

Influencia de Trabajo Significativo y Autoeficacia Laboral sobre Bienestar en trabajadores de profesiones artísticas.

Trabajo de Fin de Grado de Psicología
Universidad de La Laguna
Facultad de Psicología y Logopedia
Curso 2019/2020

Alumna:
Diana Chacopino Santana

Tutoras:
Gladys María Rolo González
Isabel Duarte Lores

ÍNDICE

Resumen.....	3
Introducción.....	4
Método.....	9
<i>Participantes</i>	9
<i>Diseño</i>	9
<i>Instrumentos</i>	10
<i>Procedimiento</i>	11
Resultados.....	12
Discusión.....	18
Referencias bibliográficas.....	21

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo establecer la relación existente entre el trabajo significativo y la autoeficacia laboral sobre el bienestar entendido como satisfacción vital y satisfacción laboral, en trabajadores/as de profesiones artísticas. La muestra comprende 81 personas: 31 disjockeys, 26 tatuadores/as y 24 fotógrafos/as, a los que se les administraron las escalas de Autoeficacia laboral, Trabajo Significativo (WAMI), Satisfacción con la vida (SWLS) y Satisfacción laboral (JDS). Los datos obtenidos a partir de estas escalas fueron analizados mediante el programa SPSS "Statistical Package of Social Sciences" versión 14.0.1. Las escalas utilizadas presentan una consistencia interna óptima. Por un lado, se obtuvieron relaciones positivas y significativas entre las variables Trabajo Significativo, Satisfacción con la vida y Satisfacción laboral, y por otro lado entre Satisfacción vital y Satisfacción laboral. Asimismo, los resultados establecen una influencia relevante del trabajo significativo, la percepción de autoeficacia laboral y la satisfacción vital de las personas sobre la satisfacción laboral de los participantes en el estudio.

Palabras claves: trabajo significativo, autoeficacia laboral, satisfacción vital, satisfacción laboral.

ABSTRACT

This research aims to establish the relationship between meaningful work and job self-efficacy on well-being understood as life satisfaction and job satisfaction in workers in artistic professions. The sample includes 81 people: 31 dis - jockeys, 26 tattoo artists and 24 photographers, who were administered the scales of Self-efficacy, Significant Work (WAMI), Satisfaction with life (SWLS) and Job satisfaction (JDS). The updated data from these scales were analyzed using the SPSS program "Statistical Package of Social Sciences" version 14.0.1. The scales used to have an optimal internal consistency. On the one hand, we obtained positive and considerable relationships between the variables Significant work, Satisfaction with life and Job satisfaction and on the other hand between Life satisfaction and Job satisfaction. Likewise, the results affected a significant influence of significant work, the perception of work self-efficacy and the life satisfaction of people on the job satisfaction of the study participants.

Key words: meaningful work, work self-efficacy, life satisfaction, job satisfaction.

INTRODUCCIÓN

El Trabajo Significativo es un concepto multidimensional que ha sido definido de manera integral como “la experiencia subjetiva de significación existencial que resulta del ajuste entre el individuo y el trabajo” (Both-Nwabuwe, Dijkstra y Beersma, 2017, pág. 7). Consiste en la percepción que tiene el individuo sobre el trabajo que lleva a cabo y el sentido que tiene éste para sí mismo y su contribución a la sociedad.

Históricamente, el trabajo ha sido considerado como una actividad con matices negativos, de castigo o de carácter fatigosa (Pando, 2007). Sin embargo, actualmente sabemos que la actividad laboral conducida de la forma correcta puede tener numerosos efectos positivos. Además, se debe recalcar lo sustancial que resulta a la vida, ya que como afirma Warr (1987) todo lo que rodea al trabajo remunerado termina por tener un impacto importante en la salud mental.

El trabajo es un aspecto de gran importancia debido a que ocupa una gran cantidad de tiempo de la vida de la mayoría de las personas, y puede transformarse en un espacio fundamental para la expresión y el desarrollo de uno mismo. En este sentido, George y Park (2013) establecieron la necesidad que tenemos como humanos de sentir que nuestra existencia es vital y nuestro yo importa en este mundo.

Según Chapman (2005), las necesidades y preocupaciones de los trabajadores, entre otras las económicas, determinan en gran medida la elección del trabajo. Sin embargo, los estudios realizados por Hu y Hirsh (2017), en la Universidad de Toronto, hallaron que las personas están dispuestas a aceptar salarios significativamente menores a cambio de un trabajo más significativo. Proporcionan, así, evidencia suficiente sobre la reducción que se da a la importancia del trabajo como fuente de ingresos económicos a la hora de tomar decisiones laborales, si esta necesidad se suple por mayores niveles de significación del trabajo desempeñado.

En base a estos estudios y en el marco de la teoría del intercambio social, se puede considerar que el trabajo concebido como significativo proporciona determinadas recompensas psicológicas que pueden suplir la necesidad de una compensación económica (Cropanzano y Mitchell, 2005).

En este sentido, percibir el trabajo como significativo tiene efectos positivos sobre la percepción de eficacia, la satisfacción vital y la satisfacción laboral, así como, un mayor impacto prosocial de las actividades laborales realizadas.. Estas variables son entendidas como las recompensas psicológicas que conducen a la sustitución de otras preocupaciones o necesidades en el momento de optar a un trabajo significativo.

Según Diener (1999) tanto el bienestar subjetivo como la satisfacción con la vida, se consideran términos intercambiables respecto a la concepción de la felicidad de una persona, en la que la satisfacción vital es el componente cognitivo del bienestar.

La satisfacción vital es, fundamentalmente, una evaluación cognitiva general y global de la calidad de la propia vida. Esto es, la evaluación global que la persona hace sobre su vida examinando los aspectos tangibles, comparando los aspectos positivos y negativos, utilizando un criterio o estándar elegido por sí misma, que le permite emitir un juicio sobre la satisfacción con su vida (Atienza, Pons, Balaguer, García-Merita, 2000). En lugar de sumar la satisfacción a través de componentes específicos como, por ejemplo, la salud, la pareja, el trabajo, los amigos y las relaciones sociales,... para obtener una medida de la satisfacción general, se puede y debe pedir a la persona una evaluación global sobre su vida (Diener, Emmons, Larsen, y Griffin, 1985).

El trabajo es considerado uno de los componentes principales del bienestar subjetivo. Según Argyle (1993), todas las personas que tienen trabajo y se muestran más satisfechas con su actividad laboral, son aquellas que desempeñan trabajos profesionales de su interés. Asimismo, la OMS – Organización mundial de la Salud - (1948), define el bienestar laboral como un estado completo de bienestar físico, psicológico y social. Y autores como Tait, Padgett y Baldwin (1999) afirman que existe una estrecha relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción vital, de forma que los trabajadores que perciben un mayor bienestar laboral logran un mayor bienestar subjetivo.

En la misma línea, un estudio realizado por Gómez, Villegas, Barrera y Cruz (2007) encontró que el bienestar subjetivo correlacionaba de forma positiva y significativa con la satisfacción con el trabajo y con la autoeficacia, entre otros elementos cercanos e inmediatos a la vida como, por ejemplo, las relaciones afectivas.

Asimismo, los autores citados observaron que el trabajo y la autoeficacia junto a las relaciones afectivas, eran los dominios cercanos a la vida que permitían explicar un mayor porcentaje de varianza del bienestar subjetivo. En el mismo estudio de Gómez et al. (2007), se observó que las variables sociodemográficas de sexo, edad o nivel educativo estaban relacionadas con el bienestar subjetivo, aunque explicaban un menor porcentaje de la varianza.

En suma, el bienestar laboral está formado por factores tanto situacionales como personales, siendo la autoeficacia el factor que determina en mayor medida este bienestar laboral (Lucas, Diener y Larssen, 2003).

Según Bandura (1977), la autoeficacia es la capacidad percibida de lograr determinados resultados. Se considera un factor vital porque su ausencia conduce a una sensación de desconexión entre la persona y sus acciones, imposibilitando que se encuentre sentido a lo que se está haciendo, como bien busca lograr el trabajo significativo.

Los estudios realizados por González Cabanach, Valle Arias, Freire Rodríguez y Ferradás Canedo (2012) con un grupo de universitarios, constatan que las personas cuanto más competentes se perciben, presentan mayores niveles de autoaceptación, de dominio del entorno, de propósito en la vida, de crecimiento personal, de autonomía y de relaciones positivas con los demás. En efecto, la percepción de autoeficacia se relaciona con las dimensiones que integran el bienestar, tal y como fue concebido por Ryff (1989).

Asimismo, se considera que contribuir o tener impacto prosocial positivo, entendido como el logro de un propósito más amplio, está relacionado estrechamente con una evaluación significativa del trabajo como significativo (Martela y Pessi, 2018). Se estima que ambos conceptos, autoeficacia e impacto prosocial positivo, son dimensiones de valor intrínseco que conjuntamente logran esa significación que se pretende conseguir en el trabajo.

Martela et al. (2018) encontraron que ayudar a otras personas aumenta la sensación de trabajo significativo, estando relacionado estrechamente con las evaluaciones de significación general vital. Si las personas se encuentran en un espacio en el que pueden sentirse eficaces, y tienen la capacidad de desarrollarse de

manera óptima, además de sentir que tienen un propósito más allá de los beneficios extrínsecos, lograrán encontrar ese significado existencial.

Gran parte de la investigación descrita anteriormente se centra en trabajadores del sector servicios, salud, educación, industria, etc..., pero existe escasa o nula evidencia sobre trabajadores de profesiones artísticas. El arte es la disciplina por la cual el ser humano expresa ideas, emociones, una visión del mundo, etc., mediante diversos recursos, tales como la música, la fotografía o la pintura. El arte es un componente de la cultura, transmite valores inherentes al ser humano y puede conllevar un efecto liberador, curativo y de desarrollo personal. Sin embargo, a pesar de tener tanta relevancia como método de expresión y forma de desarrollo personal y social, la investigación realizada sobre las profesiones artísticas como actividad económica muestra la precariedad en la que se encuentran los trabajadores de este ámbito (Pérez Ibáñez y López-Aparicio, 2018). Dicha precariedad viene dada por la ausencia de reconocimiento institucional o de regulación de la actividad artística como actividad profesional. Esto se evidencia con datos empíricos, ya que, según el estudio de Pérez Ibáñez et al. (2018) tan solo el 14.8% de los artistas trabajaban como tales.

La gran mayoría de los profesionales de las artes deben dedicarse al mismo tiempo a otros trabajos para que la disciplina artística pueda ser parte de sus vidas, siendo la mayoría de ellos trabajadores duales. Algunos artistas reconocidos y con carreras muy amplias subsisten con otros empleos, siendo el más común de ellos la enseñanza. Asimismo, no pertenecer a un grupo laboral estable y reconocido, impide en los artistas el desarrollo de una identidad profesional clara y sólida.

Las consecuencias psicológicas de la precariedad laboral, según Blanch (2009) son múltiples, destacando la tensión, la sensación de injusticia por la desigualdad que se percibe con respecto a otros trabajadores e, incluso, mostrando cierto resentimiento hacia la sociedad. Estos factores son decisivos respecto al mantenimiento del bienestar laboral, sin el cual resulta inviable lograr niveles de satisfacción con el trabajo y con la vida debido a que el trabajo en estos casos no es significativo.

El objetivo de la presente investigación es analizar la influencia del trabajo significativo y la autoeficacia laboral sobre el bienestar entendido como satisfacción con la vida y satisfacción laboral en trabajadoras/es que se dedican a profesiones artísticas, tales como disjockeys, fotógrafos/as y tatuadores/as.

A partir del objetivo principal se plantean las siguientes hipótesis:

- Hipótesis 1: Se presentarán relaciones positivas y significativas entre las variables Trabajo significativo, Satisfacción laboral, Satisfacción vital y Autoeficacia laboral.
- Hipótesis 2: Las variables sociodemográficas (sexo, edad y nivel de estudios) explicarán las puntuaciones en Satisfacción vital de los participantes.
- Hipótesis 3: Se presentarán diferencias en Trabajo significativo, Autoeficacia laboral, Satisfacción con la vida y Satisfacción laboral en función de la actividad artística.
- Hipótesis 4: Las variables Trabajo significativo, la Autoeficacia laboral y la Satisfacción vital explicarán las puntuaciones en Satisfacción laboral de los participantes en el estudio.

MÉTODO

1. Participantes

Esta investigación contó con una muestra de 81 personas, el 77.8% eran varones y el 22.2% eran mujeres. La edad media se situó en 28.70 años ($dt = 6.889$), teniendo 18 años la persona más joven, y 50 años la persona de más edad.

Todos los participantes eran trabajadores de profesiones artísticas; específicamente 31 disjockeys o djs, 26 tatuadores/as y 24 fotógrafos/as. Cabe destacar que el 60% de ellos, siendo la mayoría, considera el trabajo artístico como su profesión. Sin embargo, menos de la mitad (45.7%) afirmaron que se dedicaban en exclusiva a su actividad artística, ya que bien eran trabajadores duales (30.9%), bien no podían dedicarse a su actividad artística (14.8%), o bien estaban desempleados (8.6%).

Respecto a su lugar de residencia, 80.24% residía en Canarias, 11.1% vivía en la Península, y el 8.64% restante residían fuera de España. En cuanto a la formación o nivel de estudios de los participantes, cabe destacar que la mayoría poseía estudios de Educación Primaria o Secundaria (40.7%), 28.4% habían cursado ciclos formativos de Grado superior, 17.3% tenían estudios universitarios, 7.4% habían cursado ciclos formativos de Grado medio, y 6.2% poseían estudios de posgrado.

2. Diseño

Siguiendo el sistema de clasificación de las metodologías de investigación en psicología, este estudio se sitúa en la categoría denominada estudios empíricos con metodología cuantitativa, específicamente en la categoría de estudios ex post facto (Montero y León, 2007).

Las variables independientes son el Trabajo Significativo y la Autoeficacia laboral, y las variables dependientes son la Satisfacción laboral y la Satisfacción con la vida. Se pretende comprobar si el trabajo considerado como significativo, y la percepción de estar capacitado para el desempeño de las tareas, tiene efectos positivos sobre la satisfacción laboral y la satisfacción vital.

3. Instrumentos

Para llevar a cabo el presente estudio se desarrolló un instrumento que comprendía las siguientes escalas:

Escala de datos sociodemográficos y laborales: Se elaboró una escala para recoger información sobre datos personales (p.ej., sexo, edad, estado civil, etc.), y datos laborales (p.ej., puesto de trabajo actual, antigüedad en el puesto, actividad artística entendida como afición o como profesión principal, etc.). En algunos ítems se utilizaron escalas de respuesta dicotómicas, de elección múltiple, o tipo Likert en función del tipo de pregunta.

Escalas de Autoeficacia laboral. Se desarrollaron tres escalas de autoeficacia con el objetivo de conocer la percepción que tenían los participantes acerca de sus propias capacidades en el logro de determinados resultados de su trabajo, siguiendo las indicaciones de Bandura (1977). Cada una de las Escalas de autoeficacia era específica para cada uno de los grupos profesionales estudiados: Disjockeys, Tatuadores o Fotógrafos, con 7, 8 y 10 ítems respectivamente. Ejemplos de ítems de cada una de las escalas de autoeficacia son: “Manejar y comprender términos técnicos propios de la música electrónica” (disjockeys), “Estar al corriente en lo relativo a tendencias en diseño y a las tecnologías vinculadas” (tatuadores/as) y “Usar elementos de composición como la simetría, movimiento, color, líneas...” (fotógrafos/as). Las tres utilizaban escalas de respuesta tipo Likert de 1 (Nada seguro/a de poder hacerlo) a 7 (Totalmente seguro/a de poder hacerlo).

Escala de Trabajo Significativo (Work and Meaning Inventory – WAMI). Elaborada por Steger, Dik, y Duffy (2012), en proceso de adaptación a población española por Duarte-Lores, Rolo y Suárez (2020, documento sin publicar). Esta escala indica en qué medida las personas perciben su trabajo como significativo. Consta de 10 ítems con una escala de respuesta tipo Likert de 1 (Totalmente en desacuerdo) a 7 (Totalmente de acuerdo).

Escala de Satisfacción con la Vida (SWLS). Desarrollada por Diener, Emmons, Larsen y Griffin (1985), adaptada al español por Atienza, Pons, Balaguer y García-Merita (2000). Es una medida cognitiva que refleja una opinión sobre la experiencia y el grado de satisfacción con la vida a nivel global, por lo que se trata de una variable

de bienestar subjetivo. Está constituida por 5 ítems en forma de afirmaciones, con una escala tipo Likert que oscila de 1 (Total desacuerdo) a 7 (Total acuerdo).

Escala de Satisfacción Laboral. Se utilizó la subescala de satisfacción general con el trabajo del Cuestionario de Diagnóstico del Puesto (Job Diagnostic Survey – JDS) desarrollado por Hackman y Oldham (1975), traducida y adaptada a la población española por Fuertes Martínez, Munduate Jaca y Fortea Bagán (1996). En esta subescala se integran 5 ítems con una escala de respuesta tipo Likert de 1 (Totalmente en desacuerdo) a 7 (Totalmente de acuerdo).

4. Procedimiento

La recogida de datos se inició el día 17 de marzo y finalizó el día 15 de abril de 2020. Se realizó mediante la distribución online, a través de correo electrónico y de redes sociales como Instagram y Whatsapp, del instrumento elaborado mediante la plataforma Qualtrics. Como único requisito para la cumplimentación del cuestionario, se requería que los participantes se dedicaran al menos a una de las siguientes profesiones artísticas: Disjockeys, Tatuadores/as o Fotógrafos/as.

La manera de acceder al instrumento fue a través de un enlace que iba adjunto a un mensaje en el que se solicitaba la colaboración de personas de los tres grupos citados. El mensaje era el mismo para las tres profesiones, diferenciándose únicamente por el enlace web que recogía cada uno de ellos, en base a la profesión de la que se tratara: El mensaje específico que se envió fue el siguiente:

“Buenas, mi nombre es Diana y soy una estudiante de cuarto curso de Psicología de la Universidad de La Laguna. Estoy haciendo mi trabajo de final de Grado sobre la relación que existe entre el trabajo de los artistas y su bienestar personal. Para poder hacerlo necesito conseguir a estos artistas. Lo único que tendrías que hacer es rellenar un cuestionario que te envío de forma online y que no te quitará mucho tiempo, además es totalmente anónimo. Me ayudarías muchísimo. Gracias de antemano.”

Todos los participantes fueron debidamente informados del objetivo de la investigación y daban su consentimiento, así como su colaboración voluntaria en la investigación antes de comenzar a responder cada una de las escalas.

Por último, se elaboró la base de datos y se realizaron los análisis estadísticos con el programa SPSS Statistics, Versión 14.0.1 para Mac OS.

RESULTADOS

En primer lugar, se calcularon los estadísticos descriptivos y la consistencia interna de las medidas utilizadas en el estudio. Como se puede observar en la Tabla 1, todas las escalas presentan una consistencia interna óptima, entre $\alpha = .763$ de la escala de Autoeficacia laboral hasta un $\alpha = .877$ de la escala de Trabajo Significativo. Cabe destacar la variable Autoeficacia laboral, la cual se convirtió en una medida única a partir de las tres medidas de Autoeficacia específica de cada grupo de artistas: Autoeficacia disjockeys (djs), Autoeficacia fotógrafos/as y Autoeficacia tatuadores/as.

Las puntuaciones medias de las variables Trabajo significativo, Satisfacción vital y Satisfacción laboral son medianamente bajas. Sin embargo, Autoeficacia laboral presenta una media elevada ($M = 6.47$). Estos resultados indican que los participantes no perciben niveles altos de significación en su trabajo, su satisfacción con la vida es media y su satisfacción laboral está por debajo de la media de la escala.. No obstante, sí se consideran eficaces en el trabajo artístico que desempeñan.

Tabla 1. Estadísticos descriptivos y consistencia interna de las escalas.

Variables	Media	dT	Mínimo	Máximo	α
Trabajo Significativo	2.35	.91	1.00	6.40	.877
Satisfacción con la vida	3.13	1.26	1.00	5.80	.849
Satisfacción laboral	2.73	1.13	1.00	7.00	.782
Autoeficacia laboral	6.47	.50	5.20	7.00	.763
Autoeficacia Disjockeys	6.63	.447	5.60	7.00	.60
Autoeficacia Fotógrafos/as	6.22	.551	5	7.00	.76
Autoeficacia Tatuadores/as	6.46	.506	5.33	7.00	.71

En segundo lugar, con el fin de responder a la Hipótesis 1 que planteaba relaciones positivas y significativas entre las variables Trabajo significativo, Satisfacción laboral, Satisfacción vital y Autoeficacia laboral, se realizó un análisis de correlación bivariada de Pearson obteniéndose los resultados presentados en la Tabla 2. La variable Trabajo significativo tiene relaciones positivas y significativas con las variables Satisfacción con la vida ($r = .391$) y Satisfacción laboral ($r = .491$). La Satisfacción con la vida correlaciona positiva y significativamente con Satisfacción laboral ($r = .356$), sin embargo, correlaciona de forma negativa y significativa con la variable Autoeficacia laboral ($r = -.328^{**}$). Por último, Autoeficacia laboral correlaciona significativa y positivamente con las tres subescalas de autoeficacia específicas para cada grupo profesional.

Tabla 2. Correlaciones bivariadas de Pearson entre las variables.

	1	2	3	4	(4.1)	(4.2)	(4.3)	5	6	7
1. Trabajo Significativo	1	.391**	.491**	-.059	.051	-.184	-.273	.130	.119	.193
2. Satisfacción con la vida		1	.356**	-.328**	-.200	-.694**	-.202	.325**	.110	-.052
3. Satisfacción laboral			1	-.103	.094	-.152	-.254	.072	.043	.162
4. Autoeficacia laboral				1	1.000**	.887**	1.000**	-.245*	-.120	.082
(4.1) Autoeficacia Disjockeys					1	.b	.b	.153	-.070	.151
(4.2) Autoeficacia Tatuadores/as						1	.b	-.337	-.131	.000
(4.3) Autoeficacia Fotógrafos/as							1	-.054	.001	.107
5. Sexo								1	-.007	-.150
6. Nivel de estudios									1	.137
7. Edad										1

Nota: **p < 0.01, *p < 0.05

Con el fin de explorar si existían diferencias en las variables del estudio en función del sexo de los participantes, se realizaron diferencias de medias, mediante pruebas T de Student para muestras independientes, cuyos resultados se presentan en la Tabla 3. Los resultados obtenidos muestran de forma significativa mayores niveles de Satisfacción vital en las mujeres que en los hombres que conforman la muestra del estudio. Ocurre lo contrario respecto a la Autoeficacia laboral, variable en la que los hombres muestran mayores puntuaciones.

Tabla 3. *Diferencias de medias entre hombres y mujeres en las variables analizadas.*

Variable	Grupos	N	Media	dT	t	gl	Sig. (bilateral)																																
Trabajo significativo	Hombres	63	2.29	2.29	-1.169	79	.246																																
	Mujeres	18	2.57	2.57				Satisfacción laboral	Hombres	63	2.69	1.10	-.645	79	.521	Mujeres	18	2.88	1.28	Satisfacción vital	Hombres	63	2.91	1.26	-3.052	79	.003**	Mujeres	18	3.90	.95	Autoeficacia laboral	Hombres	63	6.49	.499	2.243	79	.028*
Satisfacción laboral	Hombres	63	2.69	1.10	-.645	79	.521																																
	Mujeres	18	2.88	1.28				Satisfacción vital	Hombres	63	2.91	1.26	-3.052	79	.003**	Mujeres	18	3.90	.95	Autoeficacia laboral	Hombres	63	6.49	.499	2.243	79	.028*	Mujeres	18	6.18	.547								
Satisfacción vital	Hombres	63	2.91	1.26	-3.052	79	.003**																																
	Mujeres	18	3.90	.95				Autoeficacia laboral	Hombres	63	6.49	.499	2.243	79	.028*	Mujeres	18	6.18	.547																				
Autoeficacia laboral	Hombres	63	6.49	.499	2.243	79	.028*																																
	Mujeres	18	6.18	.547																																			

Nota: **p < 0.01, *p < 0.05

En tercer lugar, para responder a la Hipótesis 2 que plantea que las variables sociodemográficas (sexo, edad y nivel de estudios) explicarán las puntuaciones en Satisfacción vital de los participantes, se realizó una regresión múltiple paso a paso, con las variables sociodemográficas sexo, edad y nivel de estudios como variables predictoras y Satisfacción vital como variables criterio. Como se observa en los resultados (ver Tabla 4), el Sexo es la única variable predictora que explica en un 10.5 % la varianza de la Satisfacción con la Vida ($R^2 = .105$; $F(1,79) = 9.31$; $p < .05$). ..

Tabla 4. *Influencia de las variables demográficas sexo, edad y nivel de estudios sobre la Satisfacción vital.*

Variables	Coefficientes estandarizados		Coefficientes no estandarizados		
	B	Error típ.	β	t	Sig.
Sexo	.980	.328	.323	2.982	.004
Edad	-.003	.020	-.019	-.173	.863
Nivel de estudios	.109	.102	.115	1.067	.289

Seguidamente, para responder a la Hipótesis 3 que plantea que se presentarán diferencias significativas en Trabajo significativo, Autoeficacia laboral, Satisfacción con la vida y Satisfacción laboral en función de la actividad artística, se llevó a cabo una diferencia de medias mediante prueba T de Student para muestras independientes.

Los resultados obtenidos muestran que los Disjockeys presentan mayores niveles de Satisfacción laboral que los/las Tatuadores/as. Mientras que los/las Fotógrafos/as presentan mayores puntuaciones en Trabajo significativo, Satisfacción vital y Satisfacción laboral que los Tatuadores/as. Finalmente, existen diferencias respecto a la percepción de Autoeficacia laboral entre Djs y Fotógrafos/as, siendo los Disjockeys los que presentan mayor puntuación que los Fotógrafos/as (ver Tabla 5).

Tabla 5. Diferencias entre en las variables analizadas en función de la actividad artística desempeñada por los participantes en el estudio.

Variable	Grupos	N	Media	dT	t	gl	Sig. (bilateral)
Trabajo significativo	Djs	31	2.45	1.06	1.51	55	.136
	Tatuadores/as	26	2.06	.86			
	Djs	31	2.45	1.06	-.383	53	.703
	Fotógrafos/as	24	2.55	.66			
	Tatuadores/as	26	2.06	.86	-2.22	48	.031*
	Fotógrafos/as	24	2.55	.66			
Satisfacción laboral	Djs	31	2.89	1.25	2.688	55	.009**
	Tatuadores/as	26	2.13	.76			
	Djs	31	2.89	1.25	-.863	53	.392
	Fotógrafos/as	24	2.55	1.08			
	Tatuadores/as	26	2.13	.76	-3.937	48	.000***
	Fotógrafos/as	24	3.17	1.08			
Satisfacción vital	Djs	31	3.14	1.20	1.378	55	.174
	Tatuadores/as	26	2.72	1.11			
	Djs	31	3.14	1.20	-1.161	53	.251
	Fotógrafos/as	24	3.55	1.41			
	Tatuadores/as	26	2.72	1.11	-2.308	48	.024*
	Fotógrafos/as	24	3.55	1.41			
Autoeficacia laboral	Djs	31	6.63	.447	1.761	55	.084
	Tatuadores/as	26	6.40	.548			
	Djs	31	6.63	.447	2.328	53	.024*
	Fotógrafos/as	24	6.34	.473			
	Tatuadores/as	26	6.40	.548	.401	48	.690
	Fotógrafos/as	24	6.34	.473			

Nota: ***p < .001, **p < .01, *p < .05

Por último, para responder a la Hipótesis 4, que plantea que las variables Trabajo significativo, Autoeficacia laboral y Satisfacción vital explicarán las puntuaciones en Satisfacción laboral de los participantes en el estudio, se llevó a cabo una regresión múltiple paso a paso en la que Trabajo significativo, Autoeficacia laboral y Satisfacción vital fueron las variables predictoras y Satisfacción laboral fue la variable criterio. Los resultados obtenidos indican que las variables Trabajo significativo y Satisfacción vital explican conjuntamente un 27.7% de la varianza de la Satisfacción laboral ($R^2 = .277$; $F(3,77) = 9.80$; $p < .05$). Sin embargo, la variable Autoeficacia laboral queda excluida en la regresión ya que no explica la variable criterio. Como se observa en la Tabla 6, las variables predictoras explican la Satisfacción laboral en el siguiente orden: Trabajo significativo ($p < .01$), Satisfacción con la vida ($p \leq .05$).

Tabla 6. *Influencia de Trabajo significativo, Autoeficacia laboral y Satisfacción vital sobre Satisfacción laboral.*

Variables	Coeficientes estandarizados		Coeficientes no estandarizados		
	B	Error típ.	β	t	Sig.
Trabajo significativo	.513	.132	.411	3.893	.000
Autoeficacia laboral	.153	.232	.067	.658	.512
Satisfacción con la vida	.194	.099	.216	1.950	.055

DISCUSIÓN

El objetivo de este trabajo es estudiar la influencia del trabajo significativo y la autoeficacia laboral sobre el bienestar entendido como satisfacción con la vida y satisfacción laboral en trabajadoras/es de profesiones artísticas, específicamente, en disjockeys, fotógrafos/as y tatuadores/as.

Cabe resaltar la óptima consistencia interna de las escalas utilizadas en el estudio y, aunque no se confirmaron todas las hipótesis planteadas, los resultados obtenidos corroboran algunas de las ideas más interesantes planteadas por la bibliografía consultada.

En relación a la Hipótesis 1 que indica relaciones positivas y significativas entre Trabajo significativo, Satisfacción laboral, Satisfacción vital y Autoeficacia laboral, los resultados obtenidos reflejan por un lado correlaciones positivas y significativas entre el Trabajo significativo, la Satisfacción vital y la Satisfacción laboral, y por otro lado entre la Satisfacción con la vida y la Satisfacción laboral. Estos resultados coinciden con los obtenidos en el estudio de Gómez et al. (2007), en el que encontraron que el bienestar subjetivo correlacionaba de forma positiva y significativa con variables como el trabajo, la autoeficacia y las relaciones afectivas.

Sin embargo, la variable Autoeficacia correlaciona de forma negativa con el resto de las variables del estudio, lo que puede deberse a que las tres escalas de autoeficacia específicas para cada grupo artístico fueron de elaboración propia, utilizando como base otras medidas de autoeficacia de diferentes actividades artísticas, y siguiendo las indicaciones de Bandura (1977), pero sin haber realizado previamente un análisis exhaustivo de las actividades y tareas propias de los tres grupos artísticos que se pretendían evaluar.

Con respecto a la Hipótesis 2 que plantea que las variables demográficas sexo, edad y nivel estudios explicarían las puntuaciones en Satisfacción vital, los resultados obtenidos permiten aceptar la hipótesis parcialmente, debido a que el sexo es la única variable sociodemográfica que explica la varianza de la satisfacción vital. Estos resultados coinciden parcialmente por los obtenidos en la investigación de Gómez et al. (2007), quienes si encontraron que las variables sociodemográficas sexo, edad y

nivel educativo explicaban conjuntamente un pequeño porcentaje de la Satisfacción con la vida.

Asimismo, en la presente investigación se obtuvieron diferencias significativas en Satisfacción vital en función del sexo, siendo las mujeres participantes en el estudio las que obtienen mayores puntuaciones. Estos resultados pueden deberse, como afirma Diener (1999), a que de manera general las mujeres informan de una felicidad o infelicidad más extremada, al compararlas con los hombres.

En la Hipótesis 3, se establece que se presentarán diferencias en Trabajo significativo, Autoeficacia laboral, Satisfacción con la vida y Satisfacción laboral en función de la actividad artística. Los resultados obtenidos muestran, por un lado, mayores niveles de Satisfacción laboral en los disjockeys frente a los tatuadores/as. Asimismo, respecto a la percepción de Autoeficacia laboral, los disjockeys presentan mayores niveles que los fotógrafos/as, esto puede ser debido a que los primeros tienen una mayor libertad para poder expresar su creatividad y no están tan sujetos a las demandas de público y de clientes como sucede con los otros dos grupos artísticos. Por otro lado, los fotógrafos participantes en el estudio presentan mayores niveles de trabajo significativo, satisfacción vital y satisfacción laboral que los tatuadores/as. Esta diferencia con los tatuadores podría explicarse por el hecho de que la fotografía, representa un mayor porcentaje de la actividad cultural de España según el Anuario de Estadísticas Culturales (2019), frente a las actividades de artes plásticas, logrando así una mayor visualización, una mayor empleabilidad y un mayor reconocimiento.

Finalmente, en relación a la Hipótesis 4 que indica que el Trabajo significativo, la Autoeficacia laboral y la Satisfacción vital explicarán las puntuaciones en Satisfacción laboral de los participantes en el estudio, los resultados obtenidos permiten confirmar parcialmente la hipótesis que va en la misma línea que los resultados planteados en la investigación de Tait et al. (1999) en la que se afirma que hay una estrecha relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción vital.

Otro resultado a destacar es que menos de la mitad de los trabajadores participantes en este estudio, afirman poder dedicarse en exclusiva a la profesión artística debiendo, en el mejor de los casos, compaginar su actividad artística con otra actividad laboral. Este resultado está directamente relacionado con la investigación llevada a cabo por Pérez Ibáñez et al. (2018) respecto a la situación de precariedad en

la que viven los artistas, fundamentada en la ausencia de reconocimiento institucional o de regulación de la profesión artística como actividad profesional.

En base a los resultados obtenidos, resulta fundamental destacar la importancia del Trabajo significativo como forma de alcanzar la satisfacción tanto laboral como vital. Mediante el logro de esta significación se pueden alcanzar recompensas psicológicas, laborales y sociales que permitan un desarrollo personal óptimo de las personas. Centrándonos en los artistas concretamente, cabe destacar que resultaría interesante investigar más sobre su profesión para lograr la forma de que adquieran un mayor reconocimiento en su actividad profesional y unos mayores niveles en las variables estudiadas. Es importante, también, tener en cuenta que en el presente estudio se comparan profesiones que, a pesar de ser artísticas, son muy diferentes entre sí en competencias, conocimientos y/o habilidades requeridas.

Como aspectos a considerar en futuros trabajos en la presente línea de investigación cabe señalar: (a) la necesidad de incrementar el tamaño de la muestra en cada uno de los grupos artísticos analizados; (b) equiparar el número de participantes en función del sexo; (c) llevar a cabo un análisis exhaustivo y específico de cada uno de los grupos artísticos elegidos, que permita obtener un perfil óptimo de las características propias de cada una de las profesiones o de las tareas que llevan a cabo; y (d) depurar las escalas de autoeficacia eliminando aquellos ítems que no sean relevantes y añadir/ajustar aquellos ítems que mejor se ajusten al perfil profesional de cada grupo artístico.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Argyle, M. (1993). Psicología y Calidad de vida. Intervención psicosocial. *Revista sobre igualdad y calidad de vida*, 2(6), 5-15. Consultado en: <https://www.redalyc.org/pdf/650/65027764012.pdf>

Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>

Blanch, J. M. y Cantera, L. (2009). El malestar en el empleo temporal involuntario. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(1), 59-70. <https://doi.org/10.4321/s1576-59622009000100007>

Both-Nwabuwe, J.M.C., Dijkstra, M.T.M., y Beersma, B., (2017). Sweeping the Floor or Putting a Man on the Moon: How to Define and Measure Meaningful Work. *Frontiers in Psychology*, 8: 1658. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01658>

Chapman, D. S., Uggerslev, K. L., Carroll, S. A., Piasentin, K. A., & Jones, D. A. (2005). Applicant attraction to organizations and job choice: a meta-analytic review of the correlates of recruiting outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 90, 928-944. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.5.928>

Cropanzano, R., & Mitchell, M. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31(6), 874-900. <https://doi.org/10.1177/0149206305279602>

Diener, E., Emmons, R., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13

Diener, E., Suh, E., Lucas, R., & Smith, H. (1999). Subjective well-being: three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276-302. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.125.2.276>

División de Estadística y Estudios de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Cultura (2019). *Anuario de Estadísticas Culturales*, 28-32. Consultado en: <https://www.culturaydeporte.gob.es/dam/jcr:3bdcb17c-050c-4807-b4f4-61e3714cbc15/anuario-de-estadisticas-culturales-2019.pdf>

Fuertes Martínez, F., Munduate Jaca, L. y Fortea Bagán, M.A. (1996). *Análisis y rediseño de puestos (Adaptación española del cuestionario Job Diagnostic Survey – JDS)*. Castellón: Publicaciones de la Universitat Jaume.

Gómez, V., Villegas, C., Barrera, F. y Cruz, J.E. (2007). Factores predictores de bienestar subjetivo en una muestra colombiana. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 39(2), 311-325. Consultado en: <https://www.redalyc.org/pdf/805/80539208.pdf>

González Cabanach, R., Valle Arias, A. Freire Rodríguez y C., Ferradás Canedo, M. (2012). Relaciones entre la autoeficacia percibida y el bienestar psicológico en estudiantes universitarios. *Revista Mexicana de Psicología*, 1, 40-48. <https://doi.org/10.30552/ejep.v7i1.100>

Hackman, J., & Oldham, G. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal Of Applied Psychology*, 60(2), 159-170. <https://doi.org/10.1037/h0076546>

Hu, J., & Hirsh, J. (2017). Accepting Lower Salaries for Meaningful Work. *Frontiers In Psychology*, 8, 2-8. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01649>

Lucas, R. E.; Diener, E., & Larsen, R. J. (2003). Measuring positive emotions. *Positive psychological assessment: A handbook of models and measures*, 201-218. <https://doi.org/10.1037/10612-013>

Martela, F., & Pessi, A. (2018). Significant Work Is About Self-Realization and Broader Purpose: Defining the Key Dimensions of Meaningful Work. *Frontiers In Psychology*, 9, 8. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00363>

Montero, I., y León, O. (2007). A guide for naming research studies in Psychology. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 7(3), 847-862. Consultado en: <https://www.redalyc.org/pdf/337/33770318.pdf>

OMS (1948). *Constitución de la Organización Mundial de la Salud*. Ginebra, Organización Mundial de la Salud. Consultado en: <http://origin.who.int/about/mission/es/>

Pando-Moreno, M. y Salazar-Estrada, J. G. (2007). Calidad de vida en el trabajo y la salud mental positiva. *Evaluación e intervención psicosocial.*, 41, 81-109. Consultado en: <http://www.alternativas.me/numeros/30-numero-41-febrero-julio-2019/195-relacion-de-la-autoeficacia-y-el-bienestar-laboral-en-trabajadores-mexicanos>

Park, C., & George, L. (2013). Assessing meaning and meaning making in the context of stressful life events: Measurement tools and approaches. *The Journal of Positive Psychology*, 8(6), 483-504. <https://doi.org/10.1080/17439760.2013.830762>

Pérez Ibáñez, M., y López-Aparicio Pérez, I. (2019). Los artistas españoles y su actividad económica: trabajo precario en tiempos de crisis. Análisis y comparativa a partir de un estudio global. *Debate Feminista*, 59, 115-138. <https://doi.org/10.22201/cieg.2594066xe.2020.59.06>

Pérez Ibáñez, M., y López-Aparicio, I. (2018). Actividad artística y precariedad laboral en España: análisis a partir de un estudio global. *Arte Y Políticas De Identidad*, 19, 49-66. <https://doi.org/10.6018/reapi.359771>

Pons, D., Atienza, F., Balaguer, I., & García-Merita, M. (2000). Satisfaction with Life Scale: Analysis of Factorial Invariance for Adolescents and Elderly Persons. *Perceptual And Motor Skills*, 91(1), 62-68. <https://doi.org/10.2466/pms.2000.91.1.62>

Ryff, C. (1989) Scale of Psychological Well-being. The structure of Psychological well-being revisited. *Journal of personality and social psychology*, 69(4), 719-727. <https://doi.org/10.1037/t04262-000>

Steger, M., Dik, B., & Duffy, R. (2012). Measuring Meaningful Work. *Journal Of Career Assessment*, 20(3), 322-337. <https://doi.org/10.1177/1069072711436160>

Tait, M., Padgett, M., & Baldwin, T. (1989). Job and life satisfaction. A reevaluation of the strength of the relationship and gender effects as a function of the date of the study. *Journal of Applied Psychology*, 74, 502-507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.74.3.502>

Warr, P. (1987). *Work, unemployment, and mental health*. Londres: Oxford University Press. <https://doi.org/10.1017/s0033291700008060>

Zimmerman, B., Bandura, A., & Martinez-Pons, M. (1992). Self-Motivation for Academic Attainment: The Role of Self-Efficacy Beliefs and Personal Goal Setting. *American Educational Research Journal*, 29(3), 663-676. <https://doi.org/10.3102/00028312029003663>