

Artículo de revisión

Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes

Lucas J. Pujol-Cols *

Investigador, Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas - CONICET, Buenos Aires, Argentina.

Investigador, Centro de Investigaciones Económicas y Sociales, Universidad Nacional de Mar del Plata, Buenos Aires, Argentina.

lucaspujolcols@gmail.com

Guillermo E. Dabos

Director, Master en Administración de Negocios y Doctorado en Administración, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires, Buenos Aires, Argentina.

Resumen

Aun cuando el estudio de la satisfacción laboral ha concentrado un gran interés científico durante buena parte del último siglo, todavía resulta sorprendente cuan fragmentado se encuentra el campo y cuan limitados han sido los esfuerzos de integración. Este artículo se propone identificar los principales factores que han sido señalados en la literatura empírica como determinantes de la satisfacción laboral, a partir de una revisión de investigaciones publicadas en revistas científicas de alto impacto durante las últimas dos décadas. Los resultados revelan una insuficiencia de investigaciones que hayan estudiado de manera simultánea los efectos de determinantes disposicionales y situacionales sobre la satisfacción laboral. Finalmente, se analizan los principales vacíos existentes en la literatura y se sugieren líneas potenciales de investigación.

Palabras clave: satisfacción laboral, disposiciones, personalidad, diseño del trabajo, debate individuo-situación.

Job satisfaction: a literature review of its main antecedents

Abstract

Although job satisfaction has received considerable attention during most of the last century, it is still surprising how fragmented this field of studies is and how limited the efforts for integration have been. With the aim of identifying the key factors that have been suggested as key antecedents of job satisfaction in the empirical literature, we conduct a review of relevant research studies published in high-impact journals in the last two decades. Our findings reveal that research considering both dispositional and situational antecedents of job satisfaction is still very limited. Finally, this article analyzes major gaps in literature and suggests potential lines of research.

Keywords: job satisfaction, dispositions, personality, job design, person-situation debate.

Satisfação no trabalho: uma revisão da literatura sobre seus principais determinantes

Resumo

Mesmo que o estudo da relação trabalhista tenha concentrado um grande interesse científico durante uma boa parte do século passado, ainda é surpreendente o quão fragmentado é o campo e a limitação da integração. Este artigo tem como objetivo determinar os principais fatores que têm sido identificados na literatura empírica como determinantes da satisfação no trabalho, com base em uma revisão da pesquisa publicada em revistas científicas de alto impacto durante as últimas duas décadas. Os resultados revelam uma falta de pesquisas que tenham estudado simultaneamente os efeitos dos determinantes disposicionais e situacionais sobre a satisfação no trabalho. Finalmente, as principais lacunas na literatura são analisadas e as possíveis linhas de pesquisa são sugeridas.

Palavras-chave: satisfação laboral, disposições, personalidade, caracterização do trabalho, debate individuo-situação.

* Autor para correspondencia. Dirigir a: Centro de Estudios en Administración, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires, Pinto 399, Campus Universitario Sede Tandil, Tandil, Buenos Aires, B7000GHG, Argentina.

Clasificación JEL: M12

Cómo citar: Pujol-Cols, J. y Dabos, G.E. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. Estudios Gerenciales, 34(146), 3-18.

DOI: <https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>

Recibido: 16-may-2017

Aceptado: 23-ene-2018

Publicado: 30-mar-2018

© 2018 Universidad ICESI. Published by Universidad Icesi, Colombia. This is an open access article under the CC BY license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

1. Introducción

La satisfacción laboral constituye uno de los fenómenos más estudiados del siglo XX (Judge, Weiss, Kammeyer-Mueller y Hulin, 2017), particularmente en los campos del comportamiento organizacional y de la psicología laboral. Dos son principalmente los motivos que parecieran justificar este interés en el objeto de estudio. El primero, emerge fundamentalmente de la relevancia de la satisfacción laboral para explicar distintas variables vinculadas con la efectividad organizacional, tales como el ausentismo, la rotación, el compromiso organizacional y el desempeño (Tsaousis, Nikolaou, Serdaris y Judge, 2007; Harrison, Newman y Roth, 2006; Kammeyer-Mueller, Wanberg, Glomb y Ahlburg, 2005). El segundo, se desprende de la relevancia moral del fenómeno al constituir un determinante importante del bienestar del individuo, tanto desde el punto de vista de su salud física como mental (Grant, Wardle y Steptoe, 2009; Tsaousis et al., 2007; Schat, Kelloway y Desmarais, 2005).

En lo que refiere al estudio de los determinantes de la satisfacción laboral, las posturas más relevantes parecieran encontrarse enfrentadas en un debate altamente controversial denominado *debate individuo-situación*. En el primer frente, y asentados sobre la idea de *fuerza situacional* (Cooper y Withey, 2009), los *situacionistas* enfatizan en la influencia que las variables organizacionales ejercen sobre el comportamiento, las actitudes y el bienestar de los empleados (Dierdorff y Morgeson, 2013). En este sentido, más de cincuenta años de investigación en el objeto de estudio han provisto evidencia acerca de la relevancia de los factores situacionales intrínsecos y extrínsecos para explicar la satisfacción laboral (Humphrey, Nahrgang y Morgeson, 2007).

En el segundo frente, los *disposicionalistas* sostienen que los individuos poseen estados mentales inobservables, ligados a los rasgos de su personalidad, que se encuentran dotados de relativa estabilidad a través del tiempo y que, como tales, predisponen su actitud y su comportamiento en una gran diversidad de contextos organizacionales (Judge, Klinger, Simon y Yang, 2008b; Ones, Dilchert, Viswesvaran y Judge, 2007; Barrick, 2005). Si bien esta corriente ha surgido más recientemente en la literatura, una cantidad considerable de investigaciones publicadas en *journals* de alto impacto ha logrado vincular distintas taxonomías de personalidad, entre ellas la Afectividad Positiva/Negativa, los Cinco Grandes Rasgos de Personalidad y las Autoevaluaciones Esenciales (CSE, por sus siglas en inglés *core self-evaluations*), con diferentes medidas de satisfacción laboral (Wu y Griffin, 2012).

Aun cuando ambos enfoques han demostrado ser útiles para explicar la satisfacción laboral, ninguno ha logrado escapar exitosamente de las críticas (Judge y Zapata, 2015). Al enfoque disposicional se le cuestiona fundamentalmente la significatividad práctica de sus efectos (Funder, Guillaume, Kumagai, Kawamoto y Sato, 2012), argumentándose que frente a la presencia de situaciones organizacionales fuertes es posible que los efectos de la personalidad sobre la satisfacción laboral resulten despreciables (Cooper y Withey, 2009). Al enfoque situacional se le critica el escaso nivel de desarrollo registrado en el campo luego de la década de los ochenta (Campion, Mumford, Morgeson y Nahrgang, 2005; Humphrey et al., 2007), al continuar concentrado mayorita-

riamente en los aspectos intrínsecos del trabajo (Hogan, 2009). A pesar de que el siglo XXI ha sido testigo de un acrecentamiento de argumentos en defensa del empleo de una perspectiva interaccionista, como una manera de superar las limitaciones propias de ambos enfoques extremos, todavía resultan limitadas las investigaciones que contemplan de manera simultánea los efectos de la personalidad y de las características del trabajo sobre la satisfacción laboral (Funder et al., 2012; Haney y Zimbardo, 2009).

Tal y como advierten Lent y Brown (2006), una debilidad que pareciera afectar tanto a la literatura situacional como a la disposicional consiste en la fragmentación de sus hallazgos. En efecto, se observan al momento esfuerzos insuficientes por articular los modelos que, de una manera mayoritariamente aislada, han sido propuestos en la literatura (Dierdorff y Morgeson, 2013; Judge y Larsen, 2001). Ante este panorama, y con el objetivo de identificar los determinantes más importantes de la satisfacción laboral, en este trabajo se realiza una revisión de las principales investigaciones empíricas que han sido publicadas en revistas científicas de alto impacto sobre la temática durante las últimas dos décadas (1996-2016). La revisión se realiza con la intención de contribuir a integrar y sintetizar el conocimiento generado, identificar áreas de mayor consenso y controversia y explorar vacíos y potenciales líneas de investigación en el objeto de estudio.

Este artículo se estructura en cinco secciones. En la primera, se describe la metodología que ha sido utilizada para realizar la revisión. En la segunda, se define conceptualmente a la satisfacción laboral, distinguiendo entre sus dominios afectivos y cognitivos. En la tercera, se presentan los tres enfoques dominantes en el estudio de los determinantes de la satisfacción laboral (el disposicional, el situacional y el interaccionista). En la cuarta, se reportan los principales resultados que emergen de los artículos que constituyen el cuerpo central de esta revisión. En la quinta, se sintetizan los aportes de este artículo, se identifican los obstáculos más relevantes para el desarrollo del campo y se proponen líneas de investigación de gran potencial en la temática.

2. Metodología de revisión

Este artículo tiene por objetivo identificar los factores que han sido señalados en la literatura empírica como los determinantes más importantes de la satisfacción laboral. Para ello, se realiza una revisión de investigaciones relevantes que han sido publicadas en revistas científicas de alto impacto sobre la temática durante las últimas dos décadas, con la intención de integrar y sintetizar el conocimiento generado, identificar áreas de mayor consenso y controversia, a la vez que explorar vacíos y potenciales líneas de investigación.

De la múltiple bibliografía disponible, se privilegió aquella publicada durante los últimos 20 años (1996-2016), aunque ocasionalmente se recurrió a algunas investigaciones clásicas que representan fuentes precursoras en la temática. También se privilegió la literatura anglosajona publicada en revistas científicas de alto impacto listadas en el *Journal Citation Report* (JCR) y el *Social Science Edition*, emitidos anualmente por el *Institute for Scientific Information*, priorizando revistas especializadas en el área del comportamiento organizacional y de

la psicología laboral, como *Journal of Applied Psychology*, *Journal of Organizational Behavior*, *Journal of Vocational Behavior*, *Personnel Psychology*, *Applied Psychology* y *Journal of Personality*. Asimismo, se estableció como requisito de inclusión en la muestra de la revisión que los artículos en cuestión hayan incorporado alguna medida cuantitativa de satisfacción laboral.

La revisión de la literatura fue realizada en dos etapas. En la primera, se procuró la identificación de los constructos asociados a los conceptos genéricos de fuentes, predictores, determinantes, antecedentes o dimensiones de la satisfacción laboral. Para ello, se procedió a introducir los cinco criterios anteriores en conjunto con el descriptor satisfacción laboral (*sources + job satisfaction*, *predictors + job satisfaction*, *determinants + job satisfaction*, *antecedents + job satisfaction*, *dimensions + job satisfaction*) en una búsqueda avanzada, restringida tanto al título como al resumen, en cinco bases de datos electrónicas contenidas en EBSCO (*Academic Search Complete*, *Business Source Premier*, *Education Resources Information Center-ERIC*, *Psychology and Behavioral Science Collection* y *PsycINFO*). La elección de dichas bases se sustentó en que las mismas contienen acceso a los *journals* que fueron priorizados en la presente revisión.

Un ordenamiento de los hallazgos según relevancia y cantidad de citas facilitó la identificación de la literatura clásica vinculada a la temática. En esta etapa emergieron con notable claridad tres grandes enfoques para el estudio de la satisfacción laboral: el situacional, el disposicional y el interaccionista. Un examen minucioso de estas contribuciones permitió la identificación de los principales constructos investigados en cada perspectiva y orientó en la determinación de los descriptores a ser introducidos en la segunda etapa de la revisión.

En la segunda etapa, se realizó una nueva búsqueda en las mismas cinco bases de datos electrónicas utilizando, en esta instancia, como palabras clave, los constructos que hubieran sido identificados como más relevantes en la etapa anterior. A tales fines, se procedió a introducir los términos *dispositions*, *affect*, *personality*, *core self-evaluations*, *big five*, *situational*, *job design*, *job characteristics* y *task characteristics* en una búsqueda avanzada en conjunto con el descriptor *job satisfaction*, tanto en el título como en el resumen. Como resultado de la combinación de las dos etapas descritas, un total de 26 artículos empíricos fueron identificados, los cuales constituyen el cuerpo central de esta revisión (tabla 1). Sus principales aportes fueron sistematizados y categorizados en tres tablas, distinguiendo entre: (a) antecedentes, (b) determinantes analizados, (c) muestra y (d) hallazgos principales e implicancias (Anexos,

tablas A1, A2 y A3).

3. La satisfacción laboral

La satisfacción laboral se define como el grado en que a los empleados les gusta su trabajo (Fritzsche y Parrish, 2005), existiendo aún escaso consenso en torno a si la misma involucra exclusivamente procesos emocionales o, también, cognitivos (Brief y Weiss, 2002). En efecto, y mientras que algunos autores como Fisher (2000) indican que la satisfacción laboral representa una respuesta afectiva o emocional hacia el trabajo como un todo, otros, como Weiss (2002), la definen como un juicio evaluativo positivo o negativo que el individuo realiza de su situación de trabajo. Desde una óptica más integrada, otros referentes, como Brief (1998), consideran que la satisfacción laboral emerge tanto de procesos emocionales como cognitivos, a través de los cuales el sujeto evalúa su experiencia en el trabajo. Como sostienen Thompson y Phua (2012), una manera de abordar este interrogante consiste en pensar a la satisfacción laboral en términos de dos categorías conceptualmente distintas. Por un lado, se encuentra la satisfacción laboral cognitiva (*cognitive job satisfaction*), la cual surge como resultado de un proceso de evaluación más consciente de las características del trabajo y de su comparación con un *standard* cognitivo (Moorman, 1993). Por el otro, está la llamada satisfacción laboral afectiva (*affective job satisfaction*), la cual constituye un constructo unidimensional y es representativa de una respuesta emocional positiva del empleado hacia el trabajo como un todo (Spector, 1997).

El debate anterior, relativo a los componentes afectivos y/o cognitivos de la satisfacción laboral, se traslada, lógicamente, al proceso de medición. En efecto, aquellas investigaciones interesadas en obtener medidas de satisfacción laboral afectiva suelen requerirle al empleado que exprese un nivel general de agrado por su trabajo (*overall job satisfaction*), sin indicarle previamente las dimensiones del mismo que deben ser contempladas (por ejemplo, el *Brief Index of Affective Job Satisfaction*; Thompson y Phua, 2012). En cambio, investigaciones interesadas en relevar medidas de satisfacción laboral cognitiva suelen requerirle al empleado que indique su grado de satisfacción con un listado no exhaustivo de atributos (por ejemplo, el *Job Description Index*; Smith, Kendall y Hulin, 1969). Pero al margen de las discusiones celebradas en torno al dominio de contenido de la satisfacción laboral, aún mayores controversias se observan en lo que respecta a sus principales determinantes.

Tabla 1. Clasificación de artículos que componen el cuerpo de la revisión

| Revista científica | Cantidad | Participación porcentual | Empírico | Meta-análisis |
|--|----------|--------------------------|----------|---------------|
| Journal of Applied Psychology | 13 | 50,00% | 10 | 3 |
| Personnel Psychology | 4 | 13,38% | 4 | - |
| Applied Psychology: an international review | 2 | 7,69% | 2 | - |
| Journal of Personality | 2 | 7,69% | 2 | - |
| Journal of Vocational Behavior | 2 | 7,69% | 2 | - |
| Journal of Organizational Behavior | 1 | 3,85% | 1 | - |
| International Journal of Business and Social Science | 1 | 3,85% | 1 | - |
| Journal of Leadership and Organizational Studies | 1 | 3,85% | 1 | - |
| Total | 26 | 100% | 23 | 3 |

Fuente: elaboración propia.

4. Enfoques para el estudio de la satisfacción laboral

Desde comienzos del siglo XX, un interés notorio de la comunidad científica se ha dirigido a indagar en los determinantes de la satisfacción laboral, oscilando los estudios más destacados entre aquellos más fuertemente centrados en las características de la situación, llamados *situacionistas*, y los más fuertemente centrados en las características del individuo, llamados *disposicionalistas*. A continuación, se realizará una descripción de estos enfoques.

4.1. El enfoque situacional

Esta perspectiva, a menudo también denominada *basada en el diseño del trabajo*, tuvo su génesis durante los primeros años posteriores a la Segunda Guerra Mundial, período en el que tanto el interés de la comunidad científica como de *practitioners* se hallaba concentrado en el estudio del ambiente laboral y en su impacto sobre las actitudes y comportamientos de los empleados (Campion et al., 2005). El situacionalismo sostiene que las organizaciones constituyen situaciones fuertes (Meyer, Dalal y Hermida, 2010) y que, como tales, ejercen una influencia poderosa sobre las actitudes y el bienestar de los empleados (Campion et al., 2005), particularmente sobre su satisfacción laboral (Dierdorff y Morgeson, 2013, Humphrey et al., 2007; Morgeson y Humphrey, 2006), al establecer un marco de constreñimientos al comportamiento individual y grupal (Bowling, Khazon, Meyer y Burrus, 2015).

El situacionalismo se asienta sobre el concepto de fuerza situacional (Meyer et al., 2010; Cooper y Withey, 2009), el cual propone que las situaciones psicológicas resultan poderosas de acuerdo al grado en que guían a las personas a percibir y construir los eventos de un modo convergente, inducen expectativas uniformes en cuanto a los patrones de respuesta más apropiados, proveen incentivos adecuados al desempeño de comportamientos considerados correctos e inculcan las habilidades necesarias para una ejecución satisfactoria. En efecto, bajo situaciones organizacionales fuertes, resulta sencillo para un empleado descifrar cómo debe actuar y responder. En contraposición, situaciones organizacionales débiles no conducen a decodificaciones ni expectativas uniformes, rara vez ofrecen estímulos significativos al comportamiento deseado ni proveen las condiciones de aprendizaje apropiadas para la construcción de comportamiento.

La mayoría de las investigaciones conducidas desde el enfoque situacional se han basado en el tradicional modelo de Hackman y Oldham (1976), autores que proponen las denominadas cinco dimensiones intrínsecas del trabajo, siendo éstas: (i) la variedad de habilidades, entendida como el grado en que el trabajo le exige al empleado la utilización de un compendio de habilidades y talentos diversos; (ii) la identidad de la tarea, que se refiere al grado en que el trabajo le permite al sujeto el desarrollo de una actividad completa, desde el comienzo al final y con un resultado visible; (iii) la significatividad de la tarea, la cual implica que su desempeño tenga un impacto significativo en la vida y/o el trabajo del empleado, ya sea dentro de la organización o fuera de ella; (iv) la autonomía, entendida como

el grado en que el trabajo le provee al sujeto de significativa libertad, independencia y discrecionalidad tanto en los aspectos relativos al diseño como a la ejecución; y (v) la retroalimentación de la tarea, que se refiere al grado en que la ejecución de la tarea le provee al individuo información que le permita auto-evaluar su desempeño.

Tal y como advierten Parker, Wall y Cordery (2001), los profundos cambios producidos en el mundo del trabajo y las relaciones de empleo exigen reconsiderar los modelos imperantes con el propósito de ampliar sustantivamente las dimensiones bajo análisis, particularmente aquellas de carácter extrínseco o ligadas al ambiente laboral en el cual la tarea es desarrollada (Ferguson y Cheek, 2011). Un avance significativo en tal sentido lo constituye el aporte de Campion (1988), quien en su Cuestionario Multimétodo de Diseño del Trabajo (*Multimethod Job Design Questionnaire*) propone una perspectiva multidisciplinaria para la evaluación del trabajo, la cual contempla sus atributos desde cuatro enfoques integrados: (i) el motivacional (por ejemplo, la variedad de tareas y la autonomía), (ii) el mecanicista (por ejemplo, la especialización y la simplificación), (iii) el biológico (por ejemplo, el esfuerzo físico requerido), y (iv) el perceptual-motor (por ejemplo, las condiciones físicas de trabajo, el acceso a recursos y los requerimientos de procesamiento de información).

Si bien existe un volumen significativo de evidencia que da sustento a la importancia de las situaciones para explicar la satisfacción laboral (Meyer et al., 2010), el situacionalismo no ha quedado exento de cuestionamientos. El primero de ellos se halla dirigido a la profunda ambigüedad implicada en el concepto genérico de situación, señalándose que no pareciera existir claridad en torno a cuáles son específicamente las variables que involucra (Hogan, 2009). Al respecto, Meyer et al. (2010) contribuyen a brindar clarificación en tal sentido al distinguir entre dos dimensiones de la fuerza situacional: (i) las restricciones, que se refieren al grado en que la situación impone constreñimientos de orden decisional y conductual al individuo (por ejemplo, diferentes grados de autonomía); y (ii) las consecuencias, que se refieren a la medida en la que las decisiones o comportamientos de un sujeto (y sus resultados asociados) generan un efecto sobre él mismo, sobre otros empleados, sobre la organización como un todo o sobre otros agentes de interés.

En segundo lugar, Buss (2009) advierte que la mayoría de las investigaciones que abordan a la satisfacción laboral desde un enfoque situacional se han sustentado en medidas *ad hoc*, variando sustancialmente las operacionalizaciones de un estudio a otro. Si bien el uso de escalas *ad hoc* pareciera haber sido justificado bajo el supuesto que las situaciones organizacionales resultan únicas e irreproducibles (Hogan, 2009), autores como Reis (2008), señalan que lo anterior ha constituido un fuerte obstáculo para comparar hallazgos de un contexto organizacional a otro.

En tercer lugar, Funder et al. (2012) señalan que los situacionistas parecieran evadir el interrogante de cuáles son particularmente los atributos de la situación organizacional que influyen específicamente sobre las actitudes y comportamientos de los empleados dentro de la organización. Sin embargo, y como ha sido discutido en el párrafo precedente, tales estudios

resultan inviables de no existir un marco conceptual que logre integrar y articular la enorme cantidad de características del trabajo que, hasta el momento, han sido sugeridas e investigadas de manera aislada en la literatura (Dierdorff y Morgeson, 2013).

4.2. El enfoque disposicional

A mediados de la década de los ochenta, gran parte del interés científico pareció virar al estudio de la incidencia de la personalidad sobre la satisfacción laboral (Judge et al., 2008b; Ones et al., 2007; Barrick, 2005; Staw y Cohen-Charash, 2005). El axioma central sobre el que se construye el disposicionalismo consiste en que los sujetos poseen estados mentales inobservables, llamados *disposiciones*, de elevada estabilidad a través del tiempo (Caspi, Roberts y Shiner, 2005), con fuertes bases genéticas (Johnson, McGue y Krueger, 2005) y neuropsicológicas (Pickering y Gray, 1999), que predisponen sus actitudes y comportamientos en diversidad de contextos organizacionales (Judge et al., 2008b).

Contribuciones seminales en el objeto de estudio (Staw, Bell y Clausen, 1986; Weiss y Adler, 1984) advierten que los individuos más positivamente dispuestos (caracterizados por una afectividad más positiva) tienden a interpretar de manera más objetiva y positiva los eventos que acontecen en sus vidas y a reaccionar más positivamente ante aquellos. En este sentido, y aún frente a condiciones organizacionales equivalentes, las tendencias disposicionales de los individuos condicionan la manera en la que éstos perciben las características de su trabajo, así como cuán favorables les resultan dichos atributos.

Una de las fuentes disposicionales más abordadas en la literatura recibe el nombre de taxonomía Afectividad Positiva/Afectividad Negativa (AP/AN; Brief, Butcher y Robertson, 1995). Aunque esta tipología ha demostrado ser de gran utilidad en la investigación sobre disposición afectiva y satisfacción laboral (Thoresen, Kaplan, Barsky, Warren y de Chermont, 2003), Judge, Heller y Mount (2002) señalan que la misma adolece de ciertas limitaciones que no pueden ser ignoradas. En primer lugar, la mayoría de la investigación empírica en esta área se ha concentrado casi exclusivamente en el estudio de la AN. En segundo lugar, la presunta independencia de la dicotomía AP/AN continúa siendo actualmente un tema de debate en la literatura, proponiendo los autores que resulta más razonable pensar a ambos conceptos como polos opuestos de un mismo continuo. En tercer lugar, la taxonomía AP/AN involucra sólo dos rasgos de personalidad, pudiendo existir otros también empíricamente relevantes para explicar la satisfacción laboral.

Otro de los modelos más ampliamente discutidos en la literatura disposicional sobre satisfacción laboral es el de los Cinco Grandes Rasgos de Personalidad (CGRP) (Goldberg, 1990), el cual ha probado explicar con éxito los rasgos más sobresalientes de la personalidad del individuo (McCrae y Costa, 2003). El primero de los rasgos, denominado neuroticismo, describe un estado emocional esencialmente negativo que conduce al sujeto a percibir de manera negativa los eventos que acontecen en su vida y a reaccionar ante ellos en el mismo sentido. A diferencia del neuroticismo, el segundo, llamado extraversión,

implica una predisposición del individuo a experimentar emociones positivas. El tercero de estos rasgos, la apertura a la experiencia, refiere a la disposición del sujeto a exponerse a nuevas experiencias y a concebir creativamente su futuro. El cuarto, la amabilidad, refiere a la medida en la que el individuo se muestra respetuoso, tolerante y tranquilo. Finalmente, el último de los rasgos del modelo, la responsabilidad, resulta representativa del grado en que el sujeto se encuentra enfocado en sus objetivos y orienta su comportamiento hacia su logro.

El constructo más novedoso que ha contribuido a explicar la satisfacción laboral desde un enfoque disposicional es el propuesto por Judge, Locke y Durham (1997), quienes en un artículo seminal publicado en *Research in Organizational Behavior* introducen el concepto de las Autoevaluaciones Esenciales (CSE por sus siglas en inglés, *Core Self-Evaluations*), las cuales se refieren a un conjunto de conclusiones básicas, esenciales e inconscientes que los individuos formulan acerca de sí mismos, de otros y de su ambiente.

Con sustento en una profunda revisión de la literatura, Judge et al. (1997) identificaron cuatro rasgos disposicionales centrales (que, en conjunto, componen las CSE) con fuerte poder predictivo sobre la satisfacción laboral, siendo estos: (i) la autoestima, que se refiere a una medida de valor que cada individuo formula de sí mismo como persona; (ii) la autoeficacia, entendida como la creencia interna que posee cada persona en que dispone de las habilidades necesarias para desarrollar una tarea de manera exitosa; (iii) el *locus interno* de control, que representa el grado en que un individuo siente que los eventos, conductas o, incluso, su propio comportamiento se encuentran bajo su control; y (iv) la estabilidad emocional (o bajo neuroticismo), la cual se refiere a la tendencia de un sujeto a poseer una visión positiva del mundo y una baja propensión a focalizarse en los aspectos negativos de sí mismo.

4.3. El enfoque interaccionista

Si bien casi tres décadas han transcurrido desde que Kenrick y Funder (1988) acuñaron el término *debate individuo-situación* para referirse al enfrentamiento entre el disposicionalismo y el situacionalismo, esta discusión pareciera estar lejos de resolverse. No obstante, la evidencia empírica acumulada durante este período sugiere que ambas perspectivas teóricas resultan útiles para explicar y predecir la satisfacción laboral (Judge y Zapata, 2015).

Para Funder et al. (2012), el debate individuo-situación se asienta sobre la idea errónea de que existe una dicotomía entre la persona y la situación, argumentando que, en verdad, las actitudes y el comportamiento humano resultan producto de la interacción entre ambos factores. Siguiendo este planteamiento, las personas tienden a ajustar sus actitudes y comportamientos a las presiones del contexto laboral pero, al mismo tiempo, mantienen su individualidad (Funder et al., 2012). Así, el siglo XXI fue testigo del surgimiento de posturas en favor de emplear un enfoque integrador para el estudio de la satisfacción laboral, como un intento por subsanar las limitaciones propias del disposicionalismo y del situacionalismo (Judge y Zapata, 2015).

No obstante, pese a que los argumentos en favor del empleo de una perspectiva interaccionista parecieran haberse incrementado sustancialmente, el *corpus* de evidencia empírica generado desde este enfoque resulta aún limitado (Cohrs, Abele y Dette, 2006). Incluso, para autores como Haney y Zimbardo (2009), la gran mayoría de las investigaciones pronunciadas en defensa del interaccionismo parecieran continuar privilegiando, ya sea más o menos sutilmente, uno de los determinantes (sea la personalidad o las características del trabajo) en detrimento del otro.

5. Resultados

En las siguientes subsecciones se presentan y articulan los principales resultados que surgen de los artículos empíricos que constituyen el cuerpo central de esta revisión.

5.1. Determinantes situacionales

La mayor parte de la investigación conducida desde el enfoque situacional se ha basado en el tradicional modelo de Hackman y Oldham (1976), el cual propone explicar la satisfacción laboral a partir de cinco características intrínsecas del trabajo (variedad de habilidades, significatividad de la tarea, identidad de la tarea, autonomía, retroalimentación de la tarea). Sin embargo, y puesto que el trabajo involucra tanto aspectos intrínsecos como extrínsecos, la omisión de estos últimos exige reconsiderar dicho modelo con el propósito de ampliar sustantivamente las dimensiones bajo análisis (Warr, 1999). Un avance significativo en tal sentido lo constituye el aporte de Morgeson y Humphrey (2006), quienes proponen el denominado Cuestionario de Diseño del Trabajo (*Work Design Questionnaire*, WDQ). Este último constituye un instrumento de auto-reporte que integra un total de 21 variables agrupadas en cuatro grandes dimensiones o características: de la tarea, del conocimiento, del medio social y del contexto de trabajo; constituyendo estas dos últimas la principal contribución del WDQ.

La dimensión denominada *características de la tarea* resulta coincidente con cuatro de las cinco variables señaladas oportunamente por Hackman y Oldham (1976), aunque Morgeson y Humphrey (2006) adicionan la variedad de tareas y excluyen a la variedad de habilidades para incorporarla en la siguiente dimensión. Morgeson y Humphrey (2006), además, amplían la noción genérica de autonomía, distinguiendo entre tres tipos: la relacionada con la programación del trabajo, la relacionada con la selección de los métodos de trabajo y la asociada con la toma de decisiones. En su investigación, Morgeson y Humphrey (2006) reportan que la totalidad de las variables incluidas dentro de esta categoría de factores intrínsecos, incluyendo las tres manifestaciones de la autonomía, se encuentran positiva y significativamente relacionadas con la satisfacción laboral.

La segunda dimensión, a la que rotulan *características del conocimiento*, resulta comprensiva de cinco variables: (i) la complejidad del trabajo, entendida como la medida en la que el trabajo resulta difícil de entender y desempeñar; (ii) los requerimientos de procesamiento de información, que se refieren al grado en que el trabajo le exige al empleado estar pendiente de información nueva y procesarla; (iii) los requerimientos de

resolución de problemas, definidos como la medida en la que el trabajo requiere que el empleado genere ideas o soluciones nuevas; (iv) la variedad requerida de habilidades, ya señalada oportunamente por Hackman y Oldham (1976); y (v) la especialización, entendida como el grado en que el trabajo le provee al sujeto oportunidades para realizar tareas especializadas o le exige poseer una habilidad o conocimiento especializado. Nuevamente, Morgeson y Humphrey (2006) reportan correlaciones positivas y significativas entre la totalidad de estas variables y la satisfacción laboral.

En un meta-análisis posterior conducido por Humphrey et al. (2007) sobre 259 artículos empíricos, los autores obtienen que las características de la tarea y las características del conocimiento (a las que agrupan bajo la denominación de *características motivacionales*) parecieran configurarse como los determinantes más importantes de la satisfacción laboral, al explicar cerca del 34% de su variabilidad. La configuración de los determinantes de orden motivacional como los predictores más fuertes de la satisfacción laboral brinda soporte a estudios previos como los de Barling, Kelloway e Iverson (2003), Edwards, Scully y Brtek (1999) y Edwards, Scully y Brtek (2000). Más recientemente, Ferguson y Cheek (2011) reportan que, dentro de los determinantes motivacionales, la autonomía pareciera constituir la característica del trabajo con mayor poder explicativo.

Dentro de las *características sociales*, los autores distinguen entre: (i) el apoyo social, que se refiere al grado en que el trabajo le provee al empleado oportunidades para obtener la asistencia de otros; (ii) la interdependencia, que se refiere al grado en que el desempeño del trabajo afecta y se ve afectado por el de otros; (iii) los requerimientos de interacción fuera de la organización, representativos del grado en que el trabajo exige que el empleado interactúe con agentes externos, como clientes; y (iv) la retroalimentación externa, definida como la medida en la que el trabajo les permite a los individuos recibir una devolución por parte de otros agentes, como sus supervisores. En su investigación, Morgeson y Humphrey (2006) reportan que sólo el apoyo social, variable considerada esencial para el bienestar del individuo y especialmente crítica en puestos altamente estresantes (Wrzesniewski, Dutton y Debede, 2003; Ryan y Deci, 2001), y las oportunidades de interacción fuera de la organización, se hallan positiva y significativamente relacionadas con la satisfacción laboral. Del meta-análisis realizado por Humphrey et al. (2007) también surge que las características sociales constituyen determinantes relevantes de la satisfacción laboral, al explicar una varianza incremental del 17%.

Finalmente, las *características contextuales* comprenden: (i) la ergonomía, que se refiere al grado en que el trabajo permite una apropiada postura y movimiento; (ii) las demandas físicas, entendidas como el esfuerzo físico requerido para realizar el trabajo; (iii) las condiciones de trabajo, relativas a las características del espacio donde el trabajo es realizado; y (iv) los requerimientos de uso de equipamiento, en cuanto a su variedad y complejidad. Al respecto, Morgeson y Humphrey (2006) reportan que sólo la ergonomía y las condiciones de trabajo presentan correlaciones positivas y significativas con la satisfacción laboral. Más aún, Humphrey et al. (2007) proveen evidencia meta-analítica de que el contexto de trabajo constituye un determinante importante de la satisfacción laboral, al

explicar una varianza incremental del 4% por sobre las características motivacionales y sociales. Lo anterior es más tarde comprobado por [Dierdorff y Morgeson \(2013\)](#), cuyos resultados revelan que las características contextuales efectivamente ejercen una influencia significativa sobre la satisfacción laboral.

Una crítica frecuente enfrentada por el situacionalismo radica en el escaso tratamiento dedicado a los procesos y mecanismos por los que características específicas del trabajo afectan a la satisfacción laboral. Al respecto, [Spector, Chen y O'Connell \(2000a\)](#) explican los efectos de los determinantes situacionales sobre la satisfacción laboral en el marco de procesos de experimentación de *stress*, señalando que la manera en la que el trabajo es diseñado (tanto en sus aspectos intrínsecos como extrínsecos) expone a los individuos a mayores o a menores dosis de *stress*. En su estudio, [Spector, Zapf, Chen y Frese \(2000b\)](#) reportan que aquellos empleados que perciben las características de su trabajo como más estresantes resultan más proclives a experimentar reacciones negativas, entre ellas, menores niveles de satisfacción laboral. Por ejemplo, los autores señalan que la falta de autonomía, en particular, se encuentra asociada con mayores niveles de *stress* y, como resultado, con menor satisfacción laboral.

Por su parte, [Beehr y Glazer \(2005\)](#) explican la influencia de los determinantes situacionales sobre la satisfacción laboral en términos de la mayor o menor consistencia de las características del trabajo con las expectativas, necesidades y valores de los empleados. Tales apreciaciones son compartidas por [Hesketh y Griffin \(2005\)](#), quienes agregan que cuanto más coincidentes resulten las características del trabajo con las necesidades y valores de los empleados mayor será la satisfacción laboral. Los resultados presentados en este apartado son sintetizados en la [tabla A1](#) del Anexo.

5.2. Determinantes disposicionales

Como se ha indicado, el modelo de los CGRP ([Goldberg, 1990](#)) ha sido sumamente útil para explicar la satisfacción laboral de los individuos. Sin embargo, en un meta-análisis conducido por [Judge et al. \(2002\)](#) sobre 334 correlaciones observadas en 163 muestras independientes, los autores reportan que sólo la extraversión, la responsabilidad y el neuroticismo contribuyen a explicar de manera significativa la satisfacción laboral. Los hallazgos anteriores son confirmados en un estudio posterior realizado por [Judge, Heller y Klinger \(2008a\)](#), del que se obtienen correlaciones positivas y significativas de 0,40 para la estabilidad emocional, 0,36 para la extraversión y 0,34 para la responsabilidad.

Para [Judge et al. \(2002\)](#), los tres rasgos de personalidad anteriores parecieran influir en la satisfacción laboral a través de tres procesos. En primer lugar, resulta probable que la influyan cognitivamente al condicionar la manera en la que los individuos tienden a interpretar las características de su trabajo. En efecto, sujetos con una disposición afectiva más positiva resultan más proclives a percibir los atributos del trabajo de manera más positiva y a focalizarse en los aspectos más favorables del mismo ([Judge, Bono y Locke, 2000](#)). En segundo

lugar, estos rasgos son capaces de influir afectivamente en la satisfacción laboral al condicionar el humor del empleado en el contexto de trabajo. Finalmente, los autores señalan que el modelo también es susceptible de afectar a la satisfacción laboral a través de procesos conductuales, puesto que individuos más emocionalmente estables, extrovertidos y responsables tienden mostrarse más felices en el espacio de trabajo.

Sin descartar la utilidad de los CGRP, se observa que el modelo de las CSE ([Judge et al., 1997](#)) representa la taxonomía de personalidad que ha registrado mayor nivel de desarrollo empírico en el estudio de la satisfacción laboral durante los últimos veinte años. Desde su introducción, un número significativo de estudios ha sido publicado en revistas científicas de alto impacto vinculando a las CSE con alguna medida de satisfacción laboral ([Wu y Griffin, 2012](#); [Ones et al., 2007](#); [Rode, 2004](#)). Por ejemplo, en un meta-análisis realizado sobre 274 correlaciones, [Judge y Bono \(2001\)](#) reportan correlaciones significativas entre las CSE y la satisfacción laboral (0,26 para la autoestima; 0,45 para la autoeficacia; 0,32 para el *locus* interno de control y 0,24 para la estabilidad emocional), siendo el *locus* de control el predictor más débil en términos de su validez convergente y discriminante ([Judge, Erez, Bono y Thoresen, 2003](#)). Más aún, la evidencia señala que las CSE también constituyen predictores significativos de manifestaciones cognitivas intrínsecas y extrínsecas de la satisfacción laboral, incluida la satisfacción con la tarea, la satisfacción con la supervisión, la satisfacción con los compañeros de trabajo, la satisfacción con la remuneración y la satisfacción con la promoción ([Rode, Judge y Sun, 2012](#)).

Al haber sido estudiadas en diversidad de contextos laborales y países, tales como Alemania ([Stumpp, Muck, Hulsheger, Judge y Maier, 2010](#); [Dormann y Zapf, 2001](#)), Japón ([Piccolo, Judge, Takahashi, Watanabe y Locke, 2005](#)), China ([Rode et al., 2012](#)) e Israel ([Judge, Locke, Durham y Kluger, 1998](#)), además del usual territorio norteamericano ([Judge et al., 2008b](#)), existen fuertes señales de que las CSE constituyen un fenómeno universal. Adicionalmente, la evidencia indica que el constructo posee una elevada estabilidad, aún ante la ocurrencia de eventos trascendentales en la vida ([Dormann, Fay, Zapf y Frese, 2006](#); [Dormann y Zapf, 2001](#)), y que se ve afectado por antecedentes genéticos ([Judge, Ilies y Zhang, 2012](#)).

Las mediciones iniciales de las CSE enfrentaban la debilidad de ser indirectas (éstas eran efectuadas a través de sus cuatro rasgos constitutivos). Esta metodología exigía al investigador aproximarse al fenómeno mediante el empleo de técnicas estadísticas de reducción de datos, como el análisis factorial. Lo anterior generaba el inconveniente de tener que administrar cuestionarios relativamente extensos (38 ítems), que incluyeran escalas para cada rasgo, limitando sustancialmente la utilidad práctica del modelo. La obtención de correlaciones elevadas entre los cuatro rasgos de las CSE y resultados factoriales que sugerían la extracción de un único factor latente, brindaron evidencia empírica para afirmar que las CSE constituyen un constructo global y de orden superior, motivando a sus creadores a desarrollar una escala más breve. Como resultado, [Judge et al. \(2003\)](#) proponen la Escala de Autoevaluaciones Esenciales (*Core Self-Evaluations Scale*, CSES), de 12 ítems. Este y otros estudios posteriores ([Stumpp et al., 2010](#); [Dormann et al., 2006](#)) demuestran que las CSE representan un constructo global, con capacidad predictiva incremental sobre

la satisfacción laboral (Piccolo et al., 2005).

Si bien el grado de integración de la literatura disposicional es mayor al observado en la literatura situacional, aún existe escasa evidencia acerca de cuáles son los rasgos de personalidad que revisten mayor poder explicativo sobre la satisfacción laboral (Judge y Larsen, 2001). En efecto, y tal como es observado por Judge et al. (2002), dada la comprobada validez empírica de los principales modelos disposicionales y el notable grado de similitud que comparten, la necesidad de lograr un marco conceptual integrado resulta imperiosa. Al respecto, Judge et al. (2008a), y posteriormente Stumpp et al. (2010), evalúan la validez predictiva incremental de las tres taxonomías dominantes sobre la satisfacción laboral. De aquellos estudios se obtiene que cuando los tres modelos son incorporados en forma simultánea, sólo las CSE parecieran explicar de manera significativa a la satisfacción laboral, brindando soporte al argumento de Judge, Van Vianen y De Pater (2004) que sostiene que las CSE constituyen el mejor predictor de índole disposicional de la satisfacción laboral.

Una de las principales críticas efectuadas a la literatura disposicional consiste en el escaso tratamiento otorgado a los procesos y constructos psicológicos por los cuales las disposiciones afectan a la satisfacción laboral (Heller, Ferris, Brown y Watson, 2009; Brief y Weiss, 2002). Por un lado, y puesto que la manera en la que los sujetos se ven a sí mismos condiciona el modo en que aquellos experimentan sus trabajos y sus vidas, las disposiciones parecieran influir sobre la satisfacción laboral de manera directa (Judge et al., 1998). Pero, a su vez, resulta esperable que la afecten de manera indirecta de, al menos, tres maneras.

En primer lugar, la evidencia señala que las disposiciones condicionan la manera en la que los sujetos perciben las características de su trabajo, afectando, esto último, su satisfacción laboral (Judge et al., 1998). Siguiendo a Cohrs et al. (2006), sujetos con CSE más positivas tienden a focalizarse en los aspectos más positivos de su trabajo y a reaccionar más favorablemente ante ellos. En cambio, empleados con CSE más negativas tienden a percibir las características de su trabajo como más estresantes (Spector et al., 2000a) y a experimentar más *stress* que aquellos con CSE más positivas (Kammeyer-Mueller, Judge y Scott, 2009). A su vez, los resultados de otros estudios revelan que la experimentación de elevados niveles de *stress* tiende a desencadenar en los individuos una gran variedad de reacciones adversas, incluyendo caídas en su satisfacción laboral (Spector et al., 2000b).

En segundo lugar, las disposiciones también parecieran condicionar las estrategias utilizadas por los sujetos para hacer frente a los estresores laborales (*coping mechanisms*). Al respecto, Kammeyer-Mueller et al. (2009) señalan que individuos con CSE más positivas tienden a optar en mayor medida por estrategias de afrontamiento basadas en la resolución de problemas (asociadas con mayores niveles de satisfacción laboral) por sobre las basadas en la evitación. Más aún, los autores reportan que la estabilidad emocional pareciera moderar de manera significativa la relación entre los estresores y el *stress*, lo que significa que los estresores tienden a resultar menos nocivos para sujetos más emocionalmente estables.

En tercer lugar, las disposiciones parecieran influir en el tipo de ambiente de trabajo que los individuos tienden a elegir

(Mount, Barrick, Scullen y Rounds, 2005), lo que condiciona, como resultado, los eventos que son proclives a experimentar en él (Judge y Hurst, 2007; Ones et al., 2007). Por ejemplo, Judge et al. (2000) revelan que sujetos con CSE más positivas no sólo tienden a percibir las características de su trabajo de manera más favorable sino que, de hecho, tienden a poseer trabajos más desafiantes, lo que se encuentra asociado con mayores niveles de satisfacción laboral (Kristof-Brown, Zimmerman y Johnson, 2005). Más aún, la evidencia señala que estos empleados tienden a seleccionar tareas de naturaleza más compleja, lo que también tiende a conducir a mayor satisfacción laboral (Srivastava, Locke, Judge y Adams, 2010). En aquellos casos en los que los sujetos perciban que las características del trabajo no resultan compatibles con su personalidad, la literatura disposicional sugiere que éstos bien procurarán cambiar de empleador (Schneider, Smith, Taylor y Fleener, 1998), con el propósito de situarse a sí mismos en condiciones laborales más munificentes y satisfactorias (más coincidentes con sus necesidades y valores; Hesketh y Griffin, 2005), o bien intentarán moldear los atributos de sus trabajos para que resulten más consistentes con su personalidad (Tims y Bakker, 2010), por ejemplo por vía de la negociación. Los resultados presentados en este apartado sobre los determinantes disposicionales de la satisfacción laboral son sintetizados en la tabla A2 del Anexo.

5.3. Efectos interaccionistas

Si bien el siglo XXI ha sido testigo del surgimiento de posturas en favor de emplear un enfoque integrador para el estudio de la satisfacción laboral, el *corpus* de evidencia empírica generado desde una perspectiva interaccionista ha sido verdaderamente limitado (Haney y Zimbardo, 2009). Al respecto, un estudio conducido por Cohrs et al. (2006) revela que tanto las variables situacionales como las disposicionales constituyen determinantes importantes de la satisfacción laboral. En esta misma línea, Dormann et al. (2006) señalan que el 62% de la variabilidad observada en la satisfacción laboral pareciera deberse a factores situacionales y el 24,25% a factores disposicionales.

La evidencia reportada en el párrafo precedente es robustecida posteriormente en un estudio longitudinal conducido por Keller y Semmer (2013), quienes advierten que la falta de progreso tanto en las CSE como en los niveles de autonomía a través del tiempo se encuentra asociada con un declive en la satisfacción laboral. Los hallazgos de su estudio sugieren que el enriquecimiento de ambos determinantes constituye un requisito necesario para incrementar o, al menos, mantener la satisfacción laboral. En un estudio realizado con datos de panel recolectados durante un período de 10 años y en el que participaron casi 6.000 individuos, Wu y Griffin (2012) reportan que la satisfacción laboral pareciera ser producto de las relaciones bidireccionales que existen entre determinantes disposicionales y situacionales.

Un concepto que contribuye a elucidar la relación tripartita entre personalidad, características del trabajo y satisfacción laboral lo constituye el de la fuerza situacional (Judge y Zapata,

2015), fenómeno que permite comprender cómo las distintas situaciones particulares afectan la personalidad y el comportamiento humano en las organizaciones (Barrick, Mitchell y Stewart, 2003). Para Cooper y Withey (2009), la influencia de la personalidad es proclive a asumir un papel más central en presencia de situaciones débiles. En cambio, ante la presencia de situaciones organizacionales fuertes, que introducen constricciones poderosas al comportamiento, resulta esperable que también regulen la expresión de la afectividad y que, como resultado, el papel de la personalidad se vuelva más residual.

Funder (2008) señala que una forma alternativa de analizar el debate individuo-situación consiste en expresarlo en términos de una mayor o menor consistencia de las actitudes y comportamientos a lo largo de diferentes situaciones. En este sentido, y con sustento en la *teoría de la personalidad contextual*, entendida como la forma típica de un sujeto de pensar, sentir y comportarse en un contexto particular, Heller, Watson, Komar, Min y Perunovic (2007) observan en su investigación que suele existir en los sujetos una fuerte consistencia en su disposición general pero, a la vez, cierta variabilidad en la misma de un contexto a otro, como resultado de la influencia de los constricciones y demandas impuestas por los roles sociales (Wood y Roberts, 2006). Como resultado, Heller et al. (2009) revelan que la validez predictiva de la personalidad sobre la satisfacción laboral se acrecienta al emplear una medida de *personalidad en el trabajo* (*work personality*), entendida como los patrones característicos de pensar, sentir y comportarse en el trabajo. Del estudio de Heller et al. (2009) surge que la personalidad laboral efectivamente se ve influida por la disposición general, lo cual brinda soporte a la idea de estabilidad disposicional. Pero, a la vez, este estudio también brinda evidencia de variabilidad en las disposiciones como resultado de la influencia de la situación laboral, sugiriendo sus hallazgos que los individuos tienden a ser significativamente más responsables, más abiertos a la experiencia y menos extrovertidos en sus trabajos en comparación con otros contextos, como por ejemplo el hogar. Los resultados de las investigaciones revisadas que abordaron los determinantes de la satisfacción laboral desde una perspectiva interaccionista son sintetizados en la tabla A3 del Anexo.

6. Discusión: obstáculos y oportunidades de investigación

La satisfacción laboral constituye uno de los fenómenos más estudiados del siglo XX (Judge et al., 2017), principalmente en los campos del comportamiento organizacional y de la psicología laboral. Sin embargo, y a pesar de haber concentrado un gran volumen de interés científico durante los últimos veinte años, aún resulta sorprendente cuán fragmentada se encuentra la literatura y cuán incipientes han sido los esfuerzos de integración (Lent y Brown, 2006; Brief y Weiss, 2002; Judge y Larsen, 2001). El principal aporte del presente artículo radica en un esfuerzo de integración de las principales contribuciones teóricas y hallazgos empíricos focalizados en los determinantes de la satisfacción laboral, que han sido publicados en *journals* de alto impacto durante las últimas dos décadas.

En lo que refiere al estudio de los determinantes de la satisfacción laboral, la comunidad científica pareciera encontrarse polarizada en dos enfoques. En un extremo, los situacionalis-

tas enfatizan en la presión que diversas fuerzas organizacionales (como las características del trabajo) ejercen sobre los empleados, al moldear sus actitudes y comportamientos. En el otro, los disposicionalistas sostienen que los individuos poseen estados mentales inobservables, llamados disposiciones, de relativa estabilidad a través del tiempo, que predisponen su actitud y su comportamiento en diversidad de contextos organizacionales, independientemente de las características de la situación laboral.

Si bien ambos enfoques han demostrado ser útiles para explicar la satisfacción laboral (Judge y Zapata, 2015), ninguno de ellos se encuentra exento de limitaciones y cuestionamientos. Al enfoque disposicional se le critica fundamentalmente la significatividad práctica de sus efectos (Funder et al., 2012), argumentándose que frente a situaciones organizacionales fuertes es posible que la incidencia de la personalidad sobre la satisfacción laboral resulte despreciable. Al enfoque situacional se le cuestiona el escaso nivel de desarrollo registrado en el campo luego de la década de los ochenta (Campion et al., 2005), señalándose que la mayoría de las investigaciones empíricas conducidas desde esta perspectiva parecieran continuar recayendo en el tradicional modelo de Hackman y Oldham (1976).

Una de las mayores críticas efectuadas al situacionismo radica en que, bajo el supuesto que las situaciones resultan únicas e irreproducibles (Hogan, 2009), la mayoría de los estudios se han sustentado en taxonomías arbitrarias (Buss, 2009) y escalas *ad hoc* (Funder, 2008), siendo aún incipientes los esfuerzos por desarrollar constructos lo suficientemente comprensivos (Funder et al., 2012) y escalas estandarizadas que permitan su empleo comparativo en diversidad de contextos laborales (Hogan, 2009; Reis, 2008). No obstante, ciertos progresos parecieran haberse dado en dicho sentido, por ejemplo, con la construcción del Cuestionario Multimétodo de Diseño del Trabajo de Campion (1988) y las contribuciones que sobre éste se han asentado, como las de Edwards et al. (1999), Edwards et al. (2000), Morgeson y Campion (2002), Morgeson y Humphrey (2006), Humphrey et al. (2007), Ferguson y Cheek (2011), Dierdorff y Morgeson (2013), entre otras.

En segundo lugar, y si bien la incidencia de las características intrínsecas del trabajo sobre la satisfacción laboral se encuentra bien documentada en la literatura, siendo la autonomía la faceta que pareciera configurarse como el predictor más fuerte (Ferguson y Cheek, 2011), se observa la necesidad de profundizar en elementos de orden extrínseco, vinculados al contexto social y físico en el cual la tarea es desempeñada (como el apoyo social de colegas y supervisores, el acceso a recursos; Campion et al., 2005). También se han realizado esfuerzos por proveer mayor clarificación en torno al concepto genérico de situación (Meyer et al., 2010; Cooper y Withey, 2009) y se han propuesto taxonomías genéricas más específicas (Morse, Neel, Todd y Funder, 2015). Sin embargo, y no obstante el gran número de características del trabajo que han sido sugeridas e identificadas en la literatura, aún existe evidencia limitada en torno a cuáles resultan más importantes para explicar la satisfacción laboral (Dierdorff y Morgeson, 2013).

La mayor crítica realizada a los enfoques situacionales consiste en que aquellos rara vez han considerado en sus modelos algún rasgo de personalidad del individuo como variable de

control (Staw y Cohen-Charash, 2005). Tal omisión pareciera haber sido justificada bajo la idea de que cuando las organizaciones presentan situaciones fuertes, en los términos de Mischel (1977), resulta probable que los efectos de las disposiciones sobre la satisfacción laboral resulten despreciables (Cooper y Withey, 2009). No obstante, incorporar ambos tipos de medidas permitiría la conducción de pruebas competitivas conducentes a explorar los efectos *ceteris paribus* de la situación sobre la satisfacción laboral u otras actitudes y conductas (Staw y Cohen-Charash, 2005). Sin embargo, a la fecha, se registran pocos estudios que hayan analizado la satisfacción laboral desde una perspectiva interaccionista (Keller y Semmer, 2013; Cohrs et al., 2006).

La crítica anterior, relativa a la sub-especificación de los modelos, también se ha hecho extensiva a los enfoques disposicionales, aun cuando desde su génesis éstos han sido relativamente cautos en controlar por alguna medida de orden situacional (como las características del trabajo, véase Judge et al., 1998; la complejidad del trabajo, véase Judge et al., 2000; la complejidad de la tarea, véase Srivastava et al., 2010). No obstante, ciertas limitaciones se observan aún en relación con las taxonomías situacionales empleadas por los estudios disposicionalistas, los cuales parecieran focalizarse estrictamente en aspectos del trabajo de orden intrínseco (en general, basados en el modelo de Hackman y Oldham, 1976), ignorando los efectos de otros atributos de naturaleza extrínseca.

Pese a su inicio fuertemente controversial en el debate científico (Davis-Blake y Pfeffer, 1989), pareciera existir un mayor nivel de consenso acerca de la relevancia de la personalidad y las disposiciones para explicar gran parte de las actitudes hacia el trabajo, incluida la satisfacción laboral (Judge et al., 2008b; Hülsheger y Maier, 2008; Ones et al., 2007; Barrick, 2005; Staw y Cohen-Charash, 2005). Sin embargo, la evidencia acumulada en las últimas dos décadas no pareciera haber acallado completamente las críticas de los defensores del enfoque situacional, quienes continúan cuestionando la relevancia práctica del constructo al sostener que sólo es capaz de explicar una proporción despreciable de la variabilidad en las actitudes y/o comportamientos de los sujetos (Funder et al., 2012).

Una limitación importante enfrentada por el enfoque disposicional, reconocida incluso por los propios disposicionalistas, radica en su elevado grado de fragmentación. Si bien en la literatura disposicional se destacan con mayor preeminencia tres modelos (el de los CGRP, la taxonomía PA/NA y el de las CSE), aún resultan verdaderamente limitados los estudios focalizados en explorar las vinculaciones entre estos tres constructos. Por ejemplo, en Judge et al. (2008a) se obtiene que cuando las tres taxonomías son ingresadas en forma simultánea, sólo las CSE parecieran explicar de manera significativa a la satisfacción laboral, configurándose como el modelo disposicional con mayor poder predictivo. Sin embargo, estos autores advierten que futuros estudios deberían concentrarse en el desarrollo de modelos que integren los aportes de las principales medidas en un modelo disposicional más comprensivo y de orden superior, que permita examinar con mayor grado de precisión (y menor ambigüedad de constructo) los efectos de la personalidad sobre la satisfacción laboral.

Por otro lado, y aun cuando existe considerable evidencia acerca de los efectos de las disposiciones sobre la satisfacción laboral (Judge et al., 2008b; Ones et al., 2007), se observa que la literatura ha dado aún escaso tratamiento a los procesos y constructos psicológicos por los cuales las disposiciones contribuyen a explicar la manera en la que los empleados se sienten en su trabajo (Heller et al., 2009). Al momento, se destaca que sólo algunos mediadores han sido estudiados, como la complejidad de la tarea (Srivastava et al., 2010; Judge et al., 2000), las características percibidas del trabajo (Judge et al., 2000), la concordancia de metas (Judge, Bono, Erez y Locke, 2005), la personalidad laboral (Heller et al., 2009), las estrategias de afrontamiento al *stress* (Kammeyer-Mueller et al., 2009) y la experiencia de *stress* (Judge et al., 2012; Kammeyer-Mueller et al., 2009).

Otro tema de gran relevancia radica en la forma en la que suelen realizarse las mediciones de los constructos disposicionales. En efecto, los estudios sobre la temática se han sustentado mayoritariamente en el uso de escalas de auto-reporte, las cuales resultan vulnerables a relevar información falsa (véanse las observaciones realizadas por Piedmont, McCrae, Riemann y Angleitner (2000), en torno al concepto de *sesgo de conformidad social*). Como resultado, distintos autores, como Morgeson et al. (2007), advierten la necesidad de desarrollar metodologías alternativas para la evaluación de la personalidad, entre las que podrían mencionarse los enfoques clínicos (Judge et al., 2000) y las opiniones de pares significativos (Barrick, 2005).

Habiendo explorado los principales obstáculos que enfrenta el estudio de la satisfacción laboral y sus determinantes, se finaliza este artículo proponiendo algunas potenciales líneas de investigación en la temática. En primer lugar, se coincide con Staw y Cohen-Charash (2005) en la relevancia de conducir pruebas competitivas que permitan explorar la influencia relativa (efectos parciales *ceteris paribus*) de las características del trabajo (incluyendo factores de orden intrínseco y extrínseco) y de las disposiciones en la satisfacción laboral, empleando las taxonomías de aceptación más generalizada en la literatura (CSES, WDQ). Lo anterior proveería evidencia empírica que contribuya a brindar mayor claridad en torno a cuáles son los determinantes disposicionales y situacionales con mayor poder explicativo sobre la satisfacción laboral.

En segundo lugar, y dado que diferentes modelos de personalidad han contribuido a explicar significativamente la satisfacción laboral a lo largo de la historia, se coincide con Judge et al. (2008a) en la necesidad imperiosa de integrar las tipologías más dominantes en un constructo disposicional más comprensivo y de orden superior. Esto permitiría examinar con mayor grado de precisión (y menor ambigüedad de constructo) los efectos de la personalidad sobre la satisfacción laboral. También se cree necesario que futuras investigaciones evalúen la validez comparativa de las principales taxonomías de diseño del trabajo sobre la satisfacción laboral. Esto resulta crítico si se pretende reducir la notoria fragmentación teórica y el escaso nivel de desarrollo registrado en este campo.

En tercer lugar, se anima a que futuras investigaciones repliquen los estudios discutidos en este artículo en el ámbito latinoamericano, con el propósito de evaluar la validez transcultural.

tural de los constructos involucrados (como las CSE) y de sus relaciones con la satisfacción laboral. Para ello, resulta esencial que futuras investigaciones incursionen en la traducción al español de las principales escalas y evalúen sus propiedades psicométricas en contextos organizacionales hispano-parlantes. Al respecto, se desea destacar dos antecedentes iberoamericanos que han realizado contribuciones interesantes en dicho sentido. Por un lado, [Bayona, Caballer y Peiró \(2015\)](#) analizan las propiedades psicométricas de la versión en español del WDQ ([Morgeson y Humphrey, 2006](#)), concluyendo que las características del conocimiento, sociales y contextuales aportan validez incremental sobre la satisfacción laboral. En otra experiencia, [Nader, Peña Bernate y Sánchez Santa-Bárbara \(2014\)](#) analizan las propiedades psicométricas del *Job Description Questionnaire* ([Hackman y Oldham, 1975](#)) en una muestra colombiana y obtienen que el clima social constituye un determinante relevante de la satisfacción laboral.

En cuarto lugar, se coincide con [Heller et al. \(2009\)](#) en que resulta necesario que futuros estudios continúen indagando en los mecanismos y procesos por los que las disposiciones afectan a la satisfacción laboral. En este sentido, resulta interesante la recomendación de [Judge et al. \(2012\)](#) de que futuras investigaciones profundicen en el rol de las disposiciones en los procesos de *stress* laboral, al haberse obtenido resultados inconsistentes en el pasado. También es importante que se dirijan esfuerzos a comprender más cabalmente cómo los distintos determinantes situacionales (por ejemplo, las características del trabajo) afectan a la satisfacción laboral en el marco de estos procesos de *stress* ocupacional.

Finalmente, dado que la mayoría de los estudios sobre el diseño del trabajo se han sustentado en medidas de índole perceptual, se cree meritorio que futuras investigaciones se orienten al desarrollo de escalas objetivas de medición, que resulten lo suficientemente comprensivas tanto de elementos intrínsecos como extrínsecos. El desarrollo y validación de tales escalas permitiría la conducción de pruebas que comparen el poder explicativo de medidas objetivas y subjetivas de características del trabajo sobre la satisfacción laboral.

Conflicto de intereses

Los autores declaran no tener ningún conflicto de intereses.

Anexos

Tabla A1. Determinantes de la satisfacción laboral (estudios situacionales)

| Referencia | Antecedentes | Determinantes analizados | Muestra | Hallazgos e implicancias principales |
|--------------------------------|---|--|--|--|
| Edwards, Scully y Brtek (1999) | El MJDQ mide factores relacionados con el diseño del trabajo desde 4 enfoques: el motivacional, el mecanicista, el biológico y el perceptual-motor. | Características percibidas del trabajo (48 ítems agrupados en las 4 dimensiones del MJDQ). | 602 trabajadores de una Universidad Norteamericana, agrupados en 6 categorías ocupacionales. | Los factores motivacionales constituyen los determinantes más importantes de la SL. Se observó un efecto positivo de los factores biológicos y perceptual-motores en la SL y uno negativo de los factores mecanicistas en la SL. |
| Edwards, Scully y Brtek (2000) | La SL ha sido estudiada principalmente desde las perspectivas motivacionales. | Características percibidas del trabajo (4 dimensiones del MJDQ). | Dos estudios con la participación de 885 y 788 individuos. | Las características motivacionales del trabajo son las que se correlacionan más fuertemente con la SL. |

Tabla A1 (continuación)

| | | | | |
|--------------------------------------|--|---|---|--|
| Spector, Chen y O'Connell (2000a) | Algunas características del trabajo (estresores) tienden a conducir a la experimentación de stress, lo que se encuentra asociado con caídas en la SL. | Características percibidas del trabajo (estresores laborales). | Estudio longitudinal realizado con 110 participantes. | Los estresores laborales se relacionan significativamente con la aparición de reacciones adversas al <i>stress</i> , como la caída en la SL. La falta de autonomía se encuentra fuertemente relacionada con menores niveles de SL. |
| Morgeson y Campion (2002) | Un rediseño del puesto sustentado exclusivamente en factores de orden motivacional tiende a conducir a mayores niveles SL, pero también a un incremento en los requerimientos de capacitación y, en consecuencia, a un decrecimiento en la eficiencia. | Características percibidas del trabajo (MJDQ), requerimientos de capacitación, simplicidad del trabajo. | Estructura de datos de panel, recolectados en tres momentos (N = 63, N = 72, N = 96). | Los grupos cuyos trabajos fueron rediseñados por medio del acrecentamiento motivacional y mecanicista experimentaron incrementos significativos en su SL, con pocos cambios en los requerimientos de capacitación o simplificación del trabajo. |
| Morgeson y Humphrey (2006) | La mayoría de los estudios se han focalizado en aspectos intrínsecos del trabajo, descuidando otros de índole contextual con potencial impacto sobre la SL. | Características percibidas del trabajo (WDQ). | 540 trabajadores, identificándose 243 ocupaciones diferentes. | La totalidad de las características de la tarea y del conocimiento correlacionan significativamente con la SL. En cuanto a los restantes factores, sólo el apoyo social, las oportunidades de interacción fuera de la organización, la ergonomía y las condiciones de trabajo constituyen determinantes significativos de la SL. |
| Humphrey, Nahrgang y Morgeson (2007) | Los autores extienden el modelo de Hackman y Oldham (1975) adicionando otros factores motivacionales y, sobre todo, factores de índole social y contextual. | Características percibidas del trabajo (WDQ). | Meta-análisis conducido sobre 259 artículos. | Las características motivacionales explican cerca del 34% de la varianza en la SL. Las características sociales explican una varianza incremental del 17% en la SL. El contexto de trabajo contribuye a explicar un 4% de varianza incremental en la SL. |
| Ferguson y Cheek (2011) | La literatura pareciera haber ignorado, en gran medida, los efectos que diversos factores de índole situacional ejercen sobre la SL. | Características percibidas del trabajo. | 153 empleados de una compañía de servicios. | La supervisión emerge como el único atributo del trabajo que permite explicar significativamente la SL, <i>ceteris paribus</i> . |
| Dierdorff y Morgeson (2013) | El diseño del trabajo se ve constreñido por las normas y los valores imperantes en las ocupaciones, los que ejercen influencia a nivel organizacional, facilitando la emergencia de ciertas características del trabajo. | Valores ocupacionales, características del trabajo (WDQ). | 941 individuos trabajando en 258 ocupaciones diferentes. | Puestos de trabajo que ofrezcan buenas condiciones laborales y sean generadores de bajos niveles de stress son más proclives a conducir a mayores niveles de SL. |

Nota: SL: satisfacción laboral, MJDQ: multi-method job design questionnaire, WDQ: work design questionnaire.
Fuente: elaboración propia.

Tabla A2. Determinantes de la satisfacción laboral (estudios dispocionales)

| Referencia | Antecedentes | Determinantes analizados | Muestra | Hallazgos e implicancias principales |
|---------------------------------------|--|---|---|--|
| Judge, Locke, Durham, y Kluger (1998) | Las CSE actúan como un prisma a través del cual los sujetos formulan apreciaciones acerca de los distintos atributos de su trabajo. | Características percibidas del trabajo (autonomía, identidad, variedad, significatividad y retroalimentación), rasgos de personalidad (CSE, AP/AN). | 183 médicos norteamericanos, 158 graduados universitarios y 132 estudiantes universitarios israelíes. | Sujetos con CSE más positivas tienden a focalizarse en los aspectos más positivos de su trabajo y a reaccionar más favorablemente ante ellos. |
| Judge, Bono y Locke (2000) | Adicionan al modelo un atributo objetivo: la complejidad del trabajo, entendida como el grado en que el trabajo resulta desafiante para el ocupante. | CSE, características percibidas del trabajo, complejidad del trabajo. | Dos estudios, con la participación de 424 y 192 sujetos respectivamente. | Sujetos CSE más positivas no sólo tienden a percibir los atributos de su trabajo de manera más favorable y, en consecuencia, registrar mayores niveles de SL, sino que, además, tienden a poseer trabajos más desafiantes. |
| Judge y Bono (2001) | Los cuatro componentes de las CSE se relacionan positivamente con la SL. | CSE. | Meta-análisis de 169 correlaciones significativas. | Correlaciones de 0,26 para el autoestima; 0,45 para la autoeficacia; 0,32 para el <i>locus</i> interno de control y 0,24 para la estabilidad emocional. |
| Judge, Heller y Mount (2002) | Existe consenso en que los CGRP resultan útiles para describir los aspectos más sobresalientes de la personalidad. | CGRP. | Meta-análisis de 334 correlaciones significativas. | Sólo tres de los rasgos logran predecir de manera significativa la SL, siendo estos: el neuroticismo (-0,20), la extraversión (0,21) y la responsabilidad (0,20). |

Tabla A2 (continuación)

| | | | | |
|--|--|---|---|---|
| Judge, Erez, Bono y Thoresen (2003) | Los 4 rasgos de las CSE tienden a saturar en un solo factor, sugiriendo que aquellos podrían ser considerados manifestaciones de un concepto latente más amplio y de orden superior. | CSE (autoestima, autoeficacia, <i>locus</i> interno de control, neuroticismo), CSE (CSES). | Cuatro muestras independientes compuestas por 280, 175, 205 y 126 participantes. | La CSES observa elevadas propiedades psicométricas. Las CSE medidas a través de la CSES correlacionan positiva y significativamente con la SL. |
| Judge, Bono, Erez y Locke (2005) | Se examina la influencia de la concordancia de metas (grado en que un individuo persigue metas que son más concordantes con sus ideales, intereses y valores) y del logro de metas (grado de alcance de las mismas) en la SL. | CSE, auto-concordancia (<i>self-concordance</i>), logro de metas. | 183 estudiantes de una Universidad Norteamericana y 251 empleados de una planta manufacturera. | Las CSE predicen significativamente la SL. Sujetos con CSE más positivas tienden a seleccionar metas más concordantes con sus intereses y/o valores, lo que tiende a conducir a mayor SL. |
| Piccolo, Judge, Takahashi, Watanabe y Locke (2005) | Constituye el primer antecedente de estudio de las CSE en un contexto muy diferente al anglosajón: el japonés. | CSE. | 261 trabajadores masculinos de una subsidiaria japonesa de una compañía farmacéutica. | Sujetos con CSE más positivas tienden a experimentar mayor SL. Los 4 componentes de las CSE saturan en un único factor de orden superior. La evidencia señala que las CSE podrían ser un fenómeno universal. |
| Judge, Heller y Klinger (2008a) | Existe evidencia limitada acerca de la vinculación entre los modelos de los CGRP, la AP/AN y las CSE, así como de su utilidad comparativa para explicar la SL. | CGRP, CSE, AP, AN. | Estudio longitudinal con 122 participantes. | Cuando las tres taxonomías son incorporadas simultáneamente, sólo las CSE parecieran explicar de manera significativa a la SL. |
| Kammeyer-Mueller, Judge, y Scott (2009) | Construyen un modelo que pretende estudiar el rol de las CSE en los procesos de afrontamiento al <i>stress</i> (<i>coping</i>), identificando 4 de ellos: (1) la exposición, (2) la reactividad, (3) la elección y (4) la efectividad. | CSE, características del trabajo, <i>stress</i> , estrategias de afrontamiento, estabilidad emocional. | Meta-análisis sobre 100 muestras recolectadas de 81 publicaciones y estudio longitudinal con 252 estudiantes de <i>Management</i> . | Sujetos con CSE más positivas tienden a experimentar menores estresores y menor <i>stress</i> que aquellos con CSE más negativas. Sujetos con CSE más positivas tienden a optar en mayor medida por estrategias de afrontamiento basadas en la resolución de problemas por sobre las basadas en la evitación. |
| Srivastava, Locke, Judge y Adams (2010) | Resulta esperable que las CSE condicionen la complejidad de las tareas que los individuos buscan desempeñar en el trabajo y, en consecuencia, su SL. | CSE (a través de sus 4 rasgos componentes), CSE (CSES), características percibidas del trabajo, complejidad de la tarea. | 83 estudiantes avanzados de Negocios y 108 empleados de compañías diversas. | Sujetos con CSE más positivas tienden a seleccionar tareas más complejas. Esto conduce a mayores niveles de SL como resultado de la percepción de poseer un puesto más enriquecido. |
| Stumpp, Muck, Hülsheger, Judge y Maier (2010) | Los autores validan una versión alemana de la CSES y analizan la universalidad del constructo relacionándolo con criterios tradicionalmente evaluados en contextos anglosajones (ejemplo, la satisfacción laboral). | CSE (a través de sus 4 rasgos), CSE (CSES alemana), CGRP, AP, AN. | 3 muestras independientes compuestas por 158, 199 y 118 trabajadores de distintas organizaciones. | La evidencia brinda soporte a la hipótesis de un modelo compuesto por un único factor latente. La CSES exhibe validez predictiva incremental sobre la SL, incluso luego de controlar por otras medidas disposicionales. |
| Rode, Judge y Sun (2012) | Constituye el primer antecedente en el que las CSE son estudiadas en su relación con la SL cognitiva (por facetas). | Características intrínsecas del trabajo, autoestima, CSE (CSES). | 220 empleados americanos y 269 empleados de una empresa comercial de China | Las CSE explican de manera significativa a la SL, brindando evidencia de su validez predictiva incremental por sobre el autoestima (<i>ceteris paribus</i>). |
| Judge, Ilies y Zhang (2012) | Partiendo de la primera ley de la genética que establece que todas las características humanas resultan hereditarias, los autores examinan la influencia de la herencia en las CSE, la SL, el <i>stress</i> laboral y la salud. | CSE, medidas por medio de tres escalas, dentro de las cuales se encuentra la CSES; <i>stress</i> laboral; factores genéticos. | 114 parejas de gemelos idénticos y 183 parejas de mellizos. | Las CSE no sólo afectan a la SL por medio de las percepciones y reacciones de los sujetos al ambiente de trabajo, sino que existen factores genéticos concretos que son, en parte, responsables por dichas relaciones. |

Nota: SL: satisfacción laboral, CSE: core self-evaluations, CGRP: cinco grandes rasgos de personalidad, CSES: core self-evaluations scale, AP: afectividad positiva, AN: afectividad negativa.

Fuente: elaboración propia.

Tabla A3. Determinantes de la satisfacción laboral (estudios interaccionistas)

| Referencia | Antecedentes | Determinantes analizados | Muestra | Hallazgos e implicancias principales |
|-----------------------------|---|--|--------------------------------|--|
| Cohrs, Abele y Dette (2006) | La SL es analizada desde una perspectiva interaccionista. Los autores añaden el constructo disposiciones relacionadas con el trabajo, el cual comprende la centralidad del trabajo, la autoeficacia y las metas de carrera. | Características percibidas del trabajo (autonomía, liderazgo participativo y apoyo social), disposiciones generales (CGRP), disposiciones relacionadas con el trabajo (centralidad del trabajo y auto-eficacia). | 1065 graduados universitarios. | Variabes situacionales como la autonomía, el liderazgo participativo y las posibilidades de carrera resultan relevantes para acrecentar la SL. Variables disposicionales como la auto-eficacia y la centralidad del trabajo se configuran como fuertes predictores de la SL. |

Tabla A3 (continuación)

| | | | | |
|---------------------------------------|---|---|---|---|
| Dormann, Fay, Zapf y Frese (2006) | La variabilidad observada en la SL podría estar explicada por tres factores: (1) factores disposicionales, (2) factores inestables y ligados a ocasiones específicas, (3) cambios en las características del trabajo. | Auto-eficacia, autoestima, <i>locus</i> de control y afectividad negativa. | Estudio longitudinal con 157 individuos. | Los resultados sugieren que el 62% de la variabilidad observada en la SL se debe a factores situacionales, el 24,25% a factores disposicionales o estables y el 13,75% restante a factores de alta inestabilidad. |
| Heller, Ferris, Brown y Watson (2009) | Los individuos tienden a actuar diferente en distintas situaciones (fuentes de variabilidad) y, al mismo tiempo, a actuar con relativa consistencia dentro de los mismos contextos (fuentes de estabilidad). | Personalidad global (CGRP), personalidad laboral, personalidad en el hogar. | 147 parejas de recién casados y 290 estudiantes avanzados canadienses. | Los participantes son significativamente más responsables y abiertos a la experiencia y menos extrovertidos en sus trabajos que en sus hogares. La personalidad en el trabajo media la relación entre los rasgos de personalidad global y la SL. |
| Wu y Griffin (2012) | Del mismo modo en que las CSE afectan la manera en la que los individuos perciben las características del trabajo, las experiencias de trabajo son capaces de moldear las CSE. | CSE. | Estudio longitudinal con 5.827 individuos, con mediciones sistemáticas anuales durante 10 años. | La interrelación entre factores disposicionales y situacionales contribuye a explicar las experiencias de trabajo y el auto-concepto de los individuos. Los incrementos en la SL de un año a otro contribuyen a acrecentar las CSE. Al mismo tiempo, los incrementos en las CSE de un año al otro contribuyen a acrecentar la SL. |
| Keller y Semmer (2013) | Los autores analizan los efectos del transcurso del tiempo en una variable situacional, el control sobre el trabajo, y una disposicional, las CSE, además de cómo ambas afectan a la SL. | CSE, sin incluir el <i>locus</i> de control; control sobre el trabajo. | Estudio longitudinal con 1145 individuos. | Los individuos tienden a seleccionar aquellas condiciones de trabajo que se encuentran más alineadas con sus disposiciones. La falta de progreso tanto en el control sobre el trabajo como en las CSE a través del tiempo se encuentra asociada con un declive en la SL. |

Nota: SL: satisfacción laboral, CSE: core self-evaluations, CGRP: cinco grandes rasgos de personalidad.

Fuente: elaboración propia.

Bibliografía

- Barling, J., Kelloway, E. K. e Iverson, R. D. (2003). High-quality work, job satisfaction, and occupational injuries. *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 276-283.
- Barrick, M. R., Mitchell, T. R. y Stewart, G. L. (2003). Situational and motivational influences on trait-behavior relationships. En M. R. Barrick y A. M. Ryan (Eds.), *Personality and work: Reconsidering the role of personality in organizations* (pp. 60-82). San Francisco: Jossey-Bass.
- Barrick, M. R. (2005). Yes, personality matters: Moving on to more important matters. *Human Performance*, 18(4), 359-372.
- Bayona, A. J., Caballer, A. y Peiró, J. M. (2015). Validación española del Work Design Questionnaire. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 31(3), 187-200.
- Beehr, T. A. y Glazer, S. (2005). *Organizational role stress*. En Barling, J, Kelloway, K y Frone, M. (Eds.). *Handbook of Work Stress*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Bowling, N. A., Khazon, S., Meyer, R. D. y Burrus, C. J. (2015). Situational strength as a moderator of the relationship between job satisfaction and job performance: A meta-analytic examination. *Journal of Business and Psychology*, 30(1), 89-104.
- Brief, A. P. (1998). *Attitudes in and around organizations*. Utah: Sage Publications.
- Brief, A. P., Butcher, A. H. y Roberson, L. (1995). Cookies, disposition, and job attitudes: The effects of positive mood-inducing events and negative affectivity on job satisfaction in a field experiment. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 62(1), 55-62.
- Brief, A. P. y Weiss, H. M. (2002). Organizational behavior: Affect in the workplace. *Annual Review of Psychology*, 53(1), 279-307.
- Buss, D. M. (2009). An evolutionary formulation of person-situation interactions. *Journal of Research in Personality*, 43(2), 241-242.
- Campion, M. A. (1988). Interdisciplinary approaches to job design: A constructive replication with extensions. *Journal of Applied Psychology*, 73(3), 467-481.
- Campion, M. A., Mumford, T. V., Morgeson, F. P. y Nahrgang, J. D. (2005). Work redesign: Eight obstacles and opportunities. *Human Resource Management*, 44(4), 367-390.
- Caspi, A., Roberts, B. W. y Shiner, R. L. (2005). Personality development: Stability and change. *Annual Review of Psychology*, 56, 453-484.
- Cohrs, J. C., Abele, A. E. y Dette, D. E. (2006). Integrating situational and dispositional determinants of job satisfaction: Findings from three samples of professionals. *The Journal of Psychology*, 140(4), 363-395.
- Cooper, W. H. y Withey, M. J. (2009). The strong situation hypothesis. *Personality and Social Psychology Review*, 13(1), 62-72.
- Davis-Blake, A. y Pfeffer, J. (1989). Just a mirage: The search for dispositional effects in organizational research. *Academy of Management Review*, 14(3), 385-400.
- Dierdorff, E. C. y Morgeson, F. P. (2013). Getting what the occupation gives: Exploring multilevel links between work design and occupational values. *Personnel Psychology*, 66(3), 687-721.
- Dormann, C. y Zapf, D. (2001). Job satisfaction: A meta-analysis of stabilities. *Journal of Organizational Behavior*, 22(5), 483-504.
- Dormann, C., Fay, D., Zapf, D. y Frese, M. (2006). A state-trait analysis of job satisfaction: on the effect of core self-evaluations. *Applied Psychology*, 55(1), 27-51.
- Edwards, J. R., Scully, J. A. y Brtek, M. D. (1999). The measurement of work: Hierarchical representation of the Multimethod Job Design Questionnaire. *Personnel Psychology*, 52(2), 305-334.
- Edwards, J. R., Scully, J. A. y Brtek, M. D. (2000). The nature and outcomes of work: a replication and extension of interdisciplinary work-design research. *Journal of Applied Psychology*, 85(6), 860-868.
- Ferguson, T. D. y Cheek, R. (2011). How Important Are Situational Constraints in Understanding Job Satisfaction?. *International Journal of Business and Social Science*, 2(22), 221-227.
- Fisher, C. D. (2000). Mood and emotions while working: Missing pieces of job satisfaction? *Journal of Organization Behavior*, 21(1), 185-202.
- Fritzsche, B. A. y Parrish, T. J. (2005). Theories and research on job satisfaction. En: Brown, S. D. y Lent, R. W. (Eds.) *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 180-202). Hoboken, NJ: Wiley.
- Funder, D. C. (2008). Persons, situations, and person-situation interactions. En: John, O. P.; Robins, R. W.; y Pervin, L. A. (Eds) (2008). *Handbook of personality: Theory and Research* (pp. 568-580). New York: Guilford Press.
- Funder, D., Guillaume, E., Kumagai, S., Kawamoto, S. y Sato, T. (2012). The Person-situation Debate and the Assessment of Situations. *The Japanese Journal of Personality*, 21(1), 1-11.
- Goldberg, L. R. (1990). An alternative "description of personality": the big-five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(6),

- 1216-1229.
- Grant, N., Wardle, J. y Steptoe, A. (2009). The relationship between life satisfaction and health behavior: a cross-cultural analysis of young adults. *International Journal of Behavioral Medicine*, 16(3), 259-268.
- Hackman, J. R. y Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170.
- Hackman, J. R. y Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279.
- Haney, C. y Zimbardo, P. G. (2009). Persistent dispositionalism in interactionist clothing: Fundamental attribution error in explaining prison abuse. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 35(6), 807-814.
- Harrison, D. A., Newman, D. A. y Roth, P. L. (2006). How important are job attitudes? Meta-analytic comparisons of integrative behavioral outcomes and time sequences. *Academy of Management Journal*, 49(2), 305-325.
- Heller, D., Watson, D., Komar, J., Min, J. A. y Perunovic, W. Q. E. (2007). Contextualized personality: Traditional and new assessment procedures. *Journal of Personality*, 75(6), 1229-1254.
- Heller, D., Ferris, D. L., Brown, D. y Watson, D. (2009). The influence of work personality on job satisfaction: Incremental validity and mediation effects. *Journal of Personality*, 77(4), 1051-1084.
- Hesketh, B. y Griffin, B. (2005). Work adjustment. En: Walsh, W. B. y Savickas, M. L., *Handbook of vocational psychology* (pp. 245-266). London: LEA Publishers.
- Hogan, R. (2009). Much ado about nothing: The person-situation debate. *Journal of Research in Personality*, 43(2), 249.
- Hülshager, U. R. y Maier, G. W. (2008). Persönlichkeitseigenschaften, Intelligenz und Erfolg im Beruf: eine Bestandsaufnahme internationaler und nationaler Forschung. *Psychologische Rundschau*, 59(2), 108-122.
- Humphrey, S. E., Nahrgang, J. D. y Morgeson, F. P. (2007). Integrating motivational, social, and contextual work design features: a meta-analytic summary and theoretical extension of the work design literature. *Journal of Applied Psychology*, 92(5), 1332-1353.
- Johnson, W., McGue, M. y Krueger, R. F. (2005). Personality stability in late adulthood: A behavioral genetic analysis. *Journal of Personality*, 73(2), 523-552.
- Judge, T. A., Locke, E. A. y Durham, C. C. (1997). The dispositional causes of job satisfaction: A core evaluations approach. *Research in Organizational Behavior*, 19(1), 151-188.
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C. y Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: the role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83(1), 17-34.
- Judge, T. A., Bono, J. E. y Locke, E. A. (2000). Personality and job satisfaction: the mediating role of job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 85(2), 237-249.
- Judge, T. A. y Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80-92.
- Judge, T. A. y Larsen, R. J. (2001). Dispositional affect and job satisfaction: A review and theoretical extension. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(1), 67-98.
- Judge, T. A., Heller, D. y Mount, M. K. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 530-541.
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E. y Thoresen, C. J. (2003). The core self-evaluations scale: Development of a measure. *Personnel Psychology*, 56(2), 303-331.
- Judge, T. A., Van Vianen, A. E. y De Pater, I. E. (2004). Emotional stability, core self-evaluations, and job outcomes: A review of the evidence and an agenda for future research. *Human Performance*, 17(3), 325-346.
- Judge, T. A., Bono, J. E., Erez, A. y Locke, E. A. (2005). Core self-evaluations and job and life satisfaction: the role of self-concordance and goal attainment. *Journal of Applied Psychology*, 90(2), 257-268.
- Judge, T. A. y Hurst, C. (2007). Capitalizing on one's advantages: role of core self-evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 92(5), 1212-1227.
- Judge, T. A., Heller, D. y Klinger, R. (2008a). The dispositional sources of job satisfaction: A comparative test. *Applied Psychology*, 57(3), 361-372.
- Judge, T. A., Klinger, R., Simon, L. S. y Yang, I. W. F. (2008b). The contributions of personality to organizational behavior and psychology: Findings, criticisms, and future research directions. *Social and Personality Psychology Compass*, 2(5), 1982-2000.
- Judge, T. A., Ilies, R. y Zhang, Z. (2012). Genetic influences on core self-evaluations, job satisfaction, work stress, and employee health: A behavioral genetics mediated model. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 117(1), 208-220.
- Judge, T. A. y Zapata, C. P. (2015). The person-situation debate revisited: Effect of situation strength and trait activation on the validity of the big five traits in predicting job performance. *Academy of Management Journal*, 58(4), 1-31.
- Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J. D. y Hulin, C. L. (2017). Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and of change. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 356-374.
- Kammeyer-Mueller, J. D., Wanberg, C. R., Glomb, T. M. y Ahlburg, D. (2005). The role of temporal shifts in turnover processes: it's about time. *Journal of Applied Psychology*, 90(4), 644-658.
- Kammeyer-Mueller, J. D., Judge, T. A. y Scott, B. A. (2009). The role of core self-evaluations in the coping process. *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 177-195.
- Keller, A. C. y Semmer, N. K. (2013). Changes in situational and dispositional factors as predictors of job satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 83(1), 88-98.
- Kenrick, D. T. y Funder, D. C. (1988). Profiting from controversy: Lessons from the person-situation debate. *American Psychologist*, 43(1), 23-34.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D. y Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: a meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281-342.
- Lent, R. W. y Brown, S. D. (2006). Integrating person and situation perspectives on work satisfaction: A social-cognitive view. *Journal of Vocational Behavior*, 69(2), 236-247.
- McCrae, R. R. y Costa, P. T. (2003). *Personality in adulthood: A five-factor theory perspective*. New York: Guilford Press.
- Meyer, R. D., Dalal, R. S. y Hermida, R. (2010). A review and synthesis of situational strength in the organizational sciences. *Journal of Management*, 36(1), 121-140.
- Mischel, W. (1977). The interaction of person and situation. En: D. Magnusson y N. S. Endler (Eds.), *Personality at the crossroads: Current issues in interactional psychology* (pp. 333-352). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Moorman, R. H. (1993). The influence of cognitive and affective based job satisfaction measures on the relationship between satisfaction and organizational citizenship behavior. *Human Relations*, 46(6), 759-776.
- Morgeson, F. P. y Campion, M. A. (2002). Minimizing tradeoffs when redesigning work: evidence from a longitudinal quasi-experiment. *Personnel Psychology*, 55(3), 589-612.
- Morgeson, F. P. y Humphrey, S. E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1321-1339.
- Morgeson, F. P., Campion, M. A., Dipboye, R. L., Hollenbeck, J. R., Murphy, K. y Schmitt, N. (2007). Reconsidering the use of personality tests in personnel selection contexts. *Personnel Psychology*, 60(3), 683-729.
- Morse, P. J., Neel, R., Todd, E. y Funder, D. (2015). Renovating situation taxonomies: Exploring the construction and content of fundamental motive situation types. *Journal of Personality*, 83(4), 389-403.
- Mount, M. K., Barrick, M. R., Scullen, S. M. y Rounds, J. (2005). Higher-order dimensions of the big five personality traits and the big six vocational interest types. *Personnel Psychology*, 58(2), 447-478.
- Nader, M., Peña-Bernate, S. P. y Sanchez Santa-Bárbara, E. S. (2014). Predicción de la satisfacción y el bienestar en el trabajo: hacia un modelo de organización saludable en Colombia. *Estudios Gerenciales*, 30(130), 31-39.
- Ones, D. S., Dilchert, S., Viswesvaran, C. y Judge, T. A. (2007). In support of personality assessment in organizational settings. *Personnel Psychology*, 60(4), 995-1027.
- Parker, S. K., Wall, T. D. y Cordery, J. L. (2001). Future work design research and practice: Towards an elaborated model of work design. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74(4), 413-440.
- Piccolo, R. F., Judge, T. A., Takahashi, K., Watanabe, N. y Locke, E. A. (2005). Core self-evaluations in Japan: relative effects on job satisfaction, life satisfaction, and happiness. *Journal of Organizational Behavior*, 26(8), 965-984.
- Pickering, A. D. y Gray, J. A. (1999). The neuroscience of personality. En: Perwin, L. A. y John, O. P. (Eds.), *Handbook of personality: Theory and Research* (pp. 277-299). New York: Guilford Press.

- Piedmont, R. L., McCrae, R. R., Riemann, R. y Angleitner, A. (2000). On the invalidity of validity scales: evidence from self-reports and observer ratings in volunteer samples. *Journal of Personality and Social Psychology*, 78(3), 582-593.
- Reis, H. T. (2008). Reinvigorating the concept of situation in social psychology. *Personality and Social Psychology Review*, 12(4), 311-329.
- Rode, J. C. (2004). Job satisfaction and life satisfaction revisited: A longitudinal test of an integrated model. *Human Relations*, 57, 1205-1230.
- Rode, J. C., Judge, T. A. y Sun, J. M. (2012). Incremental validity of core self-evaluations in the presence of other self-concept traits: An investigation of applied psychology criteria in the United States and China. *Journal of Leadership y Organizational Studies*, 19(3), 326-340.
- Ryan, R. M. y Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 141-166.
- Schat, A. C., Kelloway, E. K. y Desmarais, S. (2005). The Physical Health Questionnaire (PHQ): construct validation of a self-report scale of somatic symptoms. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(4), 363-381.
- Schneider, B., Smith, D. B., Taylor, S. y Fleener, J. (1998). Personality and organizations: A test of the homogeneity of personality hypothesis. *Journal of Applied Psychology*, 83(3), 462-470.
- Smith, P. C., Kendall, L. M. y Hulin, C. L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago: Rand McNally.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Thousand Oaks: Sage publications.
- Spector, P. E., Chen, P. Y. y O'Connell, B. J. (2000a). A longitudinal study of relations between job stressors and job strains while controlling for prior negative affectivity and strains. *Journal of Applied Psychology*, 85(2), 211-218.
- Spector, P. E., Zapf, D., Chen, P. Y. y Frese, M. (2000b). Why negative affectivity should not be controlled in job stress research: Don't throw out the baby with the bath water. *Journal of Organizational Behavior*, 21(1), 79-95.
- Srivastava, A., Locke, E. A., Judge, T. A. y Adams, J. W. (2010). Core self-evaluations as causes of satisfaction: The mediating role of seeking task complexity. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 255-265.
- Staw, B. M., Bell, N. E. y Clausen, J. A. (1986). The dispositional approach to job attitudes: A lifetime longitudinal test. *Administrative Science Quarterly*, 31(1), 56-77.
- Staw, B. M. y Cohen-Charash, Y. (2005). The dispositional approach to job satisfaction: More than a mirage, but not yet an oasis. *Journal of Organizational Behavior*, 26(1), 59-78.
- Stumpp, T., Muck, P. M., Hülshager, U. R., Judge, T. A. y Maier, G. W. (2010). Core self-evaluations in Germany: validation of a German measure and its relationships with career success. *Journal of Applied Psychology*, 59(4), 674-700.
- Thompson, E. R. y Phua, F. T. (2012). A brief index of affective job satisfaction. *Group y Organization Management*, 37(3), 275-307.
- Thoresen, C. J., Kaplan, S. A., Barsky, A. P., Warren, C. R. y de Chermont, K. (2003). The affective underpinnings of job perceptions and attitudes: a meta-analytic review and integration. *Psychological Bulletin*, 129(6), 914-945.
- Tims, M. y Bakker, A. B. (2010). Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36(2), 1-9.
- Tsaousis, I., Nikolaou, I., Serdaris, N. y Judge, T. A. (2007). Do the core self-evaluations moderate the relationship between subjective well-being and physical and psychological health?. *Personality and Individual Differences*, 42(8), 1441-1452.
- Warr, P. (1999). Well-being and the workplace. En: D. Kahneman, E. Diener y N. Schwarz (Eds.), *Well-being: The foundations of hedonic psychology* (pp. 392-412). New York: Russell Sage Foundation.
- Weiss, H. M. y Adler, S. (1984). Personality and organizational behavior. En: B. M. Staw y L. L. Cummings (Eds.), *Research in Organizational Behavior* (pp. 1-50). Greenwich, CT: JAI Press.
- Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*, 12(2), 173-194.
- Wood, D. y Roberts, B. W. (2006). Cross-sectional and longitudinal tests of the Personality and Role Identity Structural Model (PRISM). *Journal of Personality*, 74(3), 779-809.
- Wrzesniewski, A., Dutton, J. E. y Debebe, G. (2003). Interpersonal sensemaking and the meaning of work. *Research in Organizational Behavior*, 25(1), 93-135.
- Wu, C. H. y Griffin, M. A. (2012). Longitudinal relationships between core self-evaluations and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 97(2), 331-342.