

# Ensayo sobre filosofía de la ciencia aplicada a un caso de investigación sobre diseño de puestos de trabajo

**Hernán Augusto Parajón**

*Universidad Nacional de Tucumán y Universidad del Norte  
Santo Tomás de Aquino, San Miguel de Tucumán, Argentina*

✉ [hernanparajon@hotmail.com](mailto:hernanparajon@hotmail.com)

📅 Fecha de recepción: 28/04/2020 - Fecha de aceptación: 10/05/2020

**Cómo citar este artículo:** Parajón, H. (2020). Ensayo sobre Filosofía de la ciencia aplicada a un caso de investigación sobre diseño de puestos de trabajo. *Revista Perspectivas de las Ciencias Económicas y Jurídicas*, Vol. 10, N° 2 (julio-diciembre). Santa Rosa: FCEyJ (UNLPam); EdUNLPam; pp. 195-206. ISSN 2250-4087, e-ISSN 2445-8566.

DOI: <http://dx.doi.org/10.19137/perspectivas-2020-v10n2a10>

**Resumen:** Desde la filosofía de la ciencia y de la técnica se analiza de manera crítica un trabajo de investigación, asumiendo que el asunto tratado se estudia en Administración, Comportamiento Organizacional (CO) o en Recursos Humanos (RRHH). Luego, tomando perspectiva desde la filosofía de la ciencia y siguiendo las ideas de Chalmers, se pretende determinar la validez del método científico aplicado en el mismo.

En ese sentido se intentará, por una parte, responder si dicho estudio es aceptable tanto en el método como en la teoría. Por otra, se tratará de explicitar los aspectos de la investigación más discutibles desde un análisis filosófico. Para ello, se selecciona un estudio sobre el “Efecto de las características del puesto de trabajo sobre la satisfacción, el compromiso y el absentismo en organizaciones sanitarias” (Zurriaga et al, 2000) (en adelante, ECPT) realizado en la Universidad de Valencia (España).

A partir del análisis realizado, se concluye que el trabajo, independientemente de que lo consideremos de la Administración, CO, o RRHH, pertenece al campo de la técnica y no al de la ciencia. Además, tanto la teoría del ECPT como el estudio posterior realizado por los españoles tienen vacíos e inconsistencias que indefectiblemente llevan a concluir que no es válido el desarrollo del método y que teoría presenta inconsistencias importantes.

**Palabras claves:** filosofía; ciencia; puestos; trabajo.



Licencia Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0)

### ***Essay on philosophy of science applied to a research case on job design***

**Abstract:** From the philosophy of science and technology, a research work is critically analyzed, assuming that the subject matter is studied in Administration, Organizational Behavior or Human Resources. Then, taking perspective from the philosophy of science, and following the ideas of Chalmers, it is intended to determine the validity of the scientific method applied in it.

In this sense, an attempt will be made, on the one hand, to answer whether the study is acceptable in both method and theory. On the other, it will try to make explicit the most debatable aspects of the research from a philosophical analysis. For this, a study is selected on the “Effect of job characteristics on satisfaction, commitment and absenteeism in health organizations” (Zurriaga et al, 2000) (hereinafter, ECPT) carried out at the University of Valencia (Spain).

From the analysis carried out, it is concluded that the work, regardless of whether we consider it from the Administration, OB, or HR, belongs to the field of technique and not to science. Furthermore, both the ECPT theory and the subsequent study carried out by the Spanish have gaps and inconsistencies, which inevitably lead to the conclusion that the development of the method is not valid and that the theory presents significant inconsistencies.

**Keywords:** philosophy; science; job positions; job.

### ***Ensaio sobre filosofia da ciência aplicada a um caso de pesquisa sobre design de trabalho***

**Resumo:** A partir da filosofia da ciência e da tecnologia, um trabalho de pesquisa é analisado criticamente, assumindo que o assunto seja estudado em Administração, Comportamento Organizacional ou Recursos Humanos. Então, partindo da perspectiva da filosofia da ciência e seguindo as idéias de Chalmers, pretende-se determinar a validade do método científico aplicado nela.

Nesse sentido, será feita uma tentativa, por um lado, de responder se o referido estudo é aceitável tanto no método quanto na teoria. Por outro, tentará explicitar os aspectos mais discutíveis da investigação a partir de uma análise filosófica. Para isso, é selecionado um estudo sobre o “Efeito das características do trabalho na satisfação, comprometimento e absenteísmo nas organizações de saúde” (Zurriaga et al, 2000) (doravante, ECPT) realizado na Universidade de Valência ( Espanha).

A partir da análise realizada, conclui-se que o trabalho, independentemente de o considerarmos da Administração, CO ou RH, pertence ao campo da técnica e não ao da ciência. Além disso, tanto a teoria da ECPT quanto o estudo subsequente realizado pelos espanhóis apresentam lacunas e inconsistências, o que inevitavelmente leva à conclusão de que o desenvolvimento do método não é válido e que a teoria apresenta inconsistências significativas.

**Palavras chave:** filosofia; ciência; cargos; emprego.

## **1. En relación con la teoría**

Según plantean algunos autores como Bunge (1986), Quintanilla (2017) y Aquiles Gay (2002), la ciencias se diferencian de la técnica en el fin que persiguen la ciencia básica (busca el conocimiento) o aplicada (se enfoca en alguna aplicación). La técnica se ocupa del hacer (acción eficaz), busca aplicarla para lograr

una transformación de algo concreto, se sirve de las ciencias pero buscando no tanto el conocimiento en sí, sino una utilidad concreta para alguien (controlar, mantener, destruir, optimizar, administrar, etc.). Es así como Bunge entiende el estatus epistemológico de la administración (campo donde podemos ubicar el trabajo de investigación que aquí se analiza) como una técnica. No obstante cabe aclarar que la técnica es denominada una técnica científica porque se funda en conocimientos obtenidos de la investigación científica.

Como dice Bunge (1986), las ciencias de la administración son científicas por el modo de estudiar su objeto, pero no constituyen una ciencia.

El fin que se persigue obtener con los resultados del trabajo ECPT (“Efecto de las características del puesto de trabajo sobre la satisfacción, el compromiso y el absentismo en organizaciones sanitarias”) es encontrar formas o maneras para que las personas que trabajan puedan, en última instancia, mejorar los resultados que producen las organizaciones; para ello utiliza conocimientos con base científica pero con el fin de lograr mejoras concretas.

El ECPT fue realizado en el Departamento de Psicología Social de la Facultad de Psicología, dependiente de la Universidad de Valencia y se basa en el Modelo de características del puesto propuesto por JCM, Hackman y Oldham en 1980. Este modelo, según González (1995), es uno de los más utilizados en los diseños de los puestos de trabajo.

En ese estudio, se analiza la capacidad predictora de cinco características del puesto de trabajo, a saber: variedad, identidad de tareas, significación de tareas, autonomía y *feedback* del puesto, las que se instituyen como variables independientes;<sup>(1)</sup> sobre la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el ausentismo laboral, instituidas como variables dependientes.

Por otra parte, los autores mencionan teorías que les permiten definir variables y crear hipótesis. Luego, hacen un experimento que busca hechos para validar las hipótesis y así poder crear nueva teoría. Tanto las variables independientes como el absentismo (variable dependiente) resultan claramente identificables y no se confunden con otros conceptos. Sin embargo, no es este el caso de las variables compromiso y satisfacción.

Al consultar a un individuo si se siente satisfecho, muy satisfecho o poco satisfecho con su trabajo, ¿qué se espera que responda? Aún más, cabría preguntarse, ¿qué es la satisfacción? ¿Todos entendemos lo mismo cuando se habla de satisfacción?

Para medir la satisfacción, en ECPT se utiliza un método desarrollado para ese estudio, basado en un inventario de 22 ítems (turno de trabajo, supervisión, compañeros, promoción, incentivos, entre otros).

---

(1) Las variables independientes se definen en el Anexo de este trabajo.

¿En qué teoría se fundamenta el método utilizado? ¿Será válido o habrá sido probado ese método? Algunas investigaciones (Robbins, 2013) afirman que el método facetado para medir la satisfacción (suponiendo que ese sea el aplicado) es menos válido que el método de escala global única.

En relación con el compromiso, en ECTP –citando a O'Reilly y Chatman (1986)– se explica que existen al menos 25 definiciones diferentes para este término; estos autores afirman, además, que no se conocen definiciones teóricas y operativas lo suficientemente claras, inclusive para distinguir este concepto de otros tales como motivación, participación o intención conductual. Robbins (2013) también hace mención a la falta de acuerdo sobre este concepto.

El estudio que se analiza intenta probar la capacidad de las variables independientes para predecir los efectos de las variables dependientes. Si bien se buscan hechos (declaraciones de las personas encuestadas) para probar las hipótesis, la teoría que fundamenta la medición no evidencia claridad.

Se mide a través de encuestas y se realiza un análisis estadístico de las relaciones para probar las hipótesis. La teoría que define las variables no muestra precisión pero sí intentan ser precisas las mediciones y el establecimiento de sus relaciones. Caben, entonces, los siguientes planteos: **¿Cómo determinar o discutir el error de una medición si no está claro qué es lo que se mide? ¿Cómo evaluar las limitaciones o el alcance de las encuestas si no se discute “lo que se mide”?**

## **2. Resultado teniendo en cuenta el modelo ECTP**

En ECTP se constituye una teoría y se definen variables, se establecen hipótesis y se escogen las formas de medición (Job Diagnostic Survey, por ejemplo). Para evaluar las relaciones entre variables se relevan hechos a través de encuestas y se analizan sus correlaciones. Sin embargo, dos de las tres variables dependientes usadas en el modelo, la satisfacción y el compromiso, no aparecen definidas. Algunos trabajos de investigación muestran que estas variables también pueden depender de otros factores que el modelo usado no toma en cuenta y que podrían estar alterando la medición, por ejemplo, el clima laboral.

### **2.1. En relación con la lógica**

Lo planteado en ECTP, aunque no de manera explícita, presenta el esquema de un análisis lógico y parecería buscar su validez siguiendo el siguiente esquema:

- a) Todos los trabajos de los empleados de la muestra pueden ser descriptos a través de las variables: variedad, identidad de la tarea, significación, autonomía y *feedback* del puesto.
- b) Todas las personas de la muestra pueden experimentar satisfacción, compromiso y absentismo.

c) B se correlaciona con A.

d) Entonces A puede predecir a B.

Si las premisas A, B y C son verdaderas, entonces la conclusión D será verdadera en un sentido lógico.

No obstante, la lógica y la deducción no pueden establecer la verdad de unos enunciados fácticos de este tipo (Chalmers, 2010). Lo único que la lógica puede ofrecer al respecto es que si los enunciados son verdaderos, entonces la conclusión será verdadera. El hecho de que una premisa sea verdadera o no, no es una cuestión que se pueda resolver desde la lógica.

¿Por qué podríamos dudar de la veracidad de que D sea verdadera aun cuando A, B y C sean verdaderas en este caso?

La satisfacción laboral puede tener distintos enfoques posibles (Chiang Vega, Rodrigo y Nuñez Partido, 2010). Es una variable que, además de depender de los factores considerados en ECTP, puede depender del clima organizacional, del clima social y de los salarios; no solo del propio sino también del propio comparado con el del resto de los empleados (Robbins, 2013).

Resulta válido, entonces, plantear: ¿cómo saber si al momento de medir la satisfacción laboral, esta ha sido afectada, o no, por cuestiones ajenas a las que plantean las variables independientes utilizadas?

De igual modo sucede con el compromiso que, como ya se mencionó, es un constructo complejo y, según la definición que se considere, varía el método de medición.

### *2.1.1. Resultado del análisis desde la lógica*

Tanto el compromiso como la satisfacción pueden depender de factores que no están incluidos en el modelo utilizado en ECTP, lo que permite afirmar que aun siendo A, B y C verdaderas no implica que D sea verdadera.

## **2.2. En relación con la independencia entre variables**

En ECTP se determina una cierta cantidad de variables dependientes y variables independientes. Ahora bien, a efectos del análisis que se realiza, resulta conveniente interrogarse acerca de las relaciones entre las mismas y de las mismas entre sí. En ese sentido, adquieren importancia las respuestas a las siguientes preguntas: **¿Las variables independientes son independientes entre sí? ¿Las variables dependientes son independientes entre sí?**

### *2.2.1. Las variables independientes*

Un primer aspecto a señalar es que siendo la variedad, la identidad, la significancia y la autonomía variables supuestamente independientes, están vinculadas entre sí y puede considerarse que tienen alguna dependencia, según lo

prueban Fortea y Agost (1994) en la evaluación del modelo que se muestra en el Anexo a este trabajo y en González (1995).

Para ejemplificar, puede considerarse la fabricación de una mesa y observar las variables variedad, identidad de las tareas y autonomía. Se presentan tres situaciones: en la primera, un carpintero fabrica únicamente la pata de una mesa; en la segunda, fabrica la mesa entera y en la tercera, fabrica la mesa y puede elegir con qué madera trabajar y dónde comprarla. A medida que se avanza de la situación 1 a la 2 y luego a la 3, aumenta la identidad de la tarea, la cantidad de habilidades requeridas es mayor y la autonomía es superior.

En conclusión, las cuatro variables tal vez puedan resumirse en una sola. Es decir que, si en lugar de que el carpintero construya solo una pata de la mesa, construye toda la mesa y, además, debe elegir la madera y el lugar donde comprarla, entonces es obvio que las variables identidad, variedad y significación de la tarea, junto con autonomía, aumenten su valor al mismo tiempo y por un solo hecho (el de pasar de la situación 1 a la 3, de fabricar la pata a fabricar la mesa).

### *2.2.2. Las variables dependientes.*

Las variables dependientes, ¿son variables independientes entre sí? ¿La satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el absentismo son independientes entre sí? (Mendoza Llanos, 2015)

Diferentes trabajos de investigación muestran que hay correlación entre la satisfacción laboral y el absentismo. Si bien esa correlación no es alta, resulta suficiente para concluir que estas variables no son independientes. Mucho más aún es la correlación entre el compromiso organizacional y el absentismo (Cluare Rocha *et al.* 2004; Robbins, 2013).

### *2.2.3. Resultado del análisis de la independencia de las variables*

Las variables independientes tienen dependencia entre sí al igual que las variables dependientes. Esta situación permite anticipar que si una variable dependiente correlaciona con una independiente, entonces también lo hará con las otras. Del mismo modo, si una variable independiente correlaciona con una dependiente, entonces también lo hará con la otra variable dependiente, porque las dos variables dependientes no son independientes entre sí.

En este escenario es mucho más difícil analizar la utilidad del concepto del Potencial Motivador (ver Anexo), que resulta de una ecuación entre variables que se suponen independientes pero que no lo son.

Nuevamente, las comprobaciones que se hacen en ECTP sobre las relaciones entre los conceptos a partir de hechos se realizan sin sostenerse en un constructo teórico definido y presenta, además, algunas incoherencias como las que se mencionan.

### 2.3. En relación con los hechos

Los hechos que se analizan en ECTP resultan de los datos que se recogen a través de encuestas realizadas a los trabajadores.

A efectos de mejorar el análisis y reflexión sobre ellos, estos hechos podrían desglosarse entre aquellos que podrían ser captados por los sentidos de un observador, tal como lo plantearía un inductivista ingenuo (Chalmers, 2010) y a partir de ello realizar inferencias. Un ejemplo de ello sería analizar visualmente el comportamiento conductual de un trabajador, asumiendo que la validez de las observaciones puede estar sujeta a error. Otros hechos, tales como el sentido del oído y escuchar lo que dice el trabajador, solo pueden relevarse a través de las conversaciones guiadas por las encuestas y que suceden entre las personas que ocupan los puestos y los investigadores, dado que serían difíciles de observar.

Los hechos, por otra parte, se relacionan de algún modo con las variables independientes.

La variedad de la tarea puede observarse, generalmente, utilizando el sentido de la vista. Los observadores, a través de la utilización de sus sentidos, pueden dar fe de que el trabajador realiza tareas diferentes. Además, lo que ven los observadores (Chalmers, 2010), las experiencias subjetivas que tienen cuando ven un objeto o una escena, está determinado no solamente por las imágenes formadas en sus retinas, sino que depende también de su experiencia, su conocimiento y su propia expectativa.

La identidad de tareas también puede observarse empleando el sentido de la vista. Si se tratase de fabricar mesas, por ejemplo, podría observarse si el empleado construye solo una pata o toda la mesa.

Sin embargo, la significación de tareas no puede observarse puesto que se trata de una percepción subjetiva y como tal puede variar de persona a persona. Si toda la muestra corresponde a trabajadores del ámbito de la salud, todos podrían percibir que sus trabajos influyen en la vida de las personas. Por ejemplo, el personal de mantenimiento que realiza la limpieza puede interpretar que la vida de un paciente depende de su trabajo (eliminación de bacterias en un quirófano), o tal vez no.

Por otra parte, la variable autonomía es observable en el sentido de que es posible ver si el empleado decide solo para poder desempeñar su trabajo o bien pide directivas para poder realizarlo.

En relación con el *feedback* del puesto, puede ser un hecho observable; a la vez que el potencial motivador no es un hecho observable.

Parte de la información podría ser confirmada aun independientemente de la opinión de las personas que ocupan los puestos de trabajo, dado que guardan

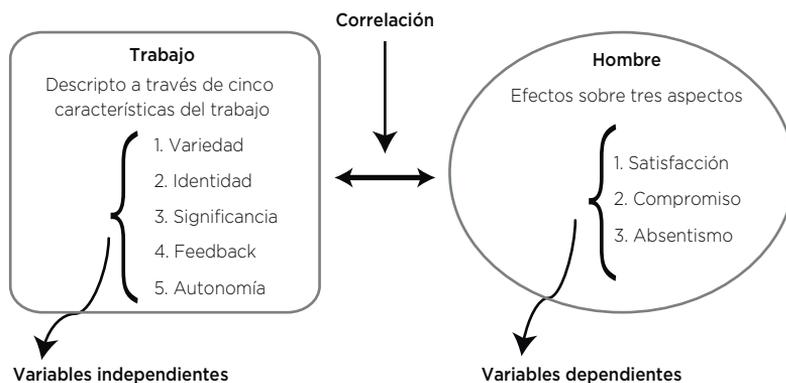
cierta objetividad. Por ejemplo, variedad, identidad de las tareas y autonomía retomando el ejemplo de la construcción de la mesa y las situaciones 1, 2 y 3 descriptas; si en vez de construir solo una pata (situación 1), se construye toda la mesa, se elige la madera y donde comprarla (situación 3). Sin dudas, en esta situación la persona que realiza el trabajo estará realizando mayor variedad de tareas, el trabajador verá mayor porción del trabajo terminado (identidad de la tarea) y tendrá más autonomía. No obstante, las variables significancia de la tarea y satisfacción laboral tendrán que ver con la percepción que tenga el trabajador y no podrían ser anticipadas de la misma manera que las variables anteriores.

Algunos hechos que se utilizan para validar las hipótesis tienen cierto grado de objetividad. Tal sería el caso de la variedad, identidad, autonomía, absentismo. En cambio, otros tales como la satisfacción laboral y significación de la tarea, no, porque dependen puramente de la percepción que las personas tengan.

#### 2.4. En relación con el vínculo trabajo-hombre

Un análisis más minucioso permite advertir que en ECTP se analiza la dinámica del trabajo y los efectos de éste sobre el hombre. El Gráfico 1 presenta las variables que se definen en el estudio y sus relaciones.

Gráfico 1. Variables que se definen en el estudio y sus relaciones



Si se pone el foco en la satisfacción percibida por cada trabajador y en el método usado para su medición, el grupo de investigación de la Universidad de Valencia utilizó 22 ítems, entre los que figuran: turno de trabajo, supervisión, compañeros, promoción, incentivos, condiciones de trabajo. Cabe plantearse entonces: ¿en qué medida los ítems propuestos tienen que ver con las variables independientes cuyo efecto se quiere medir?

Y aún más. Si la persona no está satisfecha, ¿es posible saber si es como consecuencia de los efectos de las variables independientes mencionadas o será por otros ítems que no tienen nada que ver con esas variables?

Si se toma en consideración el método utilizado en ECTP para medir el compromiso, se advierte que está basado en la medida desarrollada por O'Reilly y Chatman (1986), quienes desarrollan una escala de cinco alternativas de respuesta. En el procedimiento utilizaron la medida de tres ítems. Sin embargo, no queda claro cómo se adaptó la medición, teniendo en cuenta que los autores mencionados utilizan 21 ítems para medir el compromiso.

Pueden mencionarse, a modo de ejemplo, algunos de los 21 ítems que constituyen las variables independientes del estudio citado, que además están relacionados con las dimensiones del compromiso:

- 1) Si los valores de esta organización fueran diferentes, no estaría tan unido a esta organización.
- 2) Desde que me uní a esta organización, mis valores personales y los de la organización se han vuelto más similares.
- 3) La razón por la que prefiero esta organización a otras es por lo que representa, por sus valores.
- 4) Mi apego a esta organización se basa principalmente en la similitud de mis valores y los representados por la organización.
- 5) Lo que esta organización representa es importante para mí.
- 6) Me enorgullece decirle a los demás que soy parte de esta organización.
- 7) Hablo de la universidad a mis amigos como una gran organización para la cual trabajar.
- 8) Tengo un sentido de "propiedad" para esta organización en lugar de ser solo un empleado.
- 9) A menos que sea recompensado por ello de alguna manera, no veo ninguna razón para realizar un esfuerzo adicional en nombre de esta organización.
- 10) Lo duro que trabajo para la organización está directamente relacionado con cuánto me recompensan.
- 11) Mis opiniones privadas sobre la universidad son diferentes a las que expreso públicamente.
- 12) Para que pueda ser recompensado por aquí es necesario expresar la actitud correcta.

Teniendo en cuenta las definiciones y las mediciones del compromiso formalizadas por O'Reilly y Chatman (1986), se entiende el compromiso como un constructo complejo que depende de múltiples factores. Vale cuestionarse, entonces: ¿cómo pudo restringirse a tres ítems en ECTP sin que esto implique un reduccionismo equivocado del significado de "compromiso"?

Y del mismo modo que en el caso de la satisfacción, puede agregarse, además, que el compromiso depende no solo de las características del trabajo que

realiza el empleado, sino más bien de una serie de condiciones en la que este se realiza.

### **3. Conclusión**

Existen teorías que permiten observar hechos, a través de los cuales se pueden validar leyes. Existen, además, métodos para medir, los que tienen que ser válidos y coherentes con aquello que se quiere medir.

Es posible observar algunos “vacíos” en la teoría usada en ECTP, en lo referente a definiciones de las variables, además de algunas incoherencias tales como la falta de independencia entre las propias variables independientes y las variables dependientes entre sí. Puede concluirse que la teoría que antecede al experimento no es suficientemente adecuada.

Por otra parte, las mediciones realizadas en el experimento a través de las encuestas pueden ser correctas en sí mismas; del mismo modo que el procedimiento mediante el cual se realiza el análisis estadístico de las relaciones encontradas entre las variables.

Sin embargo, cabe preguntarse: ¿Es posible asegurar que el experimento es válido en relación con la teoría que se quiere probar, cuando la propia teoría es poco clara? La respuesta, atendiendo a los argumentos expuestos, sería que no.

Es importante advertir que tanto en ECTP como en Hackman y Oldman (1980) se analiza una relación hombre-trabajo sin tener en cuenta que ese hombre se encuentra en un sistema social. Es decir, se analizan las características del trabajo que realiza y sus efectos en la satisfacción, compromiso y absentismo, sin tener en cuenta que ese hombre se encuentra en un sistema social particular (la empresa u organización a la que pertenece), entre otros hombres, dentro de una estructura muchas veces jerárquica y sujeto a varias condiciones.

El hecho de estar entre otras personas pone en juego fenómenos políticos, psicosociales y sociales que el modelo no toma en cuenta. Las conclusiones que se fueron enunciando a lo largo de este trabajo, muestran que en ECTP no lo tienen en cuenta al considerar las variables independientes, aunque sí al medir variables dependientes como la satisfacción y el compromiso.

Entonces, ¿es posible medir exitosamente los efectos intrínsecos de las características del trabajo sobre estados del hombre (como satisfacción y compromiso) sin tener en cuenta que esos estados dependen de múltiples factores? Aunque probablemente no, es otra de las cuestiones que se abren a partir del análisis realizado.

Como afirma Chalmers (2010), la ciencia no comienza con los enunciados observacionales porque una teoría de algún tipo precede siempre a todos los enunciados observacionales y los enunciados observacionales no constituyen

una base firme sobre la que pueda descansar el conocimiento científico porque son falibles.

#### 4. Anexo

Definición de las variables independientes:

- 1) **Variación de la tarea:** grado en el cual el puesto requiere una variedad de actividades diferentes y exige que el trabajador ponga en práctica habilidades y talentos diferentes.
- 2) **Identidad de tareas:** grado en el cual el puesto requiere de la terminación de toda una porción identificable del trabajo.
- 3) **Significación de tareas:** grado en el cual el puesto tiene un impacto sustancial en la vida o el trabajo de otras personas.
- 4) **Autonomía:** grado en el cual el puesto proporciona libertad, independencia y discrecionalidad sustanciales para que el individuo programe el trabajo y determine los procedimientos que deberán ser utilizados para llevarlo a cabo.
- 5) **Feedback del puesto:** grado en el cual el cumplimiento de las actividades requeridas por el puesto permiten que el individuo obtenga información clara y directa acerca de la efectividad de su desempeño.
- 6) **Potencial motivador**

$$M = \frac{\text{variedad} + \text{identidad} + \text{importancia}}{3} \otimes \text{autonomía} \otimes \text{retroalimentación}$$

**La muestra utilizada** es de 932 trabajadores de diferentes puestos de trabajo: médicos, enfermeras, auxiliares sanitarios, personal de mantenimiento, otras ocupaciones del Servicio Valenciano de Salud.

Resultados principales obtenidos en el trabajo de España: se resume en que, cuanto más positivas son las Características del Puesto de Trabajo, mayor es la satisfacción y el compromiso organizacional, especialmente en aquellos que se sienten competentes para el puesto.

---

#### Características del Puesto de Trabajo (CPT) muestran relaciones

---

| Con incidencia:     | En las variables:                      |
|---------------------|--|
| Significativa       | Satisfacción laboral.                  |
| Significativa       | Compromiso organizacional              |
| No significativa    | Ausentismo                             |
| Reducida proporción | Varianza del Compromiso Organizacional |

---

## 5. Referencias bibliográficas

- Chalmers, A. F. (2010). *¿Qué es esa cosa llamada ciencia?* Madrid: Siglo XXI Editores.
- Chiang Vega, M. R. y Nuñez Partido, A. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid: RB Servicios Editoriales SL.
- Fortea, A, Fuertes, F. y Agost, M. R. (1994). Evaluación del Modelo motivacional de las características del puesto a partir de una muestra variada. Recuperado de: <http://www.copmadrid.org/webcopm/publicaciones/trabajo/1994/vol3/arti3.htm>
- González, L. (1995). Análisis de las relaciones causales propuestas en el Modelo de las Características del Puesto. En L. González Fernández (Coord.), A. De la Torre y J. De Elena (Eds.) *Psicología del trabajo y de las organizaciones, gestión de recursos humanos y nuevas tecnologías*. Salamanca: Eudema.
- Hackman, J. y Oldham, G. R. (1980). The Job Diagnostic Survey: An Instrument for the Diagnosis of Jobs and the Evaluation of Job Redesign Projects. Recuperado de: <https://eric.ed.gov/?id=ED099580>
- Mendoza Llanos, R. (2015). Insatisfacción laboral como predictor del ausentismo en un hospital público. *Revista Médica de Chile*, 143(8). Recuperado de: [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0034-98872015000800010&script=sci\\_arttext](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0034-98872015000800010&script=sci_arttext)
- O'Reilly, C. y Chatman, J. (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), pp. 492-499. Recuperado de: <https://pdfs.semanticscholar.org/1eef/c51ff886acd6f2c317f8f25a3f42fe984ddb.pdf>
- Quintanilla, M. A. (2017). *Tecnología: un enfoque filosófico y otros ensayos sobre filosofía de la tecnología*. México DF: Fondo de Cultura Económica.
- Robbins, S. P. y Judge, T. A. (2013). *Comportamiento organizacional*. México DF: Pearson.
- Rocha, M. C. y Böhrh Pelaez, M. R. (2004). Tres dimensiones del *compromiso organizacional*: identificación, membresía y lealtad. *Ajayu*, 2(1). Recuperado de [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S207721612004000100008&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S207721612004000100008&script=sci_arttext)
- Zurriaga, R., Ramos, J., González-Romá, V., Espejo, B. y Zornoza, A. (2000). Efecto de las características del puesto de trabajo sobre la satisfacción, el compromiso y el absentismo en organizaciones sanitarias. *Revista de Psicología Social Aplicada*, 10(3). Recuperado de: <https://psycnet.apa.org/record/2001-01209-002>