Método de trabajo	Variedad de la tarea	Significado de la tarea	Identidad de la tarea	Retroalimentación del trabajo	Complejidad de trabajo	Procesamiento de información	Solución de problemas	Variedad de habilidades	Especialización	
Planificación del trabajo	—												
Toma de decisiones	,792**	—											
Método de trabajo	,767**	,821**	—										
Variedad de la tarea	,381**	,481**	,343**	—									
Significado de la tarea	,211**	,337**	,235**	,278**	—								
Identidad de la tarea	,445**	,376**	,405**	,171**	,140**	—							
Retroalimentación del trabajo	,306**	,427**	,343**	,372**	,361**	,322**	—						
Complejidad de trabajo	-,005	-,207**	-,038	-,347**	-,203**	,193**	,005	—					
Procesamiento de información	,501**	,616**	,510**	,671**	,364**	,127	,331**	-,380**	—				
Solución de problemas	,336**	,439**	,368**	,487**	,447**	,134	,342**	-,215**	,631**	—			
Variedad de habilidades	,278**	,401**	,319**	,689**	,349**	,093	,283**	-,467**	,662**	,579**	—		
Especialización	,369**	,464**	,325**	,472**	,445**	,232**	,413**	-,351**	,566**	,525**	,654**	—	

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

\* La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia.



**Tabla 2**  
**Correlaciones Pearson entre las variables constituyentes del factor molar ‘características sociales’**

	Apoyo Social	Interdependencia iniciada	Interdependencia Recibida	Interacción fuera de la organización	Retroalimentación de otros
Apoyo social	—				
Interdependencia iniciada	-,005	—			
Interdependencia recibida	-,011	,506**	—		
Interacción fuera de la organización	,297**	,083	,097	—	
Retroalimentación de otros	,331**	,233**	,137	,331**	—

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral). Fuente: Elaboración propia.

**Tabla 3**  
**Correlaciones Pearson entre las variables constituyentes del factor molar ‘características del contexto’**

	Condiciones del trabajo	Equipamiento
Condiciones del trabajo	—	
Equipamiento	-,290**	—

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral). Fuente: Elaboración propia.

**Tabla 4**  
**Correlaciones Pearson entre los factores componentes del macrofactor ‘características motivacionales’ y satisfacción con la vida**

	Satisfacción con la vida
Autonomía en planificación trabajo	,271**
Autonomía en toma decisiones	,304**
Autonomía en método de trabajo	,326**
Variedad de la tarea	,091
Significado tarea	,209**
Identidad de tarea	,105
Retroalimentación del trabajo	,242**
Complejidad trabajo	,128
Procesamiento información	,136
Solución de problemas	,195**
Variedad de habilidades	,109
Especialización	,262**

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

\* La correlación es significante al nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia.

laciones significativas entre los factores relativos a características de la tarea ( $r=0,311$ ,  $p<0,001$ ) (Tabla 7) y a características del conocimiento ( $r=0,273$ ,  $p<0,001$ ) y la satisfacción con la vida (hipótesis específica 1.1). Otro tanto cabe decir del factor global ‘características sociales’ y satisfacción con la vida (Tabla 7) (hipótesis específica 1.2). La única excepción la constituye la relación entre ‘características del contexto’ y satisfacción con la vida con una correlación de 0,053 (hipótesis específica 1.3). Estos resultados vienen a apoyar la hipótesis general 1 y las hipótesis específicas 1.1 y 1.2 y a refutar la 1.3.

Los análisis de regresión lineal ofrecieron diversos modelos. El modelo que mejor se ajustó al marco teórico y que, al mismo tiempo, permitía predecir con un menor número de variables el ma-

**Tabla 5**  
**Correlaciones Pearson entre los factores componentes del macrofactor 'características sociales' y satisfacción con la vida**

	Satisfacción con la vida
Apoyo Social	,378**
Interdependencia iniciada	-,064
Interdependencia Recibida	-,093
Interacción fuera de la organización	,075
Retroalimentación de otros.	,137

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).  
Fuente: Elaboración propia.

**Tabla 6**  
**Correlaciones Pearson entre los factores componentes del macrofactor 'características de contexto' y satisfacción con la vida**

	Satisfacción con la vida
Condiciones del trabajo	,174*
Equipamiento	-,060

\* La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).  
Fuente: Elaboración propia.

por porcentaje de varianza en la variable tomada como dependiente, satisfacción con la vida (SV), fue el que tomó como variables independientes: apoyo social, especialización, complejidad del trabajo, identidad de la tarea y autonomía en los métodos de trabajo; los resultados muestran que a partir de sólo cinco variables de diseño del trabajo se puede predecir un 25,0% de la varianza de la variable dependiente, Satisfacción con la vida (SV). (Rcuadrado =,250) (En la Tabla 8 se muestran los valores obtenidos: los coeficientes no estandarizados y tipificados).

**Tabla 7**  
**Correlaciones Pearson entre los factores molares del diseño del trabajo y satisfacción con la vida**

	Satisfacción con la vida
Diseño del trabajo	,278**
Características motivacionales	,320**
Características de la tarea	,311**
Características del conocimiento	,273**
Características sociales	,161*
Características del contexto	,053

\* La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia.

Si el diseño del trabajo tiene que ver directamente con la naturaleza, contenido, significación y contexto del propio trabajo, parece obvio concluir que es de esperar una alta relación entre diseño del trabajo y satisfacción con la vida, lo que oportunamente vienen a poner también de manifiesto Al-Zoubi (2008), Díaz y Blanco (2009), Parker y Wall (1998) y Warr (2007). En esta investigación también se ha obtenido evidencia empírica, estadísticamente significativa, entre diseño del trabajo y satisfacción con la vida, lo que constituye un apoyo de la primera hipótesis general ( $r=0,278$ ,  $p<0,001$ ). Pero obsérvese con un poco más de detalle la naturaleza y fuerza de esta relación.

Primero, el macrofactor 'características motivacionales' es el que presenta una mayor relación con satisfacción con la vida ( $r=0,320$ ,  $p<0,001$ ). Esta mayor relación se encuentra en concordancia con lo argumentado por Hackman y Oldham (1980) y, posteriormente confir-

**Tabla 8**  
**Coefficientes<sup>a</sup> estandarizados y tipificados del modelo de regresión**

Modelo		Coefficientes no estandarizados		Coefficientes tipificados		
		B	Error típ.	t	Sig.	
1	(Constante)	,971	,381	2,553	,011	
	Especialización	,200	,074	,209	2,717	,007
	Complejidad del trabajo	,204	,060	,242	3,384	,001
	Identidad de la tarea	-,143	,065	-,162	-2,218	,028
	Autonomía en los métodos de trabajo	,175	,052	,247	3,397	,001
	Apoyo social	,301	,080	,266	3,742	,000

a. Variable dependiente: satisfacción con la vida  
 Fuente: Elaboración propia.

mados por Morgeson y Humphrey (2006: 1321), quienes señalaron que los factores motivacionales son las razones subjetivas que tienen los trabajadores en virtud de las cuales trabajan.

Igualmente se encuentra una relación entre 'características del conocimiento' y satisfacción con la vida. El factor 'características del conocimiento' trata de las demandas de las capacidades cognitivas que se le piden a una persona para realizar un trabajo determinado. Así, Morgeson y Humphrey (2006) plantean que los trabajos que presentan mayor complejidad son más atractivos para las personas (Campion, 1988). Por ello tenderán a sentirse más satisfechas con sus trabajos a medida que requirieren una mayor habilidad cognitiva y, al mismo tiempo, presentan retos con posibilidad de innovar.

Dentro de 'características del conocimiento' las relaciones más altas con satisfacción con la vida corresponden a los factores especialización y resolución de problemas. Estos dos factores, al ser más propensos al reconocimiento social, ha-

cen que el trabajador se sienta mejor en el trabajo por cuanto recibirá retroalimentación por las soluciones innovadoras que pueda proporcionar a los problemas del trabajo.

Segundo, los resultados también muestran una importante relación entre el macrofactor 'características sociales' y satisfacción con la vida. Las características sociales hacen énfasis en el rol y las interacciones que se presentan entre las personas dentro y fuera de la organización. Las interacciones sociales dentro del ámbito laboral permiten que las personas no se aislen (Kiggundu, 1981). Más aún, en la medida en que los trabajadores evalúan que tienen un reconocimiento por los otros evitan sentimientos y conductas de aislamiento (Morgeson y Humphrey, 2006).

La relación significativa con el factor apoyo social permite reforzar la idea de que las personas que se sienten acompañadas, productivas y en relación con los otros en el trabajo se sienten más satisfechas con la vida (Díaz y Blanco, 2009). Esto permite afirmar, por contra-

parte, que las relaciones sociales conflictivas en algunos trabajos destrazan la cohesión grupal y terminan dificultando la formación de grupos de trabajo, afectando negativamente la SV.

También Ryan y Deci (2001) plantean que la calidez, la confianza y las relaciones interpersonales son fundamentales para el bienestar humano. Por tanto y partiendo de esta investigación, se puede plantear la necesidad de diseñar el trabajo para que se produzca apoyo social, de tal manera, que se pueda mejorar la satisfacción vital de las personas.

Al igual que Ryan y Deci (2001), también Wrzesniewski *et al.* (2003) encontraron que el apoyo social es fundamental para el bienestar, sobre todo en puestos de trabajo que generan un fuerte estrés o carecen de las necesarias características motivadoras.

Llama la atención que los factores de interdependencia (iniciada y recibida), la interacción fuera de la organización y la retroalimentación de otros no fuese significativa estadísticamente. Esto se puede mirar desde la perspectiva de que es mayor el peso de la autonomía que el de la interdependencia para la satisfacción con la vida, como se ha dado cuenta anteriormente. En otras palabras, en la actualidad hay que buscar un sabio equilibrio entre la interdependencia que conlleva toda organización formal del trabajo y la autonomía tan valorada por el trabajador y tan importante para la satisfacción con la vida. Así, parece posible fomentar la motivación intrínseca (que da la autonomía), al tiempo que la motivación extrínseca (dada a partir de la interdependencia con los otros).

Por consiguiente, en la sociedad contemporánea no sólo son necesarios los equilibrios hogar-trabajo, vida personal-vida laboral-vida familiar, sino que es preciso empezar a tener en cuenta el equilibrio entre autonomía laboral-autonomía personal. Por su parte, con las tecnologías de punta que parecen privilegiar la comunicación mediada por ordenador (Rincón y Romero, 2002), es necesario hacer un mayor énfasis en fortalecer las relaciones humanas para mejorar la calidad de vida del trabajador.

Tercero, en cuanto a la relación con el contexto no se ha encontrado relaciones estadísticamente significativas. No se quiere decir que no exista una relación entre la satisfacción y las condiciones físicas, sino que se podría sustentar, en línea con la teoría bifactorial de Herzberg (Herzberg, 1966; Herzberg *et al.*, 1959) que los factores físicos o de higiene no tienen que ver directamente con la satisfacción con la vida. Sin embargo, cuando el empleado siente que su ambiente de trabajo es desagradable por diversas condiciones objetivas, se siente insatisfecho con el puesto y esto podría reflejarse en la satisfacción con la vida. Esto se apoya en una relación baja, pero significativa, entre la satisfacción con la vida y el factor condiciones del puesto de trabajo ( $r = 0,174$   $p < 0,05$ ). Habría que seguir ahondando en esta área para verificar cómo se da la mencionada relación.

## Conclusiones

En general se observa que las relaciones, aunque significativas estadísticamente, son bajas. El que exista rela-

ción viene a corresponder con lo teóricamente argumentado por Al-Zoubi (2008), Parker y Wall (1998) y Warr (2007); sólo Cambell, Converse y Rodgers (1976) llegan a aportar el dato de que entre el 15 y el 50% de la varianza de satisfacción con la vida viene explicada por la satisfacción laboral.

Se complementa lo anterior planteando que el 25,0% de la varianza de SV viene explicada por 5 factores de DT: apoyo social, identidad de la tarea, complejidad del trabajo, autonomía en los métodos de trabajo y especialización.

Se evidencia en función de los resultados obtenidos la necesidad de proporcionar un énfasis mayor en formas de trabajo saludables (Salanova y Schaufeli, 2009) para mejorar el rendimiento, la productividad y, ante todo, las condiciones de vida de los empleados. En la medida en que los académicos y los empresarios puedan aunar esfuerzos, más aun ante las condiciones actuales de crisis, en la construcción de un trabajo que realmente dignifique y desarrolle al bienestar (Mariñez Navarro, 2007) las personas experimentarán una mayor satisfacción con la vida, amén de otros resultados positivos que aquí no se consideran empíricamente y que se han mencionado anteriormente.

## Referencias Bibliográficas

- Al-Zoubi, Marwan (2008). Job design and employees well-being and performance. A future perspective. Milton Keynes UK: Verlag Dr. Müller.
- Aranowitz, Stanley. & DiFazio, William (1994). **The jobless future: sci-tech and the dogma of work.** Minneapolis. M.N.: University Minneapolis Press.
- Atchley, Robert (1975). The life course, age grading, and age-linked demands for decision making. En D. Natan y L. Ginsberg (Eds.), **Life-span developmental psychology. Normative life crises.** Nueva York: Academic Press. pp.261-278.
- Atienza, Francisco Luis, Pons Diana, Balaguer Isabel y García-Merita, Marisa (2000). Propiedades psicométricas de la escala de satisfacción con la vida en adolescentes. **Psicothema**, 12(2), Universitat de Valencia, pp. 314-319.
- Blanco Abarca, Amalio y Díaz Méndez, Darío (2005). El bienestar social: su concepto y medición. **Psicothema**, 17(4), pp.582-589.
- Block, Fred (1990). **Postindustrial possibilities: a critique of economic discourse.** Berkeley, CA: University Calif. Press.
- Bradburn, Norman (1969). **The Structure of Psychological Well-Being.** Chicago: Aldine.
- Brief, Arthur. & Weiss, Howard (2002). Organizational Behavior: Affect in the Workplace. **Annual Review of Psychology**, 53, pp.279-307.
- Bromley, Dennis (1966). **The Psychology of Human Aging.** Baltimore: Penguin.
- Cain, L. (1976). La vida humana y la estructura social. En Faris, Robert (Ed.), **La vida social. Tratado de Sociología, Vol. III** (pp. 515-582). Barcelona: Hispano Europea.
- Campbell, Angust; Converse, Philip E. & Rodgers, William L. (1976). **The quality of American life: perceptions, evaluations and satisfaction.** Russel Sage Foundation, New York: Wiley.
- Campion, Michael A. (1988). Interdisciplinary approaches to job design: A constructive replication with extensions. **Journal of Applied Psychology.** Purdue University 73 (3), pp. 467-481.

- Cantril, Hadley (1965). **The Pattern of Human Concerns**. New Brunswick: Rutgers University Press.
- Castillo, Juan José (1998). El significado del trabajo hoy. **Revista Española de Investigaciones Sociológicas**, 82, pp.215-229.
- Díaz Méndez, D. y Blanco Abarca, A. (2009). La evaluación del bienestar organizacional: instrumentos de medición explícitos e implícitos y su relación con el rendimiento, absentismo laboral y permanencia en la organización. **Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos**, 319, pp. 143-176.
- Diener, Ed.; Emmons, Robert; Larsen, Randy & Griffin, Sharon (1985). The Satisfaction with Life Scale. **Journal of Personality Assessment**, 49 (1), pp.71-75.
- Diener, Ed. (1994). El bienestar subjetivo. **Intervención Psicosocial**, 3, pp.67-113.
- Diener, Ed.; Sapyta, Jeffrey & Suh, Eunkook (1998). Subjective Well-Being is essential to Well-Being. **Psychological inquiry**, 9 (1), pp.33-37.
- Diener, Ed.; Suh, Eunkook M.; Lucas, Richard E. & Smith, Heidi L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. **Psychological Bulletin**. 125, pp.276-302.
- Diener, Ed.; Lucas, Richard E. & Oishi, Shigehiro (2002). Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.). **Handbook of positive psychology**. pp. 463-473. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Fierro, Alfredo (2004). La construcción del sujeto de la acción. **Estudios de Psicología**. 25, pp.303-314.
- Hackman, J. Richard & Oldham, Greg R. (1980). **Work Redesign**. Massachusetts: Addison-Wesley Reading.
- Harrison, Bennett (1994). **Lean and mean: the changing landscape of corporate power in the age of flexibility**. New York: Basic Books.
- Havighurst, Robert James (1982). The world of work. En Benjamin. Wolman (Ed.), **Handbook of Developmental Psychology**. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- Havighurst, Robert (1952). **Developmental tasks and education**. Nueva York: David McKay.
- Herzberg, Frederick (1966). **Work and the nature of man**. Cleveland, OH: World Publishing.
- Herzberg, Frederick; Mausner, Bernard & Snyderman, Barbara (1959). **The motivation to work**. New York: Wiley.
- Iaffaldano, Michelle y Muchinsky, Paul (1985). Job satisfaction and job performance: A meta-analysis. **Psychological Bulletin**, 97, pp. 251-273.
- Ilies, Remus & Judge, Timothy A. (2004). An experience-sampling measure of job satisfaction and its relationships with affectivity, mood at work, job beliefs, and general job satisfaction. **European journal of work and organizational psychology**, 13 (3), pp. 367-389.
- Ilies, Remus; Schwind, Kelly M. & Heller, Daniel (2007). Employee well-being: A multilevel model linking work and nonwork domains. **European journal of work and organizational psychology**, 16 (3), pp.326-341.
- Jahoda, Marie (1981). Work, employment and unemployment: Values, theories, and approaches in social research. **American Psychologist**, 36, pp.184-191.
- Jahoda, Marie (1987). **Empleo y desempleo: un análisis psico-sociológico**. Madrid: Morata.
- Judge, Timothy; Thoresen, Carl; Bono, Joyce & Patton, Gregory (2001). The job sa-

- tisfaction-job performance relationships: A qualitative and quantitative review. **Psychological Bulletin**, 127, pp.376-407.
- Kiggundu, Moses N. (1981). Task interdependence and the theory of job design. **Academy of Management Review**, 6, pp.499-508.
- Levinson, Daniel (1977). Middle adulthood in modern society: A sociopsychological view. En D. Di Renzo (Ed.), **we the people: Social change and social character**. Westport, Conn.: Greenwood Press.
- Mañas, Miguel Ángel; Salvador, Carmen; Boada, Joan; González, Esperanza y Agulló, Estebán (2007). La satisfacción y el bienestar psicológico como antecedentes del compromiso organizacional. **Psicothema**. 19 (3), pp. 395-400.
- Mariñez Navarro, Freddy (2007). El reto del bienestar: ¿estado o gobernanza? **Revista Venezolana de Gerencia**. Año 12. Nº 38, 2007, pp.167-182.
- Michalos, Alex (1995). Introducción a la teoría de las discrepancias múltiples. **Intervención Psicosocial**, 4, pp.101-115.
- Morgeson, Frederick P. & Humphrey, Stephen 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), pp.1321-1339.
- Neugarten, Bernice & Hagestad, Gunhild (1976). Age and life course. En R. Bin-storky E. Shanes (Eds.), **Handbook of aging and social sciences**. Nueva York: Van Nostrand.
- Parker, Sharon. K. & Wall, Toby. D. (1998). Job and work design: organizing work to promote well-being and effectiveness. CA. Sage.
- Rincón M., Derlisiret y Romero, María Gracia (2002). Tendencias organizacionales en las empresas. **Revista Venezolana de Gerencia**. Año 7. Nº 19, pp. 355-374.
- Ryan M., Richard & Deci, Edward L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. **Annual Review of Psychology**, 52, pp.141-166.
- Salanova, Marisa y Schaufeli, Wilmar. B. (2009). **El engagement en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión**. Madrid: Alianza Editorial.
- Sherif, Muzafer y Sherif, Carolyn W. (1975). **Psicología Social**. México: Harla, S.A. de C.V.
- Smith, Vicki (1996). Employee involvement, involved employees: participative work arrangements in a white-collar service occupation. **Social Problems**, 43, 2, pp.166-179.
- Sparr, Jennifer L. & Sonnentag, Sabine (2008). Fairness perceptions of supervisor feedback, LMX, and employee well-being at work. **European journal of work and organizational psychology**, 17 (2), pp. 198-225.
- Spector, Paul (1997). **Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences**. Thousand Oaks, C.A.: Sage.
- Spector, Paul y Jex, Steve (1991). Relations of job characteristics from multiple data sources with employee affect, absence, turnover intentions, and health. **Journal of Applied Psychology**, 76(1), pp.46-53.
- Trist, Eric (1988). La evolución de los sistemas sociotécnicos. Un marco de referencia conceptual y un programa de investigación en acción. En J.J.Castillo (ed.), **Las nuevas formas de organización del trabajo. Viejos retos de nuestro tiempo**. Madrid: Centro de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Veenhoven, Ruut (1994). El estudio de la satisfacción con la vida. **Intervención Psicosocial**, 3, pp.87-116.

- Warr, Peter B. (2007). **Work, Happiness, and Unhappiness**. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Wright, Thomas (2006). The emergence of job satisfaction in organizational behavior: A historical overview of the dawn of job attitude research. **Journal of Management History**, 12, pp. 262-271.
- Wright, Thomas & Bonnett, Douglas (1997). The role of pleasantness and activation based well-being in performance prediction. **Journal of Occupational Health Psychology**, 2, pp. 212-219.
- Wright, Thomas & Staw, Barry (1999). Affect and favorable work outcomes: Two longitudinal tests of the Happy-productive worker thesis. **Journal of Organizational Behavior**, 20, pp.1-23.
- Wrzesniewski, Amy; Dutton, Jane E. & Debebe, Gelaye (2003). Interpersonal sensemaking and the meaning of work. **Research in organizational behavior**, 25, pp.93-135.