

La influencia de la negociación colectiva en el bienestar laboral, la precariedad laboral, el compromiso y el rendimiento en el trabajo



UNIVERSIDAD
DE
CÓRDOBA



universidad
de león



F1ºM
FUNDACIÓN
PRIMERO
DE MAYO

Ramón Rueda López, Universidad de León (Coordinador)

Jaime Aja Valle, Universidad de Córdoba (Coordinador)

Vicente López Martínez, Fundación 1º de Mayo

Pedro J. Linares Rodríguez, Fundación 1º de Mayo

María F. Muñoz Doyague, Universidad de León

Lucía García García, Universidad de Córdoba

José Hernández Ascanio, Universidad de Córdoba

María J. Vázquez García, Universidad de Córdoba

Índice de contenidos

INTRODUCCIÓN	14
Conceptos y variables fundamentales.	15
Objetivos, hipótesis y lógica de la investigación.	17
Metodología: diseño de la investigación y muestra y análisis de datos	19
CAPÍTULO 1: LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	22
1. La negociación colectiva como factor de crecimiento económico y mejora del bienestar laboral.	22
2. Los procesos de negociación colectiva en la mejora de las condiciones laborales de las personas trabajadoras.	26
2.1. La negociación salarial.....	26
2.2. La negociación sobre condiciones de trabajo, salud y seguridad.	27
2.3. La negociación de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres.....	30
3. La medición de la percepción las personas asalariadas sobre procesos de negociación colectiva.....	31
4. Análisis cuantitativo sobre la negociación colectiva en España.	32
4.1. Análisis cuantitativo de los indicadores sobre la percepción de la negociación colectiva.	32
4.2. El índice de la percepción sobre la negociación colectiva.	37
4.2.1. El índice de la percepción sobre la negociación colectiva según el género.	38
4.2.2. El índice de la percepción sobre la negociación colectiva según la edad.	38
4.2.3. El índice de la percepción sobre la negociación colectiva según el nivel de estudios.	39
4.2.4. El índice de la percepción sobre la negociación colectiva según el tipo de contrato.	40
4.2.5. El índice de la percepción sobre la negociación colectiva según el rango salarial.....	40
4.2.6. El índice de la percepción sobre la negociación colectiva según la titularidad de la empresa.	41
4.2.7. El índice de la percepción sobre la negociación colectiva según el ámbito del convenio colectivo.	42
4.2.8. El índice de la percepción sobre la negociación colectiva según exista o no sección sindical.	42
CAPÍTULO 2: LA PRECARIEDAD LABORAL.....	44
1. Fundamentos teóricos y metodológicos para la comprensión del fenómeno de la precariedad laboral.	44
2. La precariedad laboral en España a partir de los datos.....	49
2.1. Análisis cuantitativo de las dimensiones de la precariedad laboral.....	49
2.2. Determinantes de la precariedad laboral en España: el índice de precariedad laboral.	69
2.2.1. El índice de precariedad laboral según el género.	70
2.2.2. El índice de precariedad laboral según la edad.	70
2.2.3. El índice de precariedad laboral según el nivel de estudios.....	71
2.2.4. El índice de precariedad laboral según el tipo de contrato.	72
2.2.5. El índice de precariedad laboral según el nivel salarial.....	73
2.2.6. El índice de precariedad laboral según la titularidad de la empresa.	74
2.2.7. El índice de precariedad laboral según el ámbito de aplicación del convenio colectivo.	74
2.2.8. El índice de precariedad laboral según la existencia o no de secciones sindicales en la empresa.....	75
3. Coeficientes de correlación.	76
CAPÍTULO 3: EL BIENESTAR LABORAL.....	77
1. Introducción. El bienestar laboral como catalizador del desempeño individual.	77
2. ¿Qué es el bienestar laboral?	78

3.	Dimensiones y factores que influyen en el bienestar laboral.	80
3.1.	Dimensión sobre la satisfacción laboral.	82
3.2.	Dimensión sobre el respeto organizativo por las personas empleadas.	83
3.3.	Dimensión sobre la relación entre personas empleadas y superiores.	84
3.4.	Dimensión relacionada con la intrusión de la vida laboral en la vida privada y los riesgos psicosociales (los efectos del trabajo sobre la salud mental y la vida personal de las personas trabajadoras).	85
4.	Diagnóstico cuantitativo del bienestar laboral en España.	86
4.1.	Análisis cuantitativo de las dimensiones del bienestar laboral.	86
4.1.1.	Dimensión relacionada con la satisfacción laboral.	86
4.1.2.	Dimensión relacionada con el respeto organizativo por las personas empleadas.	91
4.1.3.	Dimensión relacionada con la relación entre personas empleadas y superiores.	95
4.1.4.	Dimensión relacionada la intrusión de la vida laboral en la vida privada y los riesgos psicosociales (los efectos del trabajo sobre la salud mental y la vida personal de las personas trabajadoras).	99
4.2.	El índice de bienestar laboral.	104
4.2.1.	El índice de bienestar laboral según el género.	104
4.2.2.	El índice de bienestar laboral según la edad.	105
4.2.3.	El índice de bienestar laboral según el nivel de estudios.	105
4.2.4.	El índice de bienestar laboral según el tipo de contrato.	106
4.2.5.	El índice de bienestar laboral según el salario bruto anual.	106
4.2.6.	El índice de bienestar laboral según la titularidad de la empresa.	107
4.2.7.	El índice de bienestar laboral según el ámbito de aplicación del convenio colectivo.	107
4.2.8.	El índice bienestar laboral según la existencia o no de secciones sindicales en la empresa.	108
5.	Coefficientes de correlación.	108
CAPÍTULO 4: COMPROMISO LABORAL		110
1.	Introducción. El compromiso de las personas asalariadas con los valores y los objetivos empresariales.	110
2.	Conceptualización de los determinantes que influyen en el compromiso laboral de las personas asalariadas.	112
2.1.	El compromiso afectivo.	112
2.2.	El compromiso de continuidad.	114
2.3.	El compromiso normativo.	115
3.	Diagnóstico cuantitativo del compromiso laboral en España.	116
3.1.	Análisis cuantitativo de las dimensiones del desempeño laboral individual.	116
3.1.1.	El compromiso laboral afectivo.	116
3.1.2.	El compromiso de continuidad.	120
3.1.3.	El compromiso normativo.	124
3.2.	El índice de compromiso laboral.	129
3.2.1.	El índice de compromiso laboral según el género.	129
3.2.2.	El índice de compromiso laboral según la edad.	130
3.2.3.	El índice de compromiso laboral según el nivel de estudios.	130
3.2.4.	El índice de compromiso laboral según el tipo de contrato.	131
3.2.5.	El índice de compromiso laboral según el salario bruto anual.	131
3.2.6.	El índice de compromiso laboral según la titularidad de la empresa.	132
3.2.7.	El índice de compromiso laboral según el ámbito del convenio colectivo.	132
3.2.8.	El índice de compromiso laboral según exista o no sección sindical en la empresa.	133
4.	Coefficientes de correlación.	133
CAPÍTULO 5: DESEMPEÑO LABORAL		136
1.	Introducción. El desempeño individual en las empresas más allá de la productividad laboral.	136
2.	Factores y medidas del rendimiento laboral de las personas asalariadas: un análisis cualitativo.	137
2.1.	Desempeño de tareas.	138
2.2.	Desempeño contextual.	139
2.3.	Comportamiento laboral contraproducente.	139
3.	Diagnóstico cuantitativo del rendimiento laboral individual en España.	140

3.1.	Análisis cuantitativo de las dimensiones del desempeño laboral individual	140
3.1.1.	Desempeño de tareas.....	140
3.1.2.	Desempeño contextual.	144
3.1.3.	Desempeño laboral contraproducente.	149
3.2.	El índice de desempeño laboral individual.....	154
3.2.1.	El índice de desempeño laboral individual según el género.	154
3.2.2.	El índice de desempeño laboral individual según la edad.....	154
3.2.3.	El índice de desempeño laboral individual según el nivel de estudios.....	155
3.2.4.	El índice de desempeño laboral individual según el tipo de contrato.....	155
3.2.5.	El índice de desempeño laboral individual según el salario bruto anual.	156
3.2.6.	El índice de desempeño laboral individual según la titularidad de la empresa.	157
3.2.7.	El índice de desempeño laboral individual según el ámbito de aplicación del convenio colectivo.	157
3.2.8.	El índice de desempeño laboral individual según la existencia o no de secciones sindicales en la empresa.....	158
4.	Coefficientes de correlación.	158
	CONCLUSIONES.....	160
	BIBLIOGRAFÍA.....	171

Índice de tablas

Tabla 1. Diseño muestral y muestra utilizada	20
Tabla 1.1. Indicadores para medir la percepción que las personas trabajadoras tienen acerca de los acuerdos y procesos de negociación colectiva.	32
Tabla 2.1. Dimensiones de la precariedad laboral	48
Tabla 3.1. Indicadores para medir la dimensión sobre satisfacción laboral.	83
Tabla 3.2. Indicadores para medir la dimensión relacionada con el respeto organizativo por las personas empleadas.....	84
Tabla 3.3. Indicadores para medir la dimensión relacionada con la relación entre personas empleadas y superiores	85
Tabla 3.4. Indicadores para medir la dimensión relacionada con la intrusión de la vida laboral en la vida privada y los riesgos psicosociales (los efectos del trabajo sobre la salud mental y la vida personal de las personas trabajadoras).	86
Tabla 4.1. Indicadores para medir y evaluar la dimensión sobre compromiso afectivo	114
Tabla 4.2. Indicadores para medir y evaluar la dimensión sobre compromiso de continuidad	115
Tabla 4.3. Indicadores para medir y evaluar la dimensión sobre compromiso normativo	116
Tabla 5.1. Indicadores para medir y evaluar la dimensión desempeño de tareas	138
Tabla 5.2. Indicadores para medir y evaluar la dimensión desempeño contextual.....	139
Tabla 5.3. Indicadores para medir y evaluar la dimensión sobre comportamiento laboral contraproducente.....	139

Índice de gráficos

Gráfico 1.1. Negociación colectiva, media de acuerdo y error estadístico de la media con diferentes afirmaciones.....	33
Gráfico 1.2. Negociación colectiva, porcentaje de acuerdo y desacuerdo con diferentes afirmaciones.....	33
Gráfico 1.3. Negociación colectiva y género, media y error estadístico de media de acuerdo con diferentes afirmaciones.....	34
Gráfico 1.4. Negociación colectiva y género, diferencia entre el porcentaje de acuerdo y desacuerdo con diferentes afirmaciones.....	35
Gráfico 1.5. Negociación colectiva y edad, media de acuerdo y error estadístico de media con diferentes afirmaciones.....	35
Gráfico 1.6. Negociación colectiva y edad, diferencia entre el porcentaje de acuerdo y desacuerdo con diferentes afirmaciones.....	36
Gráfico 1.7. Negociación colectiva y nivel de estudios, media y error estadístico de media de acuerdo y desacuerdo con diferentes afirmaciones.....	36
Gráfico 1.8. Negociación colectiva y nivel de estudios, diferencia entre el porcentaje de acuerdo y desacuerdo con diferentes afirmaciones.....	37
Gráfico 1.9. Índice de Aceptación de la Negociación Colectiva, media, cuartiles y valores extremos.....	37
Gráfico 1.10. Índice de percepción sobre la negociación colectiva y género, media, cuartiles y valores extremos.....	38
Gráfico 1.11. Índice de percepción sobre la negociación colectiva y edad, media, cuartiles y valores extremos.....	39
Gráfico 1.12. Índice de percepción sobre la negociación colectiva y nivel de estudios: media, cuartiles y valores extremos.....	39
Gráfico 1.13. Índice de percepción sobre la negociación colectiva y tipo de contrato, media, cuartiles y valores extremos.....	40
Gráfico 1.14. Índice de percepción sobre la negociación colectiva y salario bruto anual, media, cuartiles y valores extremos.....	41
Gráfico 1.15. Índice de percepción sobre la negociación colectiva y titularidad de la empresa, media, cuartiles y valores extremos.....	41
Gráfico 1.16. Índice de percepción sobre la negociación colectiva y ámbito de aplicación del convenio colectivo, media, cuartiles y valores extremos.....	42
Gráfico 1.17. Índice de percepción sobre la negociación colectiva y existencia de sección sindical en la empresa, media, cuartiles y valores extremos.....	43
Gráfico 2.1. Precariedad laboral, media y error estadístico de la media de acuerdo con afirmaciones sobre condiciones de trabajo.....	49
Gráfico 2.2. Precariedad laboral, porcentaje de acuerdo y desacuerdo con afirmaciones sobre condiciones laborales.....	50
Gráfico 2.3. Precariedad laboral, media de acuerdo y error estadístico de la media con afirmaciones sobre derechos laborales.....	51
Gráfico 2.4. Precariedad laboral, porcentaje de acuerdo y desacuerdo con diferentes afirmaciones sobre derechos laborales.....	52
Gráfico 2.5. Precariedad laboral y género, media y error estadístico de media de acuerdo con afirmaciones sobre condiciones laborales.....	53
Gráfico 2.6. Precariedad laboral y género, diferencia entre el porcentaje de acuerdo y desacuerdo con afirmaciones sobre condiciones laborales.....	55
Gráfico 2.7. Precariedad laboral y género, media y error estadístico de la media de acuerdo y desacuerdo con afirmaciones sobre derechos laborales.....	57
Gráfico 2.8. Precariedad laboral y género, diferencia entre el porcentaje de acuerdo y desacuerdo con afirmaciones sobre derechos laborales.....	58
Gráfico 2.9. Precariedad laboral y edad, media y error estadístico de media de acuerdo con afirmaciones sobre condiciones de trabajo.....	60

Gráfico 2.10. Precariedad laboral y edad, diferencia entre el porcentaje de acuerdo y desacuerdo con afirmaciones sobre condiciones laborales	61
Gráfico 2.11. Precariedad laboral y edad, media y error estadístico de media de acuerdo con afirmaciones sobre derechos laborales	62
Gráfico 2.12. Precariedad laboral y edad, diferencia entre el porcentaje de acuerdo y desacuerdo con afirmaciones sobre derechos laborales	63
Gráfico 2.13. Precariedad laboral y nivel de estudios, media y error estadístico de media de acuerdo con afirmaciones sobre condiciones de trabajo	64
Gráfico 2.14. Precariedad laboral y nivel de estudios, diferencia entre el porcentaje de acuerdo y desacuerdo con afirmaciones sobre condiciones laborales	66
Gráfico 2.15. Precariedad laboral y nivel de estudios, media y error estadístico de media de acuerdo con afirmaciones sobre derechos laborales	67
Gráfico 2.16. Precariedad laboral y nivel de estudios, diferencia entre el porcentaje de acuerdo y desacuerdo con afirmaciones sobre derechos laborales	69
Gráfico 2.17. Índice de Precariedad Laboral, media, cuartiles y valores extremos.....	69
Gráfico 2.18. Índice de Precariedad Laboral y género, media, cuartiles y valores extremos.....	70
Gráfico 2.19. Índice de Precariedad Laboral y edad, media, cuartiles y valores extremos.....	71
Gráfico 2.20. Índice de Precariedad Laboral y nivel de estudios, media, cuartiles y valores extremos	72
Gráfico 2.21. Índice de Precariedad Laboral y tipo de contrato, media, cuartiles y valores extremos	73
Gráfico 2.22. Índice de Precariedad Laboral y salario bruto anual, media, cuartiles y valores extremos	74
Gráfico 2.23. Índice de Precariedad Laboral y titularidad de la empresa, media, cuartiles y valores extremos.....	74
Gráfico 2.24. Índice de Precariedad Laboral y ámbito de aplicación del convenio colectivo, media, cuartiles y valores extremos	75
Gráfico 2.25. Índice de Precariedad Laboral y existencia de sección sindical en la empresa, media, cuartiles y valores extremos	76
Gráfico 2.26. Correlación entre el Índice de Precariedad Laboral y el Índice de Aceptación de la Negociación Colectiva.....	76
Gráfico 3.1. Bienestar laboral, media de acuerdo y error estadístico de la media con afirmaciones sobre satisfacción laboral.....	87
Gráfico 3.2. Bienestar laboral, porcentaje de acuerdo y desacuerdo con afirmaciones sobre satisfacción laboral	87
Gráfico 3.3. Bienestar laboral y género, media de acuerdo y error estadístico de la media con afirmaciones sobre satisfacción laboral.....	88
Gráfico 3.4. Bienestar laboral y género, diferencia entre el porcentaje de acuerdo y desacuerdo con afirmaciones sobre satisfacción laboral.....	88
Gráfico 3.5. Bienestar laboral y edad, media de acuerdo y error estadístico de la media con afirmaciones sobre satisfacción laboral.....	89
Gráfico 3.6. Bienestar laboral y edad, diferencia entre el porcentaje de acuerdo y desacuerdo con afirmaciones sobre satisfacción laboral	90
Gráfico 3.7. Bienestar laboral y nivel de estudios, media de acuerdo y error estadístico de la media con afirmaciones sobre satisfacción laboral	90
Gráfico 3.8. Bienestar laboral y nivel de estudios, diferencia entre el porcentaje de acuerdo y desacuerdo con afirmaciones sobre satisfacción laboral	91
Gráfico 3.9. Bienestar laboral, media de acuerdo y error estadístico de la media con afirmaciones sobre respeto de la empresa por las personas empleadas	91
Gráfico 3.10. Bienestar laboral, porcentaje de acuerdo y en desacuerdo afirmaciones sobre respeto de la empresa por las personas empleadas	92
Gráfico 3.11. Bienestar laboral y género, media de acuerdo y error estadístico de la media con afirmaciones sobre respeto de la empresa por las personas empleadas	92

Gráfico 3.12. Bienestar laboral y género, diferencia entre el porcentaje de acuerdo y desacuerdo con afirmaciones sobre respeto de la empresa por las personas empleadas.....	93
Gráfico 3.13. Bienestar laboral y edad, media de acuerdo y error estadístico de la media con afirmaciones sobre respeto de la empresa por las personas empleadas	94
Gráfico 3.14. Bienestar laboral y edad, diferencia entre el porcentaje de acuerdo y desacuerdo con afirmaciones sobre respeto de la empresa por las personas empleadas.....	94
Gráfico 3.15. Bienestar laboral y nivel de estudios, media y error estadístico del acuerdo con afirmaciones sobre respeto de la empresa por las personas empleadas	95
Gráfico 3.16. Bienestar y nivel de estudios, diferencia entre el porcentaje de acuerdo y desacuerdo con afirmaciones sobre respeto de la empresa por las personas empleadas.....	95
Gráfico 3.17. Bienestar laboral, media de acuerdo y error estadístico de la media con afirmaciones sobre la relación entre personas empleadas y superiores	96
Gráfico 3.18. Bienestar laboral, porcentaje de acuerdo y desacuerdo con afirmaciones sobre la relación entre personas empleadas y superiores	96
Gráfico 3.19. Bienestar laboral y género, media de acuerdo y error estadístico de media con afirmaciones sobre la relación entre personas empleadas y superiores	97
Gráfico 3.20. Bienestar laboral y género, diferencia entre el porcentaje de acuerdo y desacuerdo con afirmaciones sobre la relación entre personas empleadas y superiores	97
Gráfico 3.21. Bienestar laboral y edad, media de acuerdo y error estadístico de media con diferentes afirmaciones sobre la relación entre personas empleadas y superiores	98
Gráfico 3.22. Bienestar laboral y edad, diferencia entre el porcentaje de acuerdo y desacuerdo con afirmaciones sobre la relación entre personas empleadas y superiores	98
Gráfico 3.23. Bienestar laboral y nivel de estudios, media de acuerdo y error estadístico con diferentes afirmaciones sobre la relación entre personas empleadas y superiores	99
Gráfico 3.24. Bienestar laboral y nivel de estudios, diferencia en el porcentaje de acuerdo y desacuerdo con afirmaciones sobre la relación entre personas empleadas y superiores	99
Gráfico 3.25. Bienestar laboral, media de acuerdo y error estadístico de la media con afirmaciones sobre riesgos psicosociales e intrusión de la vida laboral en la personal	100
Gráfico 3.26. Bienestar laboral, porcentaje de acuerdo y en desacuerdo con afirmaciones sobre riesgos psicosociales e intrusión de la vida laboral en la personal	100
Gráfico 3.27. Bienestar laboral y género, media de acuerdo con afirmaciones sobre riesgos psicosociales e intrusión de la vida laboral en la personal.....	101
Gráfico 3.28. Bienestar laboral y género, diferencia entre el porcentaje de acuerdo y desacuerdo con afirmaciones sobre riesgos psicosociales e intrusión de la vida laboral en la personal	101
Gráfico 3.29. Bienestar laboral y edad, media de acuerdo y error estadístico de media con afirmaciones sobre riesgos psicosociales e intrusión de la vida laboral en la personal	102
Gráfico 3.30. Bienestar laboral y edad, diferencia entre el porcentaje de acuerdo y desacuerdo con afirmaciones sobre riesgos psicosociales e intrusión de la vida laboral.....	102
Gráfico 3.31. Bienestar laboral y nivel de estudios, media de acuerdo y error estadístico de media con afirmaciones sobre riesgos psicosociales e intrusión de la vida laboral en la personal.....	103
Gráfico 3.32. Bienestar laboral y nivel de estudios, diferencia entre el porcentaje de acuerdo y desacuerdo con afirmaciones sobre riesgos psicosociales e intrusión de la vida laboral en la personal	103

Gráfico 3.33. Índice de Bienestar Laboral, media, cuartiles y valores extremos.....	104
Gráfico 3.34. Índice de Bienestar Laboral y género, media, cuartiles y valores extremos.....	104
Gráfico 3.35. Índice de Bienestar Laboral y edad, media, cuartiles y valores extremos	105
Gráfico 3.36. Índice de Bienestar Laboral y nivel de estudios: media, cuartiles y valores extremos	105
Gráfico 3.37. Índice de Bienestar Laboral y tipo de contrato, media, cuartiles y valores extremos	106
Gráfico 3.38. Índice de Bienestar Laboral y salario bruto anual, media, cuartiles y valores extremos	106
Gráfico 3.39. Índice de Bienestar Laboral y titularidad de la empresa, media, cuartiles y valores extremos.....	107
Gráfico 3.40. Índice de Bienestar Laboral y ámbito de aplicación del convenio colectivo, media, cuartiles y valores extremos	107
Gráfico 3.41. Índice de Bienestar Laboral y existencia de sección sindical en la empresa del entrevistado: media, cuartiles y valores extremos.....	108
Gráfico 3.42. Correlación entre el Índice de Bienestar Laboral y el Índice de Aceptación de la Negociación Colectiva.....	109
Gráfico 3.43. Correlación entre el Índice de Bienestar Laboral y el Índice de Precariedad Laboral	109
Gráfico 4.1. Compromiso laboral afectivo, media de acuerdo con afirmaciones sobre sentimientos hacia la empresa u organización y error estadístico de la media	117
Gráfico 4.2. Compromiso laboral afectivo, porcentaje de acuerdo y en desacuerdo con afirmaciones sobre sentimientos hacia la empresa.....	117
Gráfico 4.3. Compromiso laboral afectivo y género, media de acuerdo y error estadístico de media con afirmaciones sobre sentimientos hacia la empresa	118
Gráfico 4.4. Compromiso laboral afectivo y género, diferencia entre el porcentaje de acuerdo y desacuerdo con afirmaciones sobre los sentimientos hacia la empresa	118
Gráfico 4.5. Compromiso laboral afectivo y edad, media y error estadístico de media de acuerdo con afirmaciones sobre sentimientos hacia la empresa.....	119
Gráfico 4.6. Compromiso laboral afectivo y edad, diferencia entre el porcentaje de acuerdo y desacuerdo con afirmaciones sobre sentimientos hacia la empresa	119
Gráfico 4.7. Compromiso laboral afectivo y nivel de estudios, media de acuerdo y error estadístico de media con afirmaciones sobre sentimientos hacia la empresa.....	120
Gráfico 4.8. Compromiso laboral afectivo y nivel de estudios, diferencia entre el porcentaje de acuerdo y desacuerdo con afirmaciones sobre sentimientos hacia la empresa	120
Gráfico 4.9. Compromiso laboral de continuidad, media de acuerdo y error estadístico de la media con afirmaciones sobre continuidad en el puesto de trabajo.....	121
Gráfico 4.10. Compromiso laboral de continuidad, porcentaje de acuerdo y desacuerdo con afirmaciones sobre continuidad en el puesto de trabajo	121
Gráfico 4.11. Compromiso laboral de continuidad y género, media de acuerdo y error estadístico de media con afirmaciones sobre continuidad en el puesto de trabajo	122
Gráfico 4.12. Compromiso laboral de continuidad y género, diferencia entre el porcentaje de acuerdo y desacuerdo con afirmaciones sobre continuidad en el puesto de trabajo	122
Gráfico 4.13. Compromiso laboral de continuidad y edad, media de acuerdo y error estadístico de media con afirmaciones sobre continuidad en el puesto de trabajo	123
Gráfico 4.14. Compromiso laboral de continuidad y edad, diferencia entre el porcentaje de acuerdo y desacuerdo con afirmaciones sobre continuidad en el puesto de trabajo	123
Gráfico 4.15. Compromiso laboral de continuidad y nivel de estudios, media de acuerdo y error estadístico de la media.....	124

Gráfico 4.16. Compromiso laboral de continuidad y nivel de estudios, diferencia entre el porcentaje de acuerdo y desacuerdo con diversas afirmaciones	124
Gráfico 4.17. Compromiso laboral normativo, media de acuerdo y error estadístico de la media con afirmaciones sobre valores y comportamientos en el puesto de trabajo	125
Gráfico 4.18. Compromiso laboral normativo, porcentaje de acuerdo y desacuerdo con afirmaciones sobre valores y comportamientos en el puesto de trabajo	125
Gráfico 4.19. Compromiso laboral normativo y género, media de acuerdo y error estadístico de media con afirmaciones sobre valores y comportamientos en el puesto de trabajo	126
Gráfico 4.20. Compromiso laboral normativo y género, diferencia entre el porcentaje de acuerdo y desacuerdo con afirmaciones sobre valores y comportamientos en relación con el puesto de trabajo	126
Gráfico 4.21. Compromiso laboral normativo y edad, media de acuerdo y error estadístico de media con afirmaciones sobre valores y comportamientos en relación con el puesto de trabajo.....	127
Gráfico 4.22. Compromiso laboral normativo y edad, diferencia entre el porcentaje de acuerdo y desacuerdo con afirmaciones sobre valores y comportamientos en relación con el puesto de trabajo	127
Gráfico 4.23. Compromiso laboral normativo y nivel de estudios, media de acuerdo y error estadístico de media con afirmaciones sobre valores y comportamientos en relación con el puesto de trabajo	128
Gráfico 4.24. Compromiso laboral normativo y nivel de estudios: diferencia entre el porcentaje de acuerdo y desacuerdo con diferentes afirmaciones sobre valores y comportamientos en relación con el puesto de trabajo.....	128
Gráfico 4.25. Índice de Compromiso Laboral: media, cuartiles y valores extremos.....	129
Gráfico 4.26. Índice de Compromiso laboral y género, media, cuartiles y valores extremos.....	129
Gráfico 4.27. Índice de Compromiso laboral y edad, media, cuartiles y valores extremos	130
Gráfico 4.28. Índice de Compromiso laboral y nivel de estudios, media, cuartiles y valores extremos	130
Gráfico 4.29. Índice de Compromiso laboral y tipo de contrato, media, cuartiles y valores extremos	131
Gráfico 4.30. Índice de Compromiso laboral y salario bruto anual, media, cuartiles y valores extremos	132
Gráfico 4.31. Índice de Compromiso laboral y titularidad de la empresa, media, cuartiles y valores extremos.....	132
Gráfico 4.32. Índice de Compromiso laboral y ámbito de aplicación del convenio colectivo, media, cuartiles y valores extremos	133
Gráfico 4.33. Índice de Compromiso laboral y existencia de sección sindical en la empresa del entrevistado: media, cuartiles y valores extremos	133
Gráfico 4.34. Correlación entre el Índice de Compromiso Laboral y el Índice de Aceptación de la Negociación Colectiva.....	134
Gráfico 4.35. Correlación entre el Índice de Compromiso Laboral y el Índice de Precariedad Laboral	134
Gráfico 4.36. Correlación entre el Índice de Compromiso Laboral y el Índice de Bienestar Laboral	135
Gráfico 5.1. Desempeño laboral individual de tareas, media de acuerdo y error estadístico de la media con afirmaciones sobre trabajo y tareas	140
Gráfico 5.2. Desempeño laboral individual de tareas, porcentaje de acuerdo y desacuerdo con afirmaciones sobre trabajo y tareas.....	141
Gráfico 5.3. Desempeño laboral individual de tareas, y género, media de acuerdo y error estadístico de la media con afirmaciones sobre trabajo y tareas	141
Gráfico 5.4. Desempeño laboral individual de tareas, y género, diferencia entre el porcentaje de acuerdo y desacuerdo con afirmaciones sobre trabajo y tareas	142

Gráfico 5.5. Desempeño laboral individual de tareas y edad, media de acuerdo y error estadístico de la media con afirmaciones sobre trabajo y tareas	142
Gráfico 5.6. Desempeño laboral individual de tareas y edad, diferencia entre el porcentaje de acuerdo y desacuerdo con afirmaciones sobre trabajo y tareas	143
Gráfico 5.7. Desempeño laboral individual de tareas y nivel de estudios, media de acuerdo y error estadístico de la media con afirmaciones sobre trabajo y tareas.....	143
Gráfico 5.8. Desempeño laboral individual de tareas y nivel de estudios. diferencia entre el porcentaje de acuerdo y desacuerdo con afirmaciones sobre trabajo y tareas	144
Gráfico 5.9. Desempeño laboral individual contextual, media de acuerdo y error estadístico de la media con afirmaciones sobre nuevas tareas y retos laborales	144
Gráfico 5.10. Desempeño laboral individual contextual, porcentaje de acuerdo y desacuerdo con afirmaciones sobre nuevas tareas y retos laborales	145
Gráfico 5.11. Desempeño laboral individual contextual y género, media de acuerdo y error estadístico de media con afirmaciones sobre nuevas tareas y retos laborales	146
Gráfico 5.12. Desempeño laboral individual contextual y género, diferencia entre el porcentaje de acuerdo y desacuerdo con afirmaciones sobre nuevas tareas y retos laborales.....	146
Gráfico 5.13. Desempeño laboral individual contextual y edad, media de acuerdo y error estadístico de media con afirmaciones sobre nuevas tareas y retos laborales	147
Gráfico 5.14. Desempeño laboral individual contextual y edad, diferencia entre el porcentaje de acuerdo y desacuerdo con afirmaciones sobre nuevas tareas y retos laborales.....	147
Gráfico 5.15. Desempeño laboral individual contextual y nivel de estudios, media de acuerdo y error estadístico de media con afirmaciones sobre nuevas tareas y retos laborales.....	148
Gráfico 5.16. Desempeño laboral individual contextual y nivel de estudios, diferencia entre el porcentaje de acuerdo y desacuerdo con afirmaciones sobre nuevas tareas y retos laborales.....	149
Gráfico 5.17. Desempeño laboral individual contraproducente, media de acuerdo y error estadístico de la media con afirmaciones sobre sentimientos y malestar laboral	149
Gráfico 5.18. Desempeño laboral individual contraproducente, porcentaje de acuerdo y desacuerdo con afirmaciones sobre sentimientos y malestar laboral.....	150
Gráfico 5.19. Desempeño laboral individual contraproducente y género, media de acuerdo y error estadístico de media con afirmaciones sobre sentimientos y malestar laboral	151
Gráfico 5.20. Desempeño laboral individual contraproducente y género, diferencia entre el porcentaje de acuerdo y desacuerdo con afirmaciones sobre sentimientos y malestar laboral	151
Gráfico 5.21. Desempeño laboral individual contraproducente y edad, media de acuerdo y error estadístico de media con diferentes afirmaciones sobre sentimientos y malestar laboral	152
Gráfico 5.22. Desempeño laboral individual contraproducente y edad, diferencia entre el porcentaje de acuerdo y desacuerdo con afirmaciones sobre sentimientos y malestar laboral	152
Gráfico 5.23. Desempeño laboral individual contraproducente y nivel de estudios, media de acuerdo y error estadístico de media con diferentes afirmaciones sobre sentimientos y malestar laboral	153
Gráfico 5.24. Desempeño laboral individual contraproducente y nivel de estudios, diferencia entre el porcentaje de acuerdo y desacuerdo con afirmaciones sobre sentimientos y malestar laboral	153
Gráfico 5.25. Índice de Desempeño Laboral, media, cuartiles y valores extremos.....	154
Gráfico 5.26. Índice de Desempeño laboral y género, media, cuartiles y valores extremos.....	154
Gráfico 5.27. Índice de Desempeño laboral y edad, media, cuartiles y valores extremos	155

Gráfico 5.28. Índice de Desempeño laboral y nivel de estudios, media, cuartiles y valores extremos	155
Gráfico 5.29. Índice de Desempeño laboral y tipo de contrato, media, cuartiles y valores extremos	156
Gráfico 5.30. Índice de Desempeño laboral y salario bruto anual, media, cuartiles y valores extremos	156
Gráfico 5.31. Índice de Desempeño laboral y titularidad de la empresa, media, cuartiles y valores extremos.....	157
Gráfico 5.32. Índice de Desempeño laboral y ámbito de aplicación del convenio colectivo, media, cuartiles y valores extremos	157
Gráfico 5.33. Índice de Desempeño laboral y existencia de sección sindical en la empresa, media, cuartiles y valores extremos	158
Gráfico 5.34. Correlación entre el Índice de Desempeño Laboral y el Índice de Aceptación de la Negociación Colectiva.....	159
Gráfico 5.35. Correlación entre el Índice de Desempeño Laboral y el Índice de Precariedad Laboral	159
Gráfico 5.36. Correlación entre el Índice de Desempeño Laboral y el Índice de Bienestar Laboral	159
Gráfico 5.37. Correlación entre el Índice de Desempeño Laboral y el Índice de Compromiso Laboral	159

Introducción

El final del siglo XX trajo consigo una profunda transformación económica y tecnológica que, unida a la globalización e integración de los mercados de bienes, servicios y trabajo, aumentó el nivel de incertidumbre y de riesgo de la economía global. Como resultado de aquel contexto, las empresas adoptaron unas condiciones cada vez más competitivas (Appelbaum y Schettkat, 1990; Dunning y Lundan, 2008).

En aquel contexto, caracterizado por la hegemonía neoliberal, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ya había reafirmado el carácter fundamental del derecho a la negociación colectiva (ILO, 1998).

Por otro lado, en el año 2015 la ONU presentaba los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). La finalidad de los ODS no era otra que la de implicar, de manera universal, a todos los agentes sociales en el desarrollo de estrategias sostenibles desde un punto de vista social y económico para poner fin a la pobreza y proteger el planeta. Par esto resultaba esencial desarrollar una agenda que garantizase para el 2030, que todos los habitantes de la tierra gozasen de paz y prosperidad. Entre ellos, y con una relevancia especial para las personas trabajadoras, y las empresas, por el papel que pueden tener en su consecución, destacan los dedicados a (a) la salud y el bienestar (ODS 3), (b) el género y la igualdad (ODS 5), (c) el trabajo digno y el crecimiento económico (ODS 8), (d) la reducción de las desigualdades (ODS 10) y, de forma más tangencial, (e) la responsabilidad, el consumo y la producción (ODS 12).

Desde esta perspectiva, frente a las visiones tradicionales que, dentro de las empresas, buscaban exclusivamente el desarrollo de prácticas de gestión de recursos humanos (RR.HH.) orientadas a la productividad, han surgido nuevos enfoques de Gestión Estratégica de RR.HH. centrados en las personas, especialmente en el desarrollo de sistemas de Dirección de Recursos Humanos que buscan crear y mantener una relación de empleo positiva y en garantizar el bienestar laboral (Guest, 2017), ya que se ha comprobado los efectos beneficiosos que tienen estas dos cuestiones para el rendimiento. Al fin y al cabo, una plantilla feliz es una plantilla productiva y, de acuerdo con FUNCAS (2021) y EUROSTAT (2020, 2021), la vida laboral en España ronda los 35 años. Salta a la vista que cuidar su bienestar laboral tiene un impacto directo en la calidad de vida y, por ende, en la productividad y el rendimiento laboral individual.

En todo este propósito la negociación colectiva, como institución central del sistema de relaciones laborales, juega un papel determinante.

En otro orden de cosas y desde la perspectiva de la investigación social, han sido pocas las investigaciones que, en su caso, han abordado el estudio de la negociación colectiva desde áreas como la organización del trabajo o la sociología del trabajo. Al mismo tiempo, en aquellas investigaciones en las que, si ha existido el propósito de investigar la negociación colectiva desde estas áreas, el objetivo ha sido principalmente investigar aquellas cuestiones relacionadas con la productividad y la competitividad empresarial, soslayando así, las necesidades y expectativas de las personas trabajadoras. De alguna forma el paradigma investigador, se alineaba, con la corriente de pensamiento en la que se fundamentó el Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, dando prioridad a conceptos como la competitividad empresarial y la productividad frente a otros como el bienestar laboral de las personas trabajadoras.

El informe que se presenta es el resultado de un trabajo de investigación llevado a cabo por la Fundación 1º de Mayo, la Universidad de Córdoba y la Universidad de León que, con un carácter innovador, aborda el análisis de la negociación colectiva desde ámbitos de estudio no tan habituales como la organización del trabajo y la sociología del trabajo. Al mismo tiempo, esta investigación, asume la idea que, en el ámbito de la dirección de recursos humanos, muchas otras investigaciones han sostenido la necesidad de crear entornos laborales centrados en las necesidades y expectativas de las personas trabajadoras y su bienestar laboral. Esta idea lleva a invertir el orden de prioridades en la investigación, anteponiendo el bienestar laboral y las prácticas para disminuir la precariedad laboral, al rendimiento laboral y, en su caso, el rendimiento o la productividad.

En este sentido la lógica de esta investigación parte de la idea de que un mayor bienestar laboral y una menor precariedad laboral, provocan un incremento del compromiso de las personas trabajadoras en sus lugares de trabajo algo que, en última instancia, aumenta el desempeño, o rendimiento, laboral individual. Bienestar laboral y precariedad laboral que, por otro lado, son el resultado de los acuerdos y procesos de negociación colectiva. Haciendo una lectura inversa de esta misma lógica, podría decirse que un mayor rendimiento laboral de las personas trabajadoras debe estar fundamentado, o es dependiente, de mayores niveles de bienestar laboral, resultado, en primera instancia, de los acuerdos alcanzados en el marco de la negociación colectiva.

Conceptos y variables fundamentales.

La investigación parte de cinco conceptos fundamentales: la negociación colectiva, el bienestar, la precariedad, el compromiso y el desempeño laboral. Cada concepto será abordado teóricamente y empíricamente en los capítulos correspondientes. No obstante, antes de definir claramente los objetivos, hipótesis y metodología del estudio, consideramos necesario abordar someramente un primer acercamiento a cada concepto.

La **negociación colectiva** se concibe, en el marco del diálogo social, como el instrumento esencial con el que los agentes económicos –las empresas– y la representación legal de las personas trabajadoras pactan unas condiciones laborales equilibradas entre las expectativas de ambos colectivos (Hayter, 2011).

No son muchas las investigaciones que han abordado el estudio y análisis de cuál es la percepción y opinión que las personas trabajadoras tienen sobre la negociación colectiva. En su caso, algunas de estas investigaciones analizan la relación entre la negociación colectiva y la mejora de las condiciones salariales (Bloom *et al.*, 1980; Pekkarinen y Alho, 2005).

Así, para medir y evaluar la percepción que las personas trabajadoras tienen acerca de los acuerdos y procesos de negociación colectiva, se emplearán, tomando como referencia las investigaciones de Fiorito *et al.* (1988) y Jarley *et al.* (1990) el conjunto de indicadores descritos en el capítulo primero.

La **precariedad laboral**, que será tratada en el capítulo segundo, es uno de los conceptos más difundidos, incluso de forma sobrecargada, pero a la vez de uso más difuso (Alberti *et al.*, 2018). Frente a esta ambigüedad, constatada desde los primeros acercamientos al fenómeno (Caire, 1982), se han sucedido los intentos de definir sus posibles dimensiones: objetiva y subjetiva (Bourdieu, 1998); jurídica, económica y sociológica (Caire, 1982); la inestabilidad, la inseguridad y la vulnerabilidad social y económica (Rodgers, 1998); el control

sobre las condiciones de trabajo y la protección inseguridad en el empleo, insuficiente remuneración, degradación de las condiciones de trabajo y debilitamiento de la protección social (Cano, 1999); la inseguridad de permanencia y la inseguridad de estatus (Gallie *et al.*, 2017), etc. La amplitud del término ha llevado a recientes y fructíferos intentos por sistematizar el concepto, como *Employment Precariousness Scale* (EPRES) (Vives *et al.*, 2010), *Employment Precarity Index* (Lewchuk, 2017) y la más reciente sistematización de aportaciones científicas realizado por Kreshpaj *et al.* (2020) sin olvidar las siete dimensiones de la norma flexible de empleo, construida por Standing (2000).

El concepto de precariedad incluye elementos novedosos, que van más allá de otros acercamientos puramente laborales: por un lado, los elementos subjetivos (Bourdieu, 1998; Kalleberg, 2009) de percepción del deterioro de la norma salarial de empleo que tiene una enorme importancia en la desestabilización de los estables (Castel, 1997) y que tiene un carácter disciplinador (Aja-Valle y Sarrión-Andaluz, 2021). Por otro lado, aunque unido a lo anterior, supone una extensión de la vulnerabilidad laboral a todos los ámbitos de la vida social (Rodgers, 1998; Tsianos y Papadopoulos, 2006), lo que conlleva el deterioro de los derechos de ciudadanía (Alberti *et al.*, 2018). De esta forma, por una parte, nos encontramos con dimensiones laborales y extralaborales, con elementos que se interrelacionan entre sí, dificultando separar causas de consecuencias, –como por ejemplo encontramos en la sistematización realizada por Kreshpaj *et al.* (2020)–, con elementos importantes que forman parte de nuestras variables independientes, como es todo lo relativo a los derechos de representación y negociación colectiva. Por estas razones, porque los índices existentes se centran solo en las características del puesto de trabajo y por las características particulares de nuestro estudio, necesitamos construir un índice adaptado a las necesidades de nuestro estudio, ampliando la síntesis más reciente y amplia por Kreshpaj *et al.* (2020) con las aportaciones de Standing (2000), Vives *et al.* (2010), Lewchuk (2017) y Alberti *et al.* (2018).

Respecto al **bienestar laboral**, esta investigación asume este concepto como la calidad total de la experiencia y el funcionamiento de una persona en su trabajo (Grant *et al.*, 2007). Al hacer referencia al bienestar laboral se evoca una situación deseada de equilibrio entre aquellos factores que condicionan la percepción de una persona sobre su entorno laboral. Así, diversas investigaciones han argumentado y analizado cuales son los factores que, precisamente, condicionan este bienestar. Este estudio, propone evaluar el bienestar laboral tomando como referencia los resultados de la investigación de Parker y Hyett (2011) y la Metodología para la Evaluación y Prevención de los Riesgos Psicosociales CoPsoQ (Kristensen *et al.*, 2005; Moncada Lluís *et al.*, 2008; Pejtersen *et al.*, 2010; Thorsen y Bjorner, 2010).

En este sentido se identifican cuatro dimensiones, o factores, que determinan el bienestar laboral de las personas trabajadoras y que serán desarrollados en el capítulo tercero: 1) la satisfacción laboral o el nivel de satisfacción que una persona alcanza a través de su desempeño laboral y si este aumenta su autoestima, proporcionándole algún sentido y significado personal y profesional; 2) la accesibilidad emocional o el grado en el que los superiores son accesibles para escuchar y comprender, de manera amable, las preocupaciones laborales; 3) la percepción que el personal tiene sobre cómo el personal es respetado por la empresa, y su grado de identificación con los principios y valores empresariales; 4) efectos del trabajo sobre la salud mental y la vida personal, poniendo de manifiesto el nivel de estrés y la presión en el trabajo en cuanto al logro de objetivos,

identificando al mismo tiempo, hasta qué punto es difícil para las personas empleadas separar la vida laboral de la personal, afectando esto a su autoestima, y su salud mental.

Por otro lado, el **compromiso laboral**, variable que será tratada en el capítulo cuatro, puede entenderse como aquella fuerza relativa de identificación que una persona trabajadora tiene con una empresa, u organización, en particular y su desempeño y participación en ella (Mowday *et al.*, 1979). Esta definición lleva a introducir las tres dimensiones que N. J. Allen y Meyer (1990) identificaron para comprender la forma en la que una persona se siente comprometida con su empresa. Así, el compromiso afectivo es aquel desde el que una persona trabajadora fuertemente comprometido se identifica, participa y disfruta por pertenecer a la empresa. Por otro lado, el compromiso que podría denominarse de continuidad hace referencia a la ganancia que una persona trabajadora tiene por la pertenencia y participación en una empresa y su inversa, el coste parejo a la pérdida. Por último, el compromiso normativo se refiere a la forma en la que una persona empleada esta influenciada por sus experiencias previas (socialización familiar/cultural) y posteriores (socialización organizacional) a la entrada en la empresa.

Por último, en el capítulo quinto se abordará el **desempeño laboral**. Este ha sido considerado, en el ámbito de la gestión de los recursos humanos, como la variable dependiente definitiva por muchas investigaciones, lo que lleva a que su evaluación sea algo determinante. De acuerdo con Campbell y Wiernik (2015) el desempeño laboral es un paradigma en que el que se incluyen aquellos comportamientos que, bajo el control de las personas trabajadoras, contribuyen a que la empresa, u organización, alcance sus metas y objetivos.

El estudio y análisis del desempeño laboral puede abordarse desde diversas perspectivas en función de cuál sea el objetivo de la investigación. En este sentido, han sido identificadas hasta 17 marcos genéricos y 18 marcos específicos para evaluar y medir el desempeño laboral (Koopmans *et al.*, 2011).

Esta investigación opta por emplear el Cuestionario de Desempeño Laboral Individual (IWPQ, por sus siglas en inglés) que mide y evalúa el desempeño laboral mediante 18 indicadores y tres dimensiones (tabla 5): desempeño de tareas, desempeño contextual y comportamiento laboral contraproducente. En cuanto al desempeño de las tareas, esta dimensión se define como la competencia con la que las personas trabajadoras realizan sus tareas básicas, sustantivas o técnicas, fundamentales para su trabajo. Por su parte el desempeño contextual hace referencia a los comportamientos que respaldan el entorno organizacional, social y psicológico en el que opera el núcleo técnico. Por último, el comportamiento laboral contraproducente señala aquellos comportamientos que, llevados a cabo de manera consciente y deliberada por las personas empeladas, ponen en riesgo las metas y objetivos de la empresa (Koopmans *et al.*, 2012).

Objetivos, hipótesis y lógica de la investigación.

Como hemos adelantado, el objetivo general de esta investigación es, precisamente, demostrar que conceptos como el compromiso y el rendimiento laboral de las personas trabajadoras, tradicionalmente interpretados desde el ámbito de la gestión de empresas, son resultado de mayores niveles de bienestar laboral y menores niveles de precariedad laboral

y, que estos son resultado de los acuerdos y los procesos de negociación colectiva en los que los sindicatos tienen un protagonismo relevante.

Este objetivo general lleva a plantear los siguientes objetivos específicos:

1. poner de manifiesto la relación directa que existe entre los acuerdos alcanzados en el marco de la negociación colectiva entre empresas y sindicatos y la mejora de los índices de bienestar laboral de las personas trabajadoras, por un lado, y la disminución de los índices de precariedad laboral por otro.
2. demostrar como la mejora del bienestar laboral y las condiciones de trabajo, así como un menor índice de precariedad laboral, mejoran el compromiso laboral y el rendimiento individual de las personas empleadas.
3. reconocer el impacto indirecto y positivo que la negociación colectiva tiene sobre el compromiso laboral y el rendimiento individual.

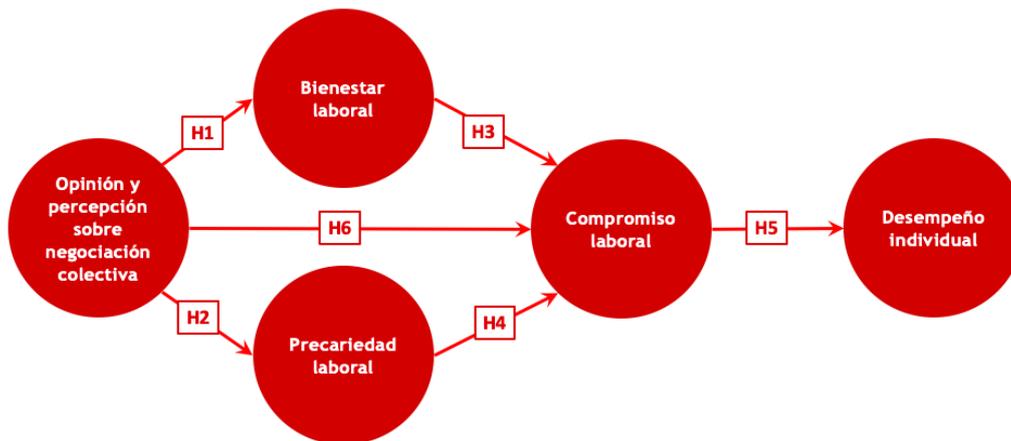
Esta investigación quiere explorar la relación que existe entre las variables anteriormente descritas. Así, la variable «percepción sobre la negociación colectiva» tiene un carácter exógeno, o independiente, es decir no posee o depende de ninguna relación para su construcción o interpretación. En la lógica de la investigación que se plantea es la variable a partir de la cual se explica el modelo propuesto. Por otro lado, la variable «desempeño laboral» tiene un carácter endógeno, o dependiente, es decir su interpretación está determinada por las relaciones definidas en el modelo formulado. En cuanto al resto de las variables, «bienestar laboral», «precariedad laboral» y «compromiso laboral» pueden ser interpretadas tanto de manera independiente como dependiente, en función del tipo de relación o construcción teórica que se desee plantear.

Así, a partir de todo lo anterior, las hipótesis principales que se pretenden contrastar en esta investigación son las siguientes:

- H1: Los acuerdos alcanzados en el marco de la negociación colectiva tienen una influencia directa y positiva sobre el bienestar laboral percibido por las personas trabajadoras.
- H2: Los acuerdos alcanzados en el marco de la negociación colectiva disminuyen el sentimiento de precariedad laboral de las personas trabajadoras.
- H3: Las personas trabajadoras con un mayor índice de bienestar laboral adquieren un mayor compromiso laboral con sus empresas.
- H4: Un menor índice de precariedad laboral aumenta el compromiso laboral de las personas trabajadoras con sus empresas.
- H5: Las personas trabajadoras con mayor compromiso laboral tienen mayores niveles de desempeño individual.
- H6: Los acuerdos alcanzados en el marco de la negociación colectiva tienen un efecto indirecto positivo sobre el compromiso laboral y el desempeño individual.

De manera gráfica, la lógica de la investigación, la relación entre las variables de estudio y las hipótesis de la investigación son las que se recogen en la figura 1.

Figura 1. Modelo y lógica de la investigación



Metodología: diseño de la investigación, muestra y análisis de datos

Esta investigación empleó una metodología de tipo cuantitativo, basada en una encuesta *online* a la población asalariada residente en España. El trabajo de campo se llevó a cabo entre el 22 y el 28 de diciembre de 2022 y fue realizado por la empresa Netquest, de acuerdo con la Norma UNE-ISO 20252:2019 estándar de calidad para investigación de mercados.

El diseño de la muestra se realizó con una afijación proporcional a la población asalariada residente en España, estableciendo cuotas por género, edad, nivel de estudios y región geográfica. El diseño de las cuotas se realizó de acuerdo con la media ponderada de los datos de las cuatro Encuestas de Población Activa realizadas en 2021 por el Instituto Nacional de Estadística. Se diseñó una muestra de 1.600 personas y se realizaron 1.617 encuestas validas por la empresa. Para completar esta validación, se analizó la calidad de las respuestas y se excluyeron 18 casos, quedando la muestra final en 1.599 encuestas. La distribución de la muestra diseñada y la final pueden observarse en la tabla 1. De esta forma, para un nivel de confianza del 95% (dos sigmas), una variabilidad máxima ($P=Q$) y en el supuesto de muestreo aleatorio simple, el error de muestreo es de $\pm 2,45\%$ para el conjunto de la muestra.

El método de recogida de datos utilizado, la encuesta online, se adapta a la complejidad del cuestionario, que necesita apoyo visual. La empresa garantizó el muestreo aleatorio. Para evitar sesgos, asociados todavía a las encuestas web, se introducen cuotas por edad, nivel educativo y zona geográfica, asociados al uso de internet. La muestra se ajusta a los criterios utilizados y, en general, a las características de la población asalariada. Sin embargo, observamos alguna diferencia, especialmente respecto a la nacionalidad, pues la muestra solo incluye un 2,3% de personas con nacionalidad no española, una limitación que hay que tener en cuenta al interpretar los resultados.

Tabla 1. Diseño muestral y muestra utilizada				
Variables	Diseñada		Utilizada	
	n	% n	n	% n
Sexo				
Hombre	826	51,6%	827	51,7%
Mujer	774	48,4%	772	48,3%
Total	1.600	100,0%	1.599	100,0%
Edad				
18-24	91	5,7%	91	5,7%
25-34	322	20,1%	321	20,1%
35-44	453	28,3%	456	28,5%
45-54	459	28,7%	456	28,5%
55-65	275	17,2%	275	17,2%
Total	1.600	100,0%	1.599	100,0%
Zonas Nielsen				
Norte Este	211	13,2%	215	13,4%
Levante	229	14,3%	230	14,4%
Sur	278	17,4%	276	17,3%
Centro	162	10,1%	160	10,0%
Norte Oeste	129	8,1%	128	8,0%
Norte Centro	149	9,3%	150	9,4%
Islas Canarias	70	4,4%	69	4,3%
Área Metropolitana de Barcelona	154	9,6%	150	9,4%
Área Metropolitana de Madrid	218	13,6%	221	13,8%
Total	1.600	100,0%	1.599	100,0%
Nivel de estudios				
Sin estudios/Primer grado/Segundo grado (primer ciclo)	458	28,6%	464	29,0%
Segundo grado (segundo ciclo)	385	24,1%	386	24,1%
Tercer grado, Lic. Doc. Máster	757	47,3%	749	46,8%
Total	1.600	100,0%	1.599	100,0%
Fuente: Elaboración propia.				

El objetivo del informe es ofrecer una imagen general de los resultados de la investigación, accesible para cualquier público. Por eso, se ha optado por un análisis de datos sencillo, coherente y estructurado, con análisis similares en cada capítulo. Cada apartado comienza mostrando y analizando los estadísticos descriptivos de los ítems incluidos en cada indicador: medias y frecuencias. Por cada concepto, se ha señalado una serie de ítems que expresan diferentes dimensiones del fenómeno. Las personas entrevistadas debían mostrar su acuerdo y desacuerdo con cada ítem en una escala de 1 a 7, siendo 1 totalmente en desacuerdo y 7 totalmente de acuerdo.

Posteriormente se ha realizado un análisis bivariado con cruces por género, edad y nivel educativo. Para simplificar el análisis se ha convertido la edad y el nivel educativos en dicotómicos: personas menores y mayores de 35 años, y con y sin estudios universitarios. De esta manera se han comparado las medias y las diferencias de frecuencias entre valores

positivos y negativos. Es decir, la diferencia entre los que se manifiestan de acuerdo (posiciones 5 a 7 de la escala) y en desacuerdo (posiciones de 1 a 3) con cada ítem.

Por último, se han construido un índice con cada variable fundamental: índice de aceptación de la negociación colectiva, índice de precariedad laboral, índice de bienestar laboral, índice de compromiso laboral e índice de desempeño laboral. Para construir los índices se optó por el método más intuitivo y sencillo: la agregación del acuerdo con cada dimensión del concepto y su normalización en una escala de -1 a 1. Como puede comprobarse, en ocasiones se invertía el sentido de los ítems para expresar lo contrario de la dimensión, hecho que se tenía en cuenta a la hora de construir los indicadores.

No obstante, antes de construir los indicadores, se realizó un análisis factorial exploratorio para comprobar que los ítems se relacionaban entre sí, captando la ligazón del concepto teórico que expresaban. Los análisis fueron satisfactorios, salvo en una dimensión de la precariedad relativa al horario, por lo que este ítem fue excluido en la construcción del indicador.

Una vez construidos los indicadores, es posible realizar análisis bivariados más variados y completos. Además de ofrecer el diagrama de cajas de cada indicador, se han realizado cruces por género, edad (con cinco tramos de edad), nivel de estudios (tres categorías), si existe sección sindical, el ámbito del convenio colectivo, la titularidad de la empresa (pública o privada), el nivel de renta y el tipo de contrato. Por último, se han realizado análisis de correlaciones de cada indicador con los indicadores anteriores. Para analizar las relaciones entre las variables disponemos de la recta de regresión lineal simple, plasmada en un gráfico, que nos indica la dirección (positiva o negativa) y a cadencia o inclinación de la relación; el coeficiente de correlación muestral de Pearson, que nos señala la dirección y la fuerza de la asociación de cada par de indicadores; y la significación de este coeficiente, que nos indica el grado en que este dato es trasladable al conjunto de la población.

Con el fin de conocer si existen diferencias significativas en la población objeto del estudio en atención a variables como el género, la edad o el nivel de estudios, se han llevado a cabo pruebas estadísticas no paramétricas, dado que no se cumplían las condiciones para utilizar pruebas paramétricas. Se ha utilizado la prueba U de Mann-Whitney para dos muestras independientes y la prueba de H de Kruskal-Wallis para dos o más muestras independientes. Se utiliza cuando se desea efectuar la comparación de medias de dos grupos independientes de una muestra de población respecto de los resultados obtenidos sobre una variable dependiente de tipo ordinal o de intervalo. Se ha utilizado para los cruces con el género, la edad o el nivel de estudios. Mediante la prueba U de Mann-Whitney se realiza una comparación estadística de las medias de estas variables para determinar si existe diferencia en la variable dependiente para cada uno de los grupos. En los cruces con variables no dicotómicas, como el salario y el ámbito del convenio colectivo, se ha utilizado la prueba de H de Kruskal-Wallis. En ambos casos, el nivel de confianza establecido es el 95%.

Capítulo 1: La negociación colectiva

Ramón Rueda López (Universidad de León)

Vicente López Martínez (Fundación 1º de Mayo)

Pedro J. Linares Rodríguez (Fundación 1º de Mayo)

Jaime Aja Valle (Universidad de Córdoba)

1. La negociación colectiva como factor de crecimiento económico y mejora del bienestar laboral.

Desde hace décadas, y de manera especial tras el estallido de la crisis económica mundial de la primera década del siglo XXI, los procedimientos legislativos impulsados en los países más desarrollados del mundo para reformar las relaciones laborales (Glassner y Keune, 2012), han tenido como propósito introducir mayores niveles de flexibilidad en el marco regulador de los mercados de trabajo. Esto con el objetivo de alinear dichos marcos con las dinámicas económicas mundiales (Brodsky, 1994; Howell, 2021; Marginson y Sisson, 1998; Sisson y Martín Artiles, 2000). De esta forma, la transformación experimentada por las relaciones laborales en el conjunto de las sociedades capitalistas, dieron como resultado mercados laborales con mayor flexibilidad y más permeables a las necesidades de las empresas y sus estrategias (Baylos Grau, 2011; Escribano Gutiérrez, 2013; Howell, 2021).

En esta lógica pueden inscribirse las distintas Reformas Laborales que han recorrido el mercado laboral en España, destacando entre otras, por su impacto en los procesos de precarización de la mano de obra en nuestro país, la Reforma Laboral de 1984, que supuso la irrupción del contrato temporal como figura normalizada de contratación, alcanzando en poco más de un lustro al 30% de la población asalariada; y la Reforma Laboral de 2012, que, entre otros, priorizó el convenio de empresa frente al convenio sectorial, con el objetivo de dinamizar un proceso de deflación salarial como mecanismo de salida de la crisis (Ramos Quintana, 2014). Así, tal y como señalan Morata García de la Puerta y Díaz Aznarte (2013, p. 69): “El intervencionismo estatal, imprescindible en la fijación de mínimos y seña de identidad del derecho del trabajo, se está batiendo en retirada, y no precisamente para dejar un espacio mayor de actuación a la autonomía colectiva de los agentes sociales (como sucedió en la reforma de 1994), sino para inclinar la balanza del lado empresarial en el inmanente desequilibrio existente en la contratación laboral”. Podríamos reflexionar al respecto de que este intervencionismo estatal, regulador, se utilice esencialmente para aumentar lo que denominamos una “autonomía” de las partes en un marco de desigualdad de poder entre capital y trabajo. La última Reforma Laboral (2022) ha supuesto un cambio en esta dinámica, atacando precisamente la contratación temporal y recomponiendo la jerarquía de convenios a favor del convenio de ámbito sectorial.

A lo largo de las últimas décadas se ha dado un (falso) debate entre la necesidad de aumentar la flexibilidad interna en las empresas (salario, jornada, movilidad funcional...) frente a la flexibilidad externa (capacidad de la empresa para ajustar el volumen de mano de obra a las necesidades de producción en cada momento). Esta dicotomía ha penetrado de forma importante en los procesos de negociación colectiva y diálogo social. El aumento de la temporalidad, las mayores facilidades para el despido individual y colectivo y la propia

modificación de la normativa sobre modificación de las condiciones de trabajo o el descuelgue salarial, imponían en las mesas de negociación la necesidad desde la perspectiva sindical de estabilizar las plantillas (conversiones de personas empleadas temporales en indefinidos) a cambio de mayor capacidad de las personas empresarias para adecuar los salarios, la jornada o las categorías profesionales a los vaivenes del mercado. Así, "...la misma UE modulaba su apuesta por la reiterada flexibilidad, combinándola, como ya advertimos, con el otro concepto al que se le unía, el de seguridad, lo que, indirectamente nos acercaba hacia la flexibilidad interna. En otras palabras, frente a mecanismos que pudieran suponer la pérdida de empleo, en términos individuales o generales, deben potenciarse otros que a la par que garanticen la viabilidad de la actividad empresarial, no supongan la pérdida de aquel empleo" (Vila Tierno y Castro Medina, 2022, p. 93).

En paralelo, y quizá como consecuencia de ello, hemos asistido a un proceso de institucionalización de la individualización de las relaciones laborales (Tovar Martínez y Revilla Castro, 2012), que sitúa al individuo como responsable de su propia situación laboral, debiendo asumir su relación con el trabajo como una constante de cambio y adaptación en el que debe mejorar su empleabilidad para satisfacer el mercado. Individualización que conlleva en muchas ocasiones que el individuo negocie directamente sus condiciones con la empresa, rompiendo con ello la construcción del sujeto colectivo y devaluando los efectos de la negociación colectiva.

El resultado de este proceso ha supuesto, como veremos, una extensión en la negociación colectiva de las medidas tendentes a la flexibilidad interna en la gestión de la mano de obra, y con ello, una utilización por parte de los y las empresarias de herramientas más individualizantes a nivel salarial, de jornada o de movilidad funcional. Estos elementos dinamizan como veremos las dinámicas de fijación de salarios más individualizantes o de jornada más flexibles.

Estas transformaciones han tenido como consecuencia un progresivo debilitamiento de las formas habituales de negociación colectiva y, por consiguiente, la disminución del poder de negociación de las personas trabajadoras y sus representantes (Anner *et al.*, 2021; Hayter y Visser, 2021; Peetz, 2019). Esto ha desembocado en una degradación paulatina de los mercados laborales en todo el mundo. Una degradación caracterizada por aspectos como la precariedad, la desigualdad, la inseguridad, la exclusión o la pérdida de poder adquisitivo (Greer y Doellgast, 2017; Hayter y Visser, 2018; Keune, 2021; Piketty, 2015).

España no quedó al margen de esta ola de reformas legislativas. Así el Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, vino a consagrar un modelo de negociación sin consenso alguno en el marco del diálogo social. Se estaba impulsando un proceso dirigido a mermar los derechos laborales en favor de la productividad y los márgenes empresariales. Esto se traducía en una intensa dinámica de devaluación salarial que se prolongó entre el 2011 y el 2016 y en una reducción del poder negociador de la representación legal de las personas trabajadoras. En definitiva se estaba restando valor a la negociación colectiva como fundamento de unas relaciones laborales adecuadas y sanas, garantía de la estabilidad y la paz social propias del Estado del Bienestar (Baylos Grau, 2011; Rodgers *et al.*, 2009).

Este contexto se vio agravado a partir del 11 de marzo de 2020, fecha en la que la Organización Mundial de la Salud declaró la pandemia del Sars-Cov-2. La crisis

socioeconómica desatada a partir de ese momento puso al mundo del trabajo en una situación de riesgo extremo en cuanto a la cantidad de empleo, su calidad y la protección de los grupos de personas trabajadoras más vulnerables, ahondando, aún más la degradación de los mercados laborales (Béland *et al.*, 2020; Fana *et al.*, 2020; Lee *et al.*, 2020; Pouliakas y Branka, 2020).

El impacto negativo que la COVID-19 ha tenido sobre la calidad de vida y el bienestar laboral de las personas trabajadoras ha sido contrastado desde diversas instancias económicas y académicas. Los cambios que de manera inesperada introdujo la COVID-19 en las economías de todos los países y en las condiciones de trabajo ha provocado un aumento de la vulnerabilidad física, financiera y emocional de las personas trabajadoras (Kim *et al.*, 2021, p. 323), especialmente entre la mujeres, las personas jóvenes, y las personas con empleos temporales y con baja cualificación (Soares y Berg, 2021). Como resultado de lo anterior se han incrementado los índices generales de pobreza y desigualdad en las sociedades de todo el mundo (Chancel *et al.*, 2022; Palomino *et al.*, 2020; World Economic Forum, 2020).

Con el fin de minimizar las consecuencias adversas de la COVID-19 la OIT lanzó un llamamiento para que, desde el diálogo social, se impulsaran las medidas oportunas destinadas a garantizar la reestructuración empresarial y, sobre todo, la conservación del empleo (ILO, 2020).

En este sentido, han sido precisamente los acuerdos alcanzados en el marco del diálogo social los que, en España, permitieron durante la pandemia, poner a salvo millones de puestos de trabajo mediante instrumentos como los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE). Sin embargo, los ERTE, pese a su utilidad y buen ejemplo, han sido un instrumento puntual, no deben ser el final, sino el principio de nuevos modelos de gestión de las relaciones laborales donde el cuidado de las personas y el bienestar laboral este situado en el centro del debate. La sociedad de los cuidados se ha revelado como esencial en la vertebración de la ciudadanía durante la pandemia. El modelo ERTE, desarrollado en la pandemia, se ha visto reflejado en la última reforma laboral, con el objetivo de potenciar la flexibilidad interna con medidas concretas y dotaciones presupuestarias, para acabar con la práctica habitual de utilizar el despido como única medida ante cualquier revés coyuntural de las empresas.

En su conjunto, la experiencia derivada de la gestión de la crisis sanitaria ha puesto de manifiesto la importancia de la economía real y ha hecho visible la importancia de la economía de los cuidados (Jenkins y Smith, 2021), además ha dejado patente que alguno de los llamados «trabajos esenciales» están deficientemente retribuidos y son precarios (Leach *et al.*, 2021).

Sin embargo, lejos de mejorar tras la pandemia de la COVID-19, la realidad económica y laboral se ha tornado aún más compleja como resultado de las dinámicas inflacionistas que están caracterizado las economías mundiales desde el año 2022. En el caso de España, esta situación ha provocado que, según los datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística (INE), la tasa de variación anual del Índice de Precios al Consumo (IPC) y la tasa anual de la inflación subyacente llegasen a alcanzar, en febrero de 2023, el 6% y el 7,6% respectivamente (INE, 2023).

Al mismo tiempo, según los últimos datos publicados en febrero de 2023 por el Ministerio de Trabajo y de Economía Social del Gobierno de España (MITES) sobre la evolución de la negociación colectiva en España, la subida salarial media pactada en para 2023 fue del 2,89% (MITES, 2023a), un valor por debajo de las tasas de inflación observadas, algo que está provocando la pérdida de poder adquisitivo de las personas trabajadoras.

Por otro lado, y como revelan los datos publicados por el Banco de España, el resultado ordinario neto de las empresas españolas creció un 91,3% en 2022, frente al 32,1% de 2021 (Banco de España, 2023).

Desde esta perspectiva, las empresas no pueden quedar exentas de su responsabilidad. Los agentes económicos no pueden exigir mayores cotas de compromiso y desempeño laboral sin ofrecer mayores niveles de bienestar laboral ni renunciar a prácticas que incrementan la precariedad laboral. En este sentido, el crecimiento económico, como argumento de legitimidad social de las normas laborales, se debe fundamentar más por el equilibrio entre una mayor productividad empresarial y unos derechos laborales amplios, que por los procesos de desregulación y flexibilidad de los mercados laborales (Todoli-Signes, 2021).

Es desde este punto de vista desde el que se quiere reinterpretar la idea de bienestar laboral. El paradigma de bienestar laboral se basa, en gran medida, en la teoría del intercambio social y de las ganancias mutuas que subyacen en la relación de empleo (Valizade *et al.*, 2016). Unido a esto, la teoría de la calidad de vida en el trabajo sostiene la participación de las personas empleadas en todos los niveles jerárquicos, en la configuración de entornos laborales con condiciones psicosociales favorables, los procesos y métodos organizativos y los resultados de la organización, algo que, en última instancia, va a tener un impacto positivo tanto en el compromiso como en la productividad y el desempeño laboral de las personas trabajadoras (Guest, 2017).

Así, resulta evidente la urgencia en abordar un proceso de negociación colectiva entre los agentes económicos y los agentes sociales a partir del cual las personas trabajadoras comiencen a recuperar el poder adquisitivo perdido a partir de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio. Este pacto de rentas debe hacer efectivo el reparto de los costes económicos de la inflación que están sufriendo las personas trabajadoras con los elevados beneficios empresariales. Pero no es menos evidente que resulta necesario abordar una nueva forma de definir las relaciones laborales más allá de lo meramente salarial. Las expectativas empresariales no pueden soslayar las necesidades de las personas trabajadoras, sino que, por el contrario, se debe buscar un equilibrio entre un mayor desempeño empresarial y mejores derechos y condiciones laborales para las personas trabajadoras (Todoli-Signes, 2021). Sólo de esta manera, la negociación colectiva cumplirá su función de gobernanza de las relaciones laborales, promoviendo e incentivando su cambio en un sentido progresista y emancipador, alineándose con los paradigmas del bienestar laboral de las personas trabajadoras (Baylos Grau, 2020; Guest, 2017; Inanc y Kalleberg, 2022).

Es en este sentido, la creación de entornos laborales centrados en las necesidades y expectativas de las personas trabajadoras y su bienestar laboral, y el impacto que esto tiene en el aumento del compromiso y el rendimiento laboral, es una cuestión que en, en los últimos años, está recibiendo cierta atención por parte de algunas empresas y, también, en muchas investigaciones académicas (Edgar y Geare, 2014; Edgar *et al.*, 2015; Guest, 2017).

La negociación colectiva, por tanto, debe jugar un papel protagonista en el propósito de mejorar los niveles de bienestar laboral de las personas trabajadoras y, al mismo tiempo, disminuir la precariedad laboral. Este puede ser el punto de partida si lo que se desea, es incrementar el compromiso y el rendimiento laboral de los trabajadores y las trabajadoras y, en última instancia mejorar la posición competitiva de las empresas españolas y sus resultados.

2. Los procesos de negociación colectiva en la mejora de las condiciones laborales de las personas trabajadoras.

2.1. La negociación salarial.

El salario tiene básicamente una función de contraprestación por el trabajo realizado, al menos en su configuración tradicional. En este sentido su fijación a través de la negociación colectiva adquiere gran relevancia en la disputa capital-trabajo, disputa que se ve muy condicionada por factores institucionales, especialmente los que tienen que ver con los marcos normativos vigentes, tanto en el ámbito laboral como socioeconómico, y por la propia dinámica de los mercados. Estos marcos institucionales determinan, junto con las dinámicas productivas y económicas, la correlación de fuerzas entre personas trabajadoras y empresarias y, por lo tanto, la mayor o menor captación de plusvalía por parte del capital.

En las últimas décadas se ha producido una caída continua de la participación de las rentas del trabajo en la renta nacional, provocando un cambio en la distribución de esta, incrementando la participación de las rentas del capital (Cárdenas del Rey y Herrero Alba, 2018). El cambio tecnológico que ha acompañado al proceso de globalización y la financiarización de las economías han sido, sin duda, causa importante de dicho cambio en la distribución funcional de la renta, si bien, esta se ha producido esencialmente, como consecuencia del proceso de desregulación y deterioro institucional de los mercados de trabajo y los estados de bienestar (Kristal, 2010). Para esta autora la tendencia común en la dinámica de la participación del trabajo en el ingreso nacional se explica en gran medida por los indicadores del poder organizativo de la clase obrera en las esferas económica y política, el poder estructural de clase en la esfera global e indirectamente por un indicador de la integración de la clase trabajadora en la esfera intraclasses (la centralización de la negociación).

En nuestro país, según datos del INE, en el 4º trimestre de 2022 la remuneración de las personas asalariadas suponía el 46,9% de la renta nacional, mientras que el excedente bruto de explotación o rentas del capital alcanzaban el 47,57%. Recordemos que a finales de los años setenta del siglo pasado, las rentas salariales suponían valores cercanos al 60% de la renta nacional. Esta caída no tiene una única causa, si bien, en términos aritméticos vendría explicada desde una perspectiva macroeconómica, por un aumento del salario real medio por debajo de la productividad aparente del trabajo. Esta dinámica por lo tanto tiene que ver con la evolución (crecimiento débil) de la productividad aparente del trabajo y su composición sectorial, así como las dinámicas que subyacen a la evolución del poder de negociación por parte de la clase trabajadora.

Sin embargo, la consolidación de modelos de diferenciación retributiva, ya sea por estrategias de externalización, subcontratación y deslocalización que se derivan de la actividad productiva y de un marco regulatorio propicio a colectivos de personas trabajadoras con una mayor debilidad contractual, o por el impulso de sistemas de retribución variable (por

desempeño, objetivos, etc.), han transformado la función tradicional igualitarista del salario, en el modelo de producción fordista, hasta convertirlo en un instrumento más de las políticas de recursos humanos (Sanguineti Raymond, 2009), dirigidas a la satisfacción de las prioridades del proyecto empresarial influyendo en las conductas de las personas trabajadoras.

De esta manera se amplía sustancialmente la capacidad discrecional de las empresas para establecer el salario en función de la actitud y el rendimiento individuales. La negociación colectiva en la fijación de las retribuciones pierde con ello centralidad de manera evidente, quedando supeditada al incremento de la flexibilidad (precariedad) en el mercado de trabajo y a los sistemas de gestión empresarial. Cada vez es más intenso el proceso de individualización de las condiciones retributivas a través de la fijación de complementos salariales que, o bien se fijan en el momento de la contratación o se establecen en función de sistemas individualizados de evaluación del desempeño. Con ello, los convenios colectivos solo sirven en muchas ocasiones como referencias de mínimos salariales y la negociación colectiva pierde parte de su capacidad reguladora en el establecimiento de retribuciones homogéneas para colectivos profesionales, asumiendo y reordenándose en función de estas dinámicas de reorganización permanente de la cadena de valor de las empresas. Ni que decir tiene que este proceso refuerza las dinámicas de segmentación del mercado de trabajo, y con ellas el aumento de las desigualdades salariales intraclase, y los procesos de individualización y ruptura de los lazos de solidaridad.

Según el avance provisional de 2021 de la Estadística de Convenios Colectivos del Ministerio de Trabajo y Economía Social (MITES, 2023b), el 30% de los convenios colectivos suscritos tenían cláusulas que establecen complementos personales relacionados con la cantidad o calidad del trabajo realizado por la persona trabajadora o por un grupo de ellas.

Estos convenios afectan a un 23,64% de las personas trabajadoras, existiendo importantes diferencias entre los convenios de ámbito superior al de empresa, 21,45% convenios con dichas cláusulas y 21,62% de personas trabajadoras, mientras que en los convenios de empresa estas cifras se incrementan hasta un 32,67% de las empresas y el 56,27% de las personas trabajadoras.

En línea con lo anterior es de destacar que son frecuentes, dentro de la importante estructura salarial complementaria prevista en los convenios colectivos, el establecimiento de complementos personales de la plantilla en los convenios de empresa (un 35,65% personas trabajadoras) así como complementos de responsabilidad (40,82%). Las diferencias en estos casos son sustanciales con respecto a los convenios de ámbito superior a la empresa en los que las personas trabajadoras con complementos personales (9,89%) y con complementos de responsabilidad (14,38%) son muy inferiores.

Con todo, tal y como mostraremos en los próximos apartados, el porcentaje de personas trabajadoras que está de acuerdo, bastante de acuerdo o muy de acuerdo que la negociación colectiva hace posible obtener mejores salarios supone un 47,3%, en la encuesta realizada, mientras que un 31,9% manifiesta estar en desacuerdo con dicha afirmación.

2.2. La negociación sobre condiciones de trabajo, salud y seguridad.

Una de las cuestiones que más afectan a las condiciones de trabajo es el establecimiento de la jornada y la distribución de esta. De hecho, se ha venido señalando que

la escasa profundidad (riqueza) de la negociación colectiva venía dada por la centralidad de la jornada y el salario en los procesos de negociación de los diferentes convenios colectivos.

Cabe resaltar en primer lugar que, si bien, existe una evolución descendente de la media de la jornada de trabajo en España, ésta es muy inferior al aumento de la productividad (López del Paso, 2013). No en vano, jornada y salario, componen el coste medio por hora trabajada. Pero, con toda seguridad, la cuestión más interesante de la evolución de la jornada de trabajo, como ocurre con el salario, es el aumento de la disparidad existente dentro del mercado de trabajo tanto por el volumen de horas anuales que refleja el convenio como, implícitamente, por la extensión de la jornada a través de las horas extraordinarias. La extensión de la jornada de trabajo está asociada a los bajos salarios (aumento del ingreso en base a la realización de más horas de trabajo) y al aumento de la intensificación del trabajo en algunas actividades productivas.

El marco normativo es bastante explícito en la determinación de la jornada máxima anual, pero, al mismo tiempo, establece sustanciales márgenes de flexibilidad, derivando al marco convencional o a posibles pactos entre empresas y los representantes de las personas trabajadoras la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, posibilitando que la empresa, en ausencia de pacto, pueda distribuir irregularmente hasta el diez por ciento de la jornada.

El artículo 34 del Real Decreto Legislativo 2/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores establece que la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual si bien su duración, teniendo en consideración dicho límite, será pactada en los convenios colectivos o los contratos de trabajo. Hay que destacar que la existencia de límites de jornada como derecho indisponible es uno de los elementos esenciales para la protección de las personas y por tanto una característica fundamental de las condiciones de trabajo efectivamente aplicadas.

Analizando las Estadísticas de Convenios Colectivos (MITES, 2022) se comprueba cómo las materias relacionadas con la distribución irregular de la jornada (49,03% de los convenios suscritos en 2021), la incorporación de permisos retribuidos por circunstancias familiares que mejoran la legislación vigente (61,14% convenios), la regulación del trabajo a turnos (48,74%) o las medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (44,99%) merecen una alta atención en los procesos de negociación colectiva.

El incumplimiento de la limitación de jornada o modelos de gestión que extiendan la flexibilidad más allá de los márgenes establecidos sobre horas extraordinarias, descansos obligatorios y otros, tienen efectos en términos de conciliación, pero sobre todo pueden provocar situaciones de indefensión para las personas trabajadoras, que pueden verse “invitadas” a superar esos límites. En el caso de los contratos a tiempo parcial esta situación se ve agravada, incrementando la vulnerabilidad en dichos contratos. Estas prácticas son sin duda elementos de precarización del mercado de trabajo que deben encontrar respuesta en la negociación colectiva en sentido estricto, pero que exigen un seguimiento continuo de la representación de las personas trabajadoras, así como de las autoridades laborales.

Importante en este sentido ha sido la incorporación en el RDL 2/2015 de la obligación del registro de jornada por parte de la empresa, debiendo documentarse dicho registro,

sometiendo a la negociación colectiva o a un proceso de consulta la fórmula de cumplimiento de dicho registro.

Por su parte, las disposiciones de carácter laboral contenidas en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales tienen el carácter de derecho necesario mínimo indisponible (art. 2.2 LPRL) por lo que el marco convencional se convierte en un instrumento de mejora sobre las previsiones legales. No es posible establecer convencionalmente la reducción de los niveles de protección en seguridad y salud. Por ello, el marco de negociación en salud laboral suele limitarse a la aplicación de los derechos de participación y consulta previstos en la ley sobre los sistemas de gestión de la prevención en la empresa.

La posterior reforma de dicho marco normativo, Ley 54/2003, señalaba la necesidad de desbordar el mero cumplimiento formal del conjunto de deberes y obligaciones para impulsar la planificación de la prevención, la evaluación inicial de los riesgos y su actualización periódica a medida que se alteren las circunstancias y varíen las condiciones de trabajo. Se pretende con ello fomentar una cultura preventiva que forme parte del sistema general de gestión de la empresa y que constituya un conjunto integrado y efectivo de medidas en función de la realidad productiva de la empresa que debe ser implementado y revisado de manera permanente para adaptarse en cada momento.

Son pocas las materias que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales remite a la negociación colectiva, algunos aspectos de carácter organizativo, como el establecimiento de sistemas de designación de Delegados de Prevención distintos a los recogidos en la propia ley, que prevé que sean elegidos por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación (art. 35.2 LPRL), o cuando establece que las competencias reconocidas a los mismos pueden ser ejercidas por órganos específicos creados en el propio convenio (art. 35.4 LPRL).

Si analizamos algunas cifras disponibles podemos afirmar que el desarrollo convencional en materia de salud laboral es bastante escaso. Solo un 8,29% de los convenios colectivos (representan el 11,62% de las personas trabajadoras) establecieron sistemas de designación de delegados de prevención distintos a los previstos legalmente (MITES, 2022) en los convenios que se firmaron en 2021. Otras medidas como el establecimiento de planes y programas de prevención de riesgos se han incorporado en un 18,24% de los convenios colectivos (16,42% de personas trabajadoras) o el establecimiento de contenidos de formación en materia de seguridad y salud que también reflejan un exiguo 15,93% de los convenios colectivos.

Ahora bien, siendo escaso el desarrollo convencional en materia de salud y seguridad, debemos entender que el marco de actuación en la negociación colectiva no se limita a dicho desarrollo convencional, bien al contrario, tiene probablemente la mayor expresión de utilidad en la práctica de los derechos de representación y consulta previstos en el marco normativo. En este sentido conviene señalar que las personas trabajadoras tienen reconocido el derecho a participar en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo y que los delegados de prevención son sus representantes con funciones específicas en la materia, arts. 34.1 y 35.1 LPRL.

El derecho de consulta y el ejercicio y la labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales se configuran actualmente

como piezas fundamentales de la actividad de carácter colectivo desarrollada por las figuras previstas para la representación de las personas trabajadoras y deben considerarse esencia misma de la negociación colectiva, con una afectación muy directa sobre las condiciones de trabajo.

Para ver el alcance de estos derechos baste recordar que las empresas están obligadas a consultar con el personal empleado o sus representantes, entre otras, las siguientes materias:

- La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.
- La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de las personas encargadas de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.
- El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.
- Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de la plantilla.

Sin duda, la consecución efectiva de sistemas de gestión de riesgos laborales participados deben ser una pieza fundamental en la mejora permanente de las condiciones de trabajo en la garantía de seguridad y salud para las personas trabajadoras y consecuentemente un factor de bienestar laboral para las mismas.

2.3. La negociación de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres.

En una situación similar nos encontramos al analizar los procesos de negociación colectiva de las políticas de igualdad que, con el impulso de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, determinan una intensa actividad para dar cumplimiento a las previsiones legales.

La Ley Orgánica 3/2007 establecía la obligatoriedad de la elaboración y aplicación de planes de igualdad en las empresas de más de 250 personas trabajadoras, sin embargo, la aplicación de dicha previsión legal es bastante pobre. En 2019 en el Registro de Convenios Colectivos del Ministerio de Trabajo y Economía Social solo el 6,75% de las empresas obligadas habían registrado el plan de igualdad. El escaso registro no supone, sin embargo, el que la negociación de dichos planes no se haya abordado en los marcos correspondientes, si bien da una muestra clara del poco alcance que la medida había conseguido, máxime si consideramos que la elaboración de los planes debe ir acompañada de un proceso de implementación que se antoja difícil en dicho contexto.

Con el Real Decreto-Ley 6/2019, y superado el período transitorio previsto en el mismo, la obligación de aprobar planes de igualdad se establece para empresas de más de 50 personas trabajadoras, lo que supone que 32.139 empresas (MITES, 2023b) tienen obligación de elaborar y aplicar los citados planes, atendiendo a los contenidos mínimos exigidos en el RDL precitado. A todos los efectos el proceso de elaboración, la aplicación y la eficacia de lo acordado tiene la misma consideración que un convenio colectivo, estableciéndose además

la obligación de su negociación a nivel de empresa con independencia de que ésta disponga de convenio colectivo propio. Su eficacia vinculante se equipará a la de los propios convenios colectivos, si bien hay que tener presente, que la obligación de negociación en el ámbito de la empresa no puede interpretarse como obligación de alcanzar acuerdos o pactos. En el momento de escribir estas líneas, el Registro de Convenios (REGCON) del Ministerio de Trabajo y Economía Social, tiene registrados 12.756 Planes de Igualdad, lo que supone un 39,7% de las empresas obligadas. La mayor parte (96%) de dichos planes fueron acordados.

Por otra parte, según las estadísticas de Convenios Colectivos de Trabajo (MITES, 2022) el 41,95% de los convenios de empresas suscritos en 2021 dispondrían de planes de igualdad (54,24% personas trabajadoras en dichos convenios) y un 37,46% de los convenios de ámbito superior a la empresa tienen contemplados términos en los que se deben negociar dichos planes.

Las medidas de promoción de la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en materias como contratación, formación, promoción, salarios y estabilidad en el empleo tienen gran relevancia en la negociación colectiva. El 39,44% del total de convenios suscritos en 2021 tienen incorporadas cláusulas al respecto, lo que da cobertura a un 38,45% de las personas trabajadoras (MITES, 2022).

Además de las señas anteriormente, las medidas para prevenir el acoso sexual o por razón de género (48,59% de convenios y 60,92% personas) y las medidas de protección de víctimas por violencia de género (36,12% convenios y 45,98% personas trabajadoras) son las que tienen un mayor desarrollo en el marco de la negociación colectiva del año referenciado.

3. La medición de la percepción las personas asalariadas sobre procesos de negociación colectiva.

No son muchas las investigaciones que han abordado el estudio y análisis de cuál es la percepción y opinión que las personas trabajadoras tienen sobre la negociación colectiva y de cómo esta, influye en el aumento de su bienestar laboral, la disminución de la precariedad, la mejora de su compromiso, y en última instancia del rendimiento laboral individual. Entre las pocas investigaciones que han tratado de establecer este vínculo destacan las llevadas a cabo por Bryson y Wilkinson (2002) y la más reciente de Babalola y Ishola (2017). Si la primera de estas investigaciones trató de caracterizar la negociación colectiva en Gran Bretaña y, en su caso, establecer el vínculo entre los acuerdos de negociación colectiva y el desempeño laboral, empleando para ello datos indirectos recogidos por la Encuesta de relaciones laborales en el lugar de trabajo del 1998 en Gran Bretaña; la segunda, por su parte, centró su análisis en la influencia que la negociación colectiva tiene sobre el desempeño laboral de las personas trabajadoras, llevando a cabo para ello una encuesta entre 181 personas trabajadoras del sector público nigeriano y sindicalizadas.

Otras muchas investigaciones han analizado, por ejemplo, la relación entre la negociación colectiva y la mejora de las condiciones salariales (Bloom *et al.*, 1980; Pekkarinen y Alho, 2005), así como otros aspectos como el compromiso que las personas trabajadoras adquieren con sus empresas y con los sindicatos (Deery *et al.*, 1994) o la satisfacción con los procesos de negociación colectiva y los sindicatos (Fiorito *et al.*, 1988; Jarley *et al.*, 1990).

En cualquier caso, son diversas las escalas que en la literatura especializada se han empleado para medir, y evaluar, la percepción que las personas trabajadoras pueden tener

de aspectos tan diversos como los acuerdos y procesos en el marco de la negociación colectiva, y como esta afecta a otras variables como el bienestar laboral, la precariedad, el compromiso o el desempeño laboral.

Así, esta investigación, de acuerdo con los objetivos planteados, adaptando las escalas empleadas en otras investigaciones como las de Fiorito *et al.* (1988), Jarley *et al.* (1990) y Bryson y Wilkinson (2002) ha empleado los indicadores mostrados en la tabla 1 para medir la percepción que las personas trabajadoras en España tienen acerca de los acuerdos y procesos de negociación colectiva.

Tabla 1.1. Indicadores para medir la percepción que las personas trabajadoras tienen acerca de los acuerdos y procesos de negociación colectiva.

- Hace posible obtener mejores salarios para las personas trabajadoras.
- Hace posible obtener mejores condiciones laborales para las personas trabajadoras como días de descanso, mejores horarios, complementos salariales, ...
- Hace posible que la dirección de la empresa mejore el trabajo.
- Mejora la seguridad e higiene en el trabajo.
- Mejora la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Los sindicatos mantienen informados a las personas trabajadoras sobre los asuntos relacionados con la negociación colectiva.
- Los sindicatos animan a las personas trabajadoras a participar y expresar sus opiniones para mejorar los convenios colectivos.
- Los sindicatos están disponibles para escuchar las sugerencias y propuestas de las personas trabajadoras para ser incluidas en los convenios colectivos.

Fuente: Fiorito *et al.* (1988), Jarley *et al.* (1990) y Bryson y Wilkinson (2002)

4. Análisis cuantitativo sobre la negociación colectiva en España.

A partir de los datos obtenidos en la encuesta realizada se puede ofrecer un diagnóstico de cuál es la percepción que las personas asalariadas en España tienen sobre los acuerdos y procesos de la negociación colectiva en España. Este diagnóstico se va a realizar desde dos perspectivas. La primera, en el subapartado 4.1, donde se analizarán, de manera desagregada, los indicadores a partir de los cuales se ha medido esta variable atendiendo a criterios sociodemográficos. La segunda, en el subapartado 4.2, en la que se presentará el índice sobre la percepción de la negociación colectiva en España. El cálculo de este índice permitirá la evaluación global de esta variable a partir de otras de carácter tanto demográfico como laboral.

4.1. Análisis cuantitativo de los indicadores sobre la percepción de la negociación colectiva.

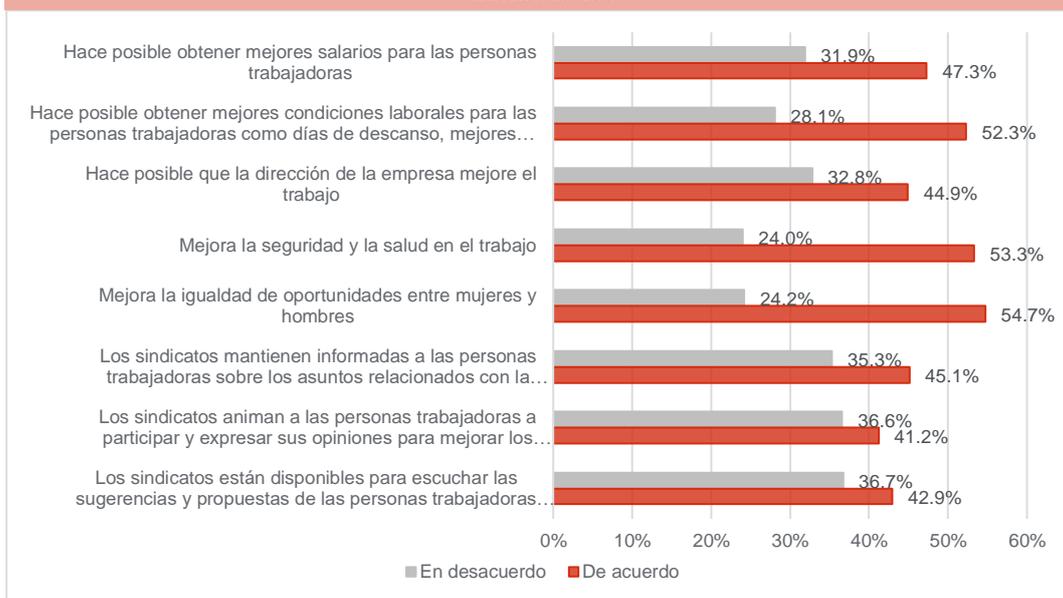
El gráfico 1.1 recoge los valores medios de cada uno de los indicadores empleados para medir esta variable. En su caso, los cinco primeros indicadores, destinados a medir hasta qué punto las personas encuestadas consideran que la negociación colectiva mejora aspectos de su trabajo son los que mejor puntuación media alcanzan, mientras que, los ítems sexto, séptimo y octavo, que miden más aspectos relacionados con los procesos desde la perspectiva sindical, alcanzan valores medios más bajos.

Gráfico 1.1. Negociación colectiva, media de acuerdo y error estadístico de la media con diferentes afirmaciones



Fuente: elaboración propia. N=1.599.

Gráfico 1.2. Negociación colectiva, porcentaje de acuerdo y desacuerdo con diferentes afirmaciones



Fuente: elaboración propia. N=1.599.

En cuanto al género de las personas encuestadas, en el gráfico 1.3 se presentan las diferencias entre mujeres y hombre.



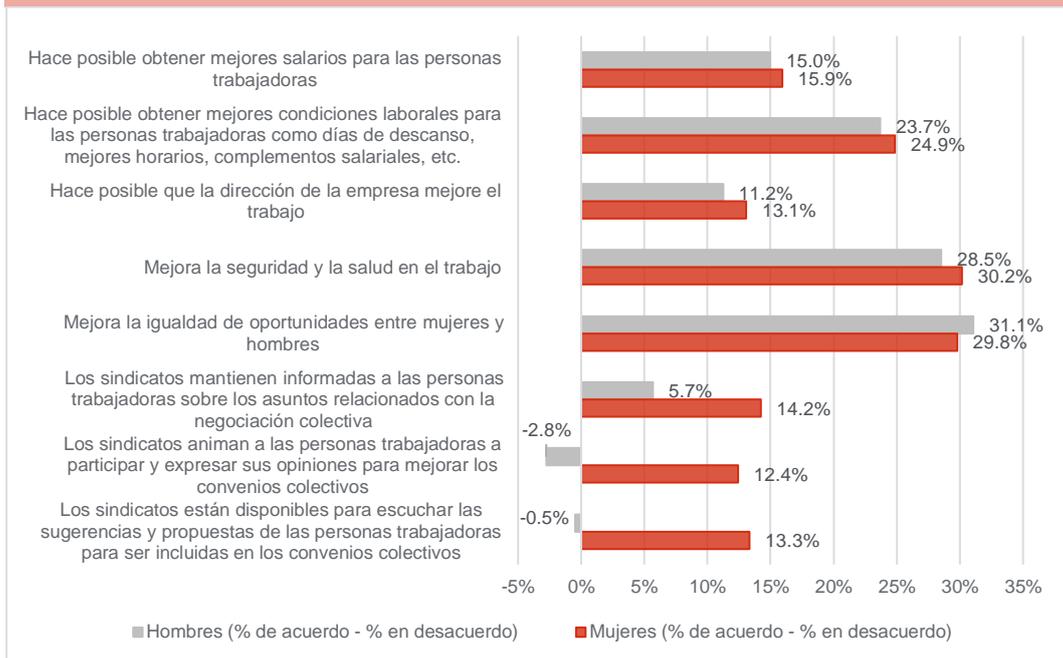
Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Mujeres=772 / Hombres=827).

A pesar de las diferencias de los valores medios entre mujeres y hombres que se pueden observar en el gráfico 1.3, tan sólo dos pueden ser consideradas significativas desde el punto de vista estadístico, las que tienen que ver con la participación y la escucha en los procesos de negociación colectiva. Es decir, son las mujeres más que los hombres las que consideran que los sindicatos animan en mayor medida tanto a la participación como su disponibilidad para la escucha en los procesos de negociación colectiva.

De hecho, como se puede observar en el gráfico 1.4, donde se muestran las diferencias en cuanto al grado de acuerdo y desacuerdo con cada afirmación, mientras que los hombres, de manera general, manifiestan un desacuerdo en cuanto al papel de los sindicatos en relación a la participación y la disponibilidad para la escucha en los procesos de negociación colectiva, las mujeres, sin embargo, manifiestan estar de acuerdo con estas mismas afirmaciones, puntuando así de manera más positiva a los sindicatos.

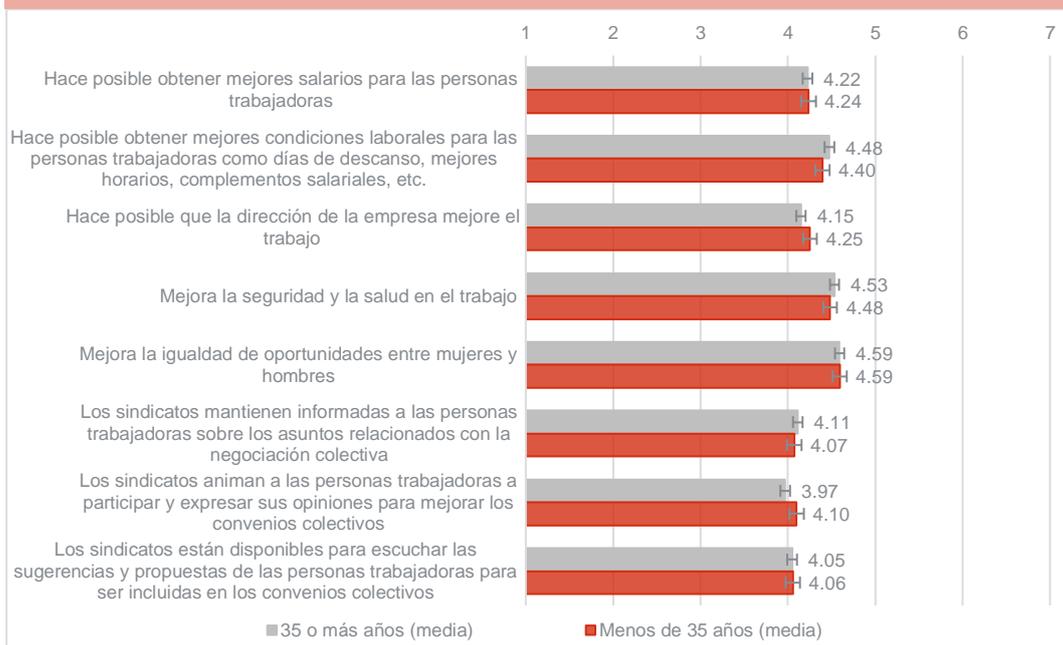
En cuanto a la edad, el gráfico 1.5 muestra las diferencias que pueden existir entre las personas menores de 35 años y las mayores de 35 años en cuanto a la percepción de la negociación colectiva.

Gráfico 1.4. Negociación colectiva y género, diferencia entre el porcentaje de acuerdo y desacuerdo con diferentes afirmaciones



Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Mujeres=772 / Hombres=827).

Gráfico 1.5. Negociación colectiva y edad, media de acuerdo y error estadístico de media con diferentes afirmaciones

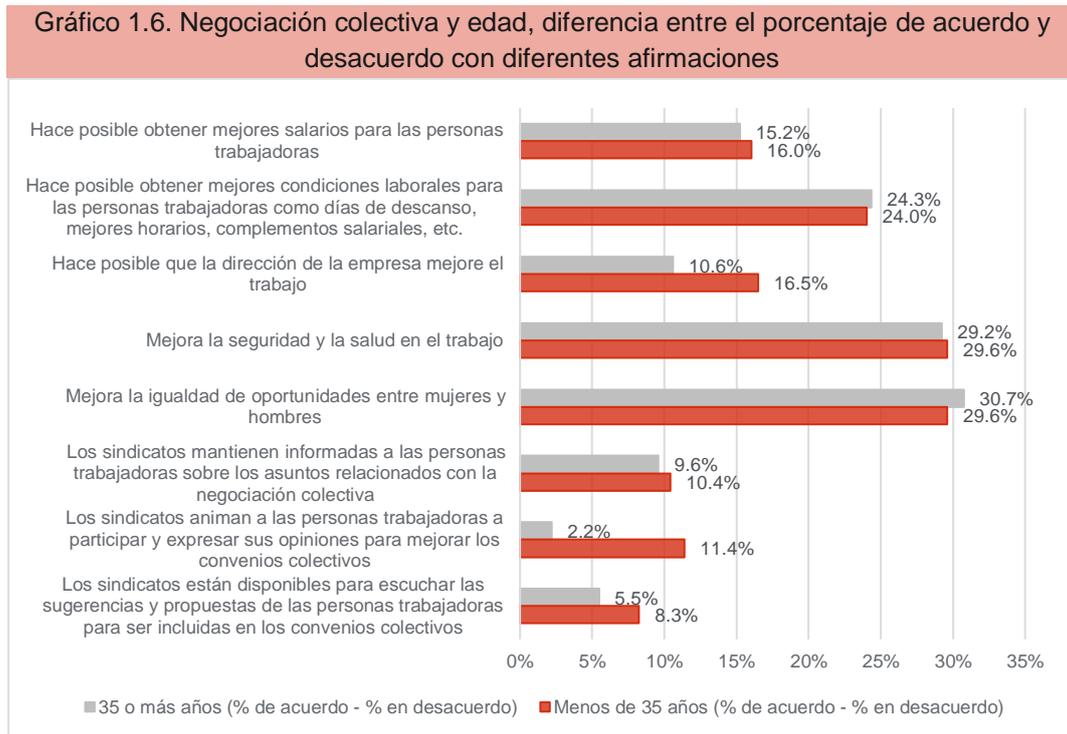


Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Menos de 35 años=412 / 35 o más años=1.187).

En este sentido, a pesar de las diferencias en los valores medios alcanzados según la edad, se puede afirmar que ninguna de estas diferencias es significativa desde el punto de vista estadístico.

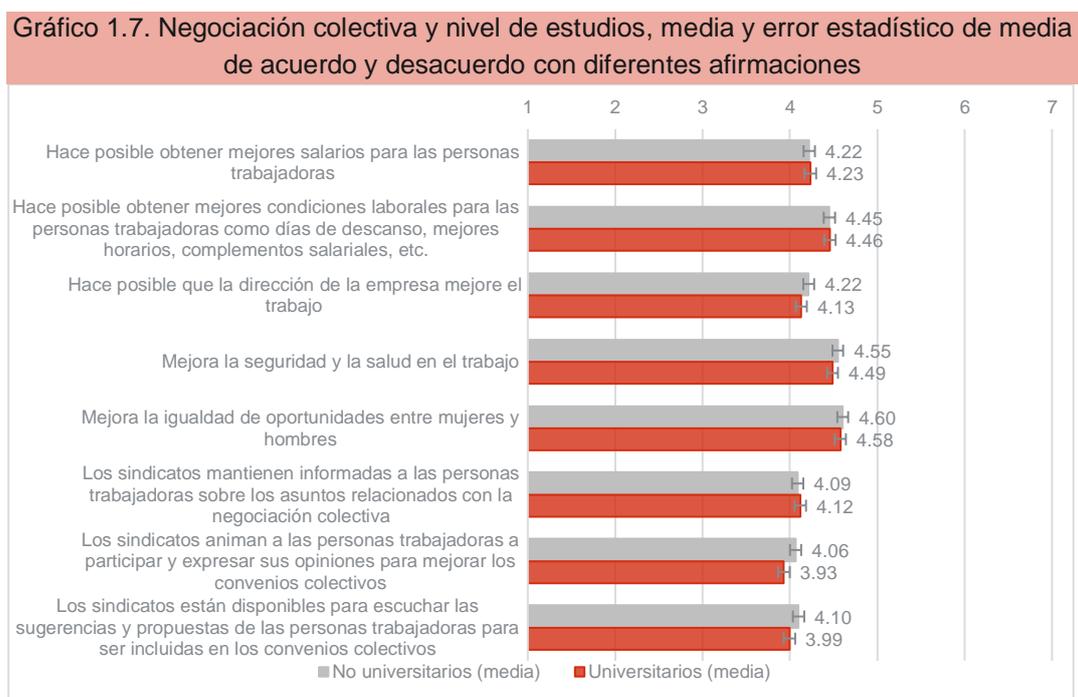
Por otro lado, en el gráfico 1.6, donde se muestran las diferencias entre el grado de acuerdo y desacuerdo de las personas encuestadas con cada afirmación, se puede observar

como las personas mayores de 35 años, presenta un nivel de acuerdo menor con relación a la facilidad para participar en los procesos de negociación colectiva.



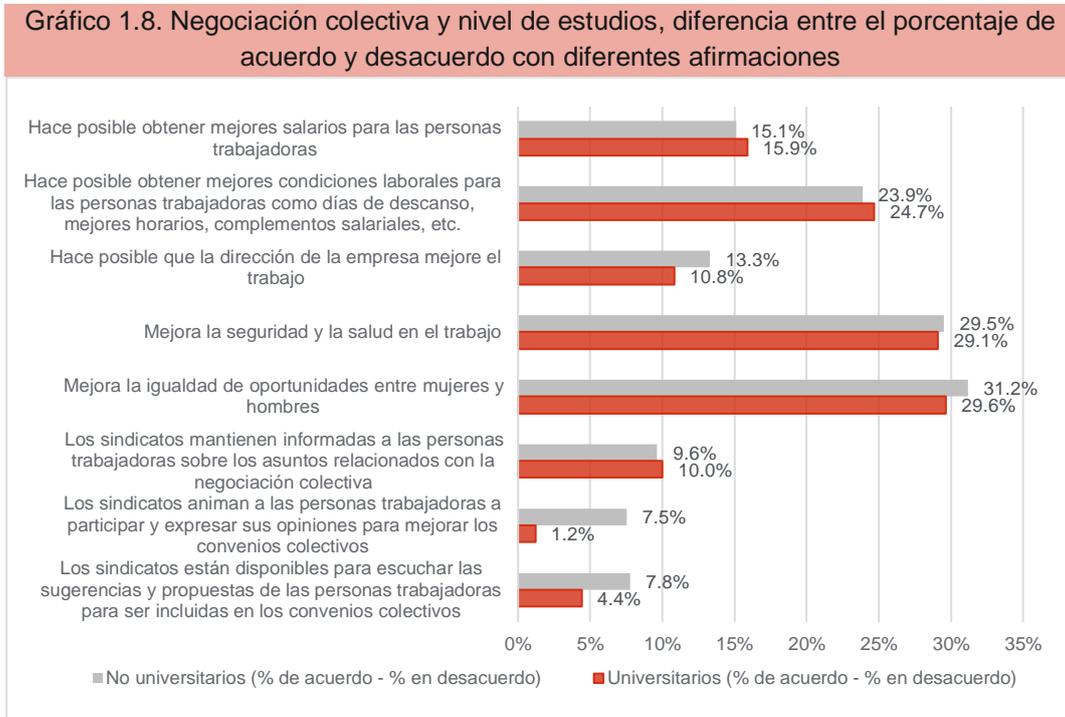
Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Menos de 35 años=412 / 35 o más años=1.187).

Por último, para acabar este apartado se analizarán los indicadores sobre la percepción de la negociación colectiva en función de que las personas encuestadas tengan, o no, estudios universitarios. Así, el gráfico 1.7 presenta los diferentes valores medios en función de los estudios de las personas encuestadas.



Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Menos de 35 años=412 / 35 o más años=1.187).

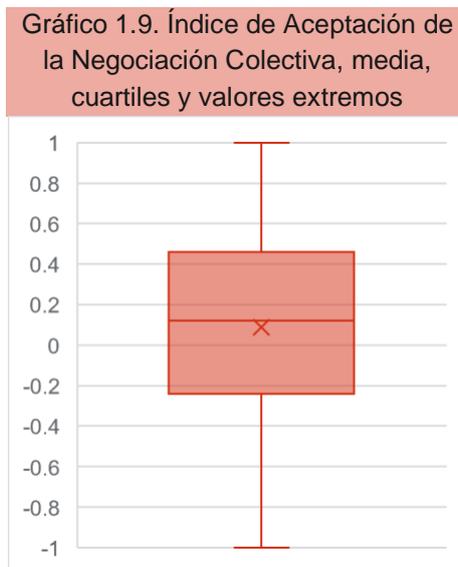
De igual manera que el caso de la edad, a pesar de las diferencias de medias que se pueden apreciar, se puede afirmar que ninguna de estas diferencias es significativa desde un punto de vista estadístico. Asimismo, como se desprende del gráfico 1.8 las personas con estudios universitarios son las que presentan una menor diferencia entre el grado de acuerdo y desacuerdo respecto a la facilidad para participar en los procesos de negociación colectiva por parte de los sindicatos.



Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Menos de 35 años=412 / 35 o más años=1.187).

4.2. El índice de la percepción sobre la negociación colectiva.

A partir de los datos obtenidos, de manera agregada en esta investigación se ha calculado el Índice de percepción sobre la negociación colectiva. Este índice se muestra en el gráfico 1.9.

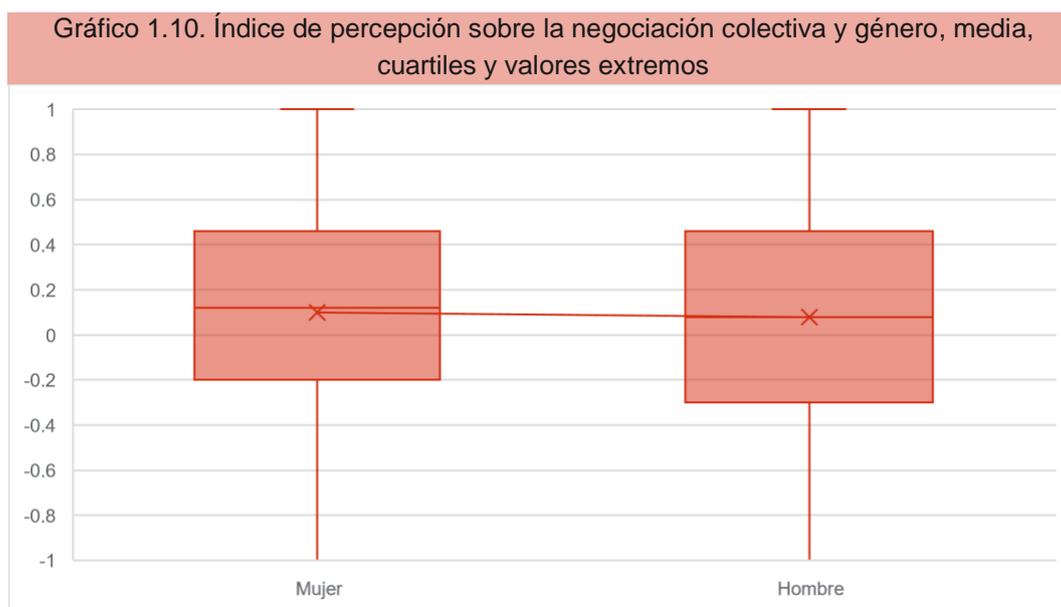


Fuente: elaboración propia. N=1.599.

Con el propósito de profundizar en la forma en la que este índice varía, su análisis y evaluación se va a realizar en función de las siguientes variables: género, edad, nivel de estudios, tipo de contrato, salario bruto anual, titularidad de la empresa, ámbito.

4.2.1. El índice de la percepción sobre la negociación colectiva según el género.

En el gráfico 1.10 se muestran los valores que toma la media y la mediana para el caso de las mujeres y de los hombres. En el caso de las mujeres estos valores son de 0,10 y 0,12 respectivamente, siendo para los hombres de 0,08 la mediana y 0,07 la media. Valores que no representan una diferencia estadística significativa. Es decir, mujeres y hombres tienen la misma percepción acerca de los acuerdos y procesos sobre negociación colectiva.

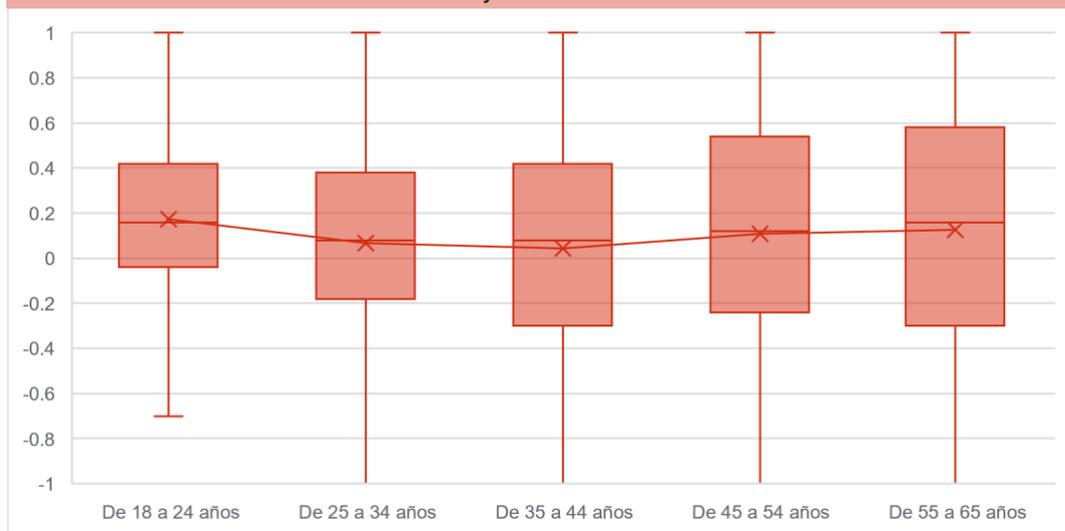


Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Mujeres=772 / Hombres=827).

4.2.2. El índice de la percepción sobre la negociación colectiva según la edad.

En el caso de la edad, el gráfico 1.11 muestra las diferencias de la media y la mediana para cada tramo de edad. En este caso, son las personas que tienen entre 35 y 44 años son las que muestran valores más bajos del índice de la percepción sobre negociación colectiva, tanto para la media (0,04), como para la mediana (0,08). Por otro lado, son las personas más jóvenes (entre 18 y 24 años) y las más adultas (entre 55 y 65 años), las que tienen una mejor percepción de la negociación colectiva, en ambos casos el valor de la mediana se sitúa en 0,16, siendo la media de 0,17 para las personas más jóvenes y de 0,12 para las más adultas. Estas diferencias son estadísticamente significativas, es decir, las personas con una edad media, aquellas que nacieron entre 1979 y 1988 son las que peor opinión tienen acerca de los acuerdos y procesos de negociación colectiva.

Gráfico 1.11. Índice de percepción sobre la negociación colectiva y edad, media, cuartiles y valores extremos



Fuente: elaboración propia. N=1.599 (de 18 a 24 años=91; de 25 a 34 años=321; de 35 a 44 años=456; de 45 a 54 años=456 y de 55 a 65 años=275).

4.2.3. El índice de la percepción sobre la negociación colectiva según el nivel de estudios.

El gráfico 1.12 muestra las diferencias en cuanto a los valores del índice según el nivel de estudios. Aunque las personas con estudios básicos tengan valores para la media (0,10) algo superiores a los otros dos segmentos (0,08 en ambos casos), siendo los valores de la mediana idénticos en todos los casos (0,12), desde un punto de vista estadístico no existen diferencias significativas, es decir, la percepción sobre los acuerdos y procesos de la negociación colectiva es la misma independientemente del nivel de estudios.

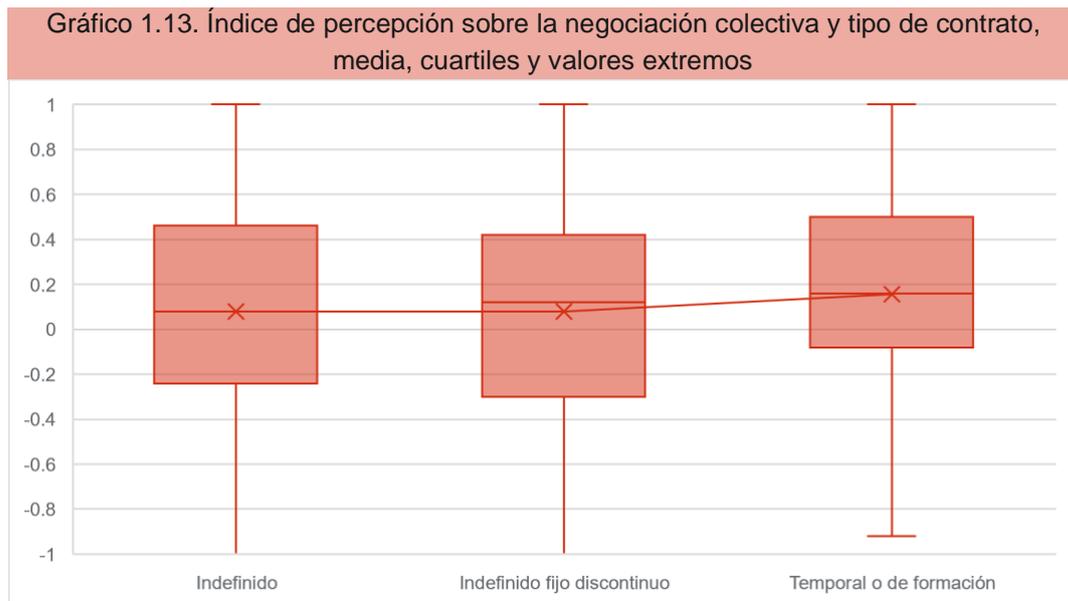
Gráfico 1.12. Índice de percepción sobre la negociación colectiva y nivel de estudios: media, cuartiles y valores extremos



Fuente: elaboración propia. N=1.599 (1er grado / 2º grado (1er ciclo)=464; 2º grado=386 y 3er grado=749).

4.2.4. El índice de la percepción sobre la negociación colectiva según el tipo de contrato.

En el gráfico 1.13 se presentan los valores que toma el índice para la media y la mediana en función del tipo de contrato señalada por las personas encuestadas. En esta ocasión aunque los valores de estos estadísticos son superiores para las personas con contratos temporales o en formación (0,15 para la media y 0,16 para la mediana) respecto a las personas con contratos fijos discontinuos (0,07 para la media y 0,12 para la mediana) y fijo (0,07 para la media y 0,08 para la mediana), se puede afirmar, que estas diferencias no son significativas estadísticamente, es decir las personas tienen la misma opinión acerca de la negociación colectiva independientemente de cuál sea su tipo de contrato.

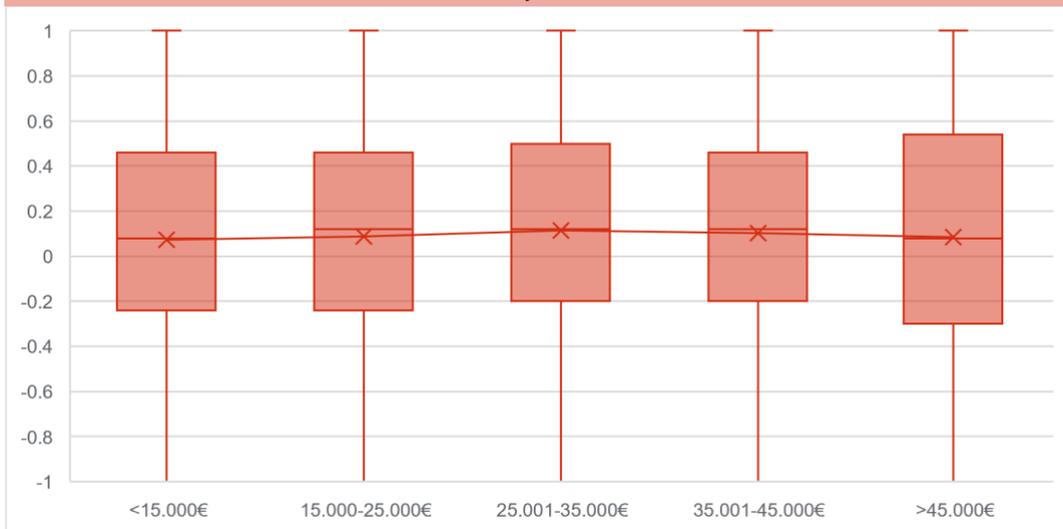


Fuente: elaboración propia. N=1.599 (contrato indefinido=1.274; contrato indefinido fijo discontinuo=107 y contrato temporal o de formación=218).

4.2.5. El índice de la percepción sobre la negociación colectiva según el rango salarial.

En el gráfico 1.14 se presentan las diferencias de los valores que los estadísticos media y mediana toman en función del rango salarial. Aunque como se observa en el gráfico estos valores oscilan hasta alcanzar su valor más alto para el caso de salarios situados en un rango que oscila entre los 25.001 y 35.000 euros donde la media y la mediana son de 0,11 y 0,12 respectivamente se puede afirmar que estas diferencias no son significativas estadísticamente, es decir, las personas tienen una misma opinión sobre la negociación colectiva que es independiente de su nivel de ingresos.

Gráfico 1.14. Índice de percepción sobre la negociación colectiva y salario bruto anual, media, cuartiles y valores extremos

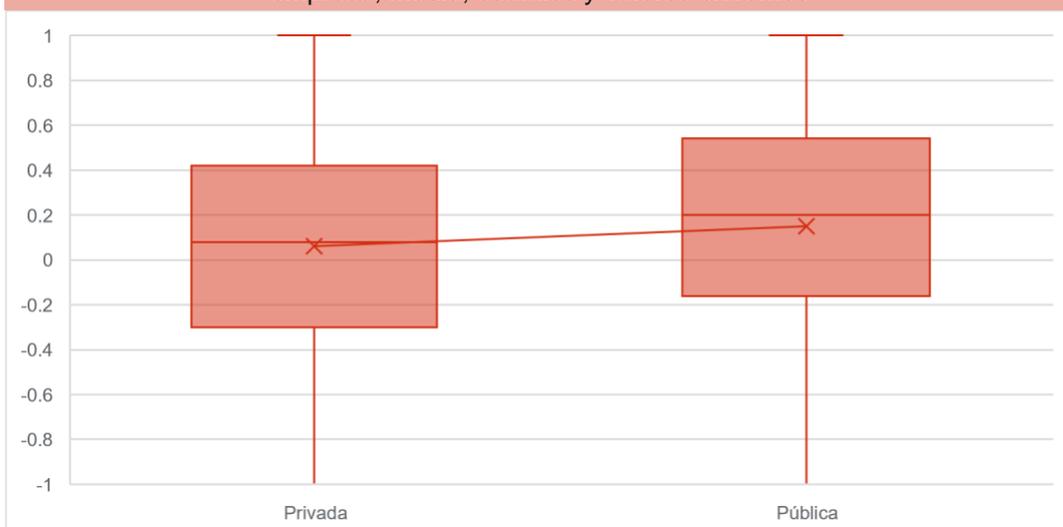


Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Menos 15.000 €=482; 15.000-25.000 €=570; 25.001-35.000 €=315; 35.001-45.000 €=137 y Más de 45.000 €=95).

4.2.6. El índice de la percepción sobre la negociación colectiva según la titularidad de la empresa.

Por su parte, el gráfico 1.15 muestra la opinión sobre los acuerdos y procesos de negociación colectiva en según la titularidad, pública o privada, de la empresa en la que trabajan las personas encuestadas. En este caso, para las personas que trabajan en el sector privado el valor de la media y la mediana del índice es de 0,06 y 0,08 respectivamente, mientras que para las personas del sector pública es de 0,15 la media y de 0,2 la mediana. En este caso se puede afirmar que las personas que trabajan en el sector público tienen una mejor opinión acerca de los acuerdos y los procesos de la negociación colectiva.

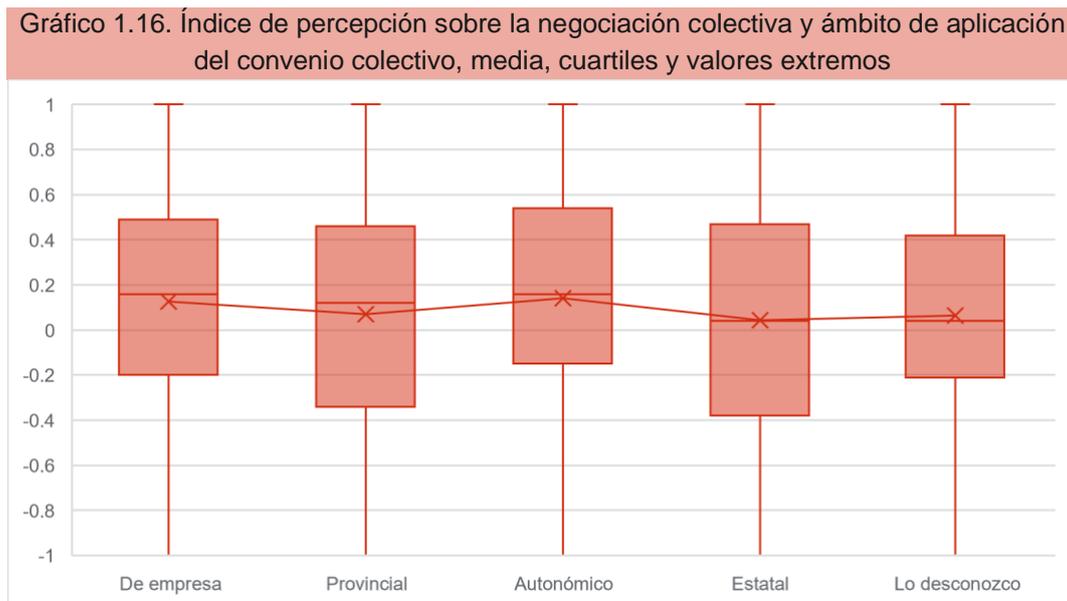
Gráfico 1.15. Índice de percepción sobre la negociación colectiva y titularidad de la empresa, media, cuartiles y valores extremos



Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Privada=1.097 y Pública=502).

4.2.7. El índice de la percepción sobre la negociación colectiva según el ámbito del convenio colectivo.

El gráfico 1.16 muestra las diferencias de los valores que la media y la mediana toman, en este caso, en función del ámbito de aplicación del convenio colectivo. Aunque estos valores varían hasta alcanzar su valor más alto para el caso de los convenios colectivos de carácter autonómico, donde la media es de 0,14 y la mediana es 0,16, se puede afirmar que estas diferencias no son significativas estadísticamente, es decir, las personas tienen la misma opinión sobre la negociación colectiva independientemente del ámbito de aplicación del convenio colectivo.

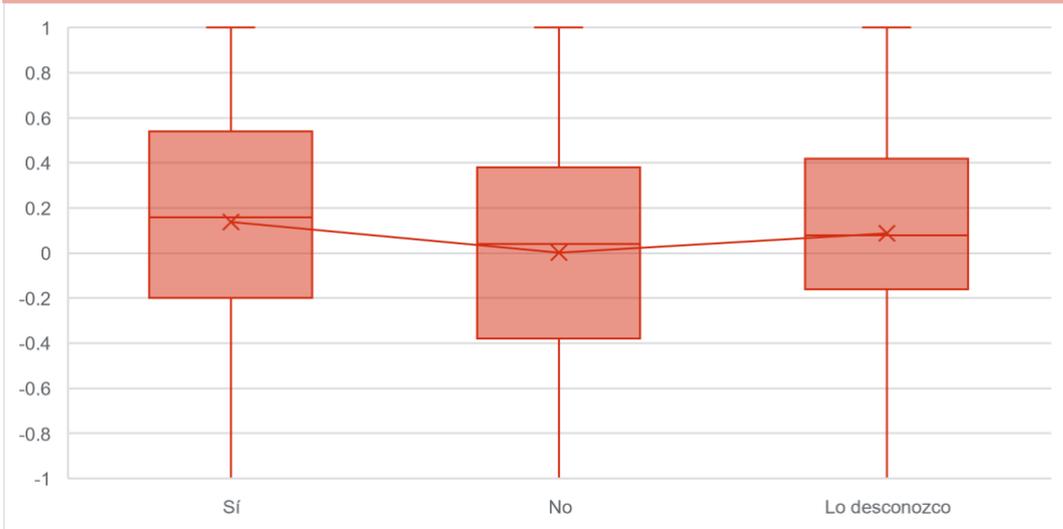


Fuente: elaboración propia. N=1.599 (De empresa=444; provincial=139; autonómico=212; estatal=258 y N.S.=546).

4.2.8. El índice de la percepción sobre la negociación colectiva según exista o no sección sindical.

Por último, este índice es analizado en función de que existe o no sección sindical de algún sindicato en la empresa de las personas encuestadas. En este sentido, como muestra el gráfico 1.17, el valor de la media y de la mediana para aquellas personas que afirman conocer la existencia de una sección sindical en su lugar de trabajo es de 0,13 y 0,16 respectivamente. Estos valores son inferiores en el caso de personas que trabajan en organizaciones sin sección sindical, donde la media roza el valor 0 y la mediana marca el 0,04. Estas diferencias son estadísticamente significativas, es decir en aquellas organizaciones donde existe alguna sección sindical la valoración que las personas trabajadoras hace de los acuerdos y procesos de negociación colectiva es muy superior respecto a las organizaciones donde no existen secciones sindicales.

Gráfico 1.17. Índice de percepción sobre la negociación colectiva y existencia de sección sindical en la empresa, media, cuartiles y valores extremos



Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Sí=815; No=445 y N.S.=339).

Capítulo 2: La precariedad laboral

Jaime Aja Valle (Universidad de Córdoba)

José Hernández Ascanio (Universidad de Córdoba)

María Jesús Vázquez García (Universidad de Córdoba)

Lucía García García (Universidad de Córdoba)

1. Fundamentos teóricos y metodológicos para la comprensión del fenómeno de la precariedad laboral.

El interés por la precariedad laboral ha aumentado de forma considerable en los últimos tiempos, especialmente a partir de la segunda década del siglo XXI, aunque se puede rastrear su origen desde hace más de tres décadas (frecuentemente utilizado como un sinónimo de “*situaciones atípicas de empleo*”). El interés despertado por el análisis de la realidad de la precariedad laboral está presente en múltiples áreas de conocimiento como la economía, el derecho o las ciencias de la salud. Esta interdisciplinariedad se debe al acuerdo claro y manifiesto de que este fenómeno es de carácter multidimensional, afectando a un plural conjunto de ámbitos del ser humano y de instituciones en las que desarrolla su acción.

En base a esto, se constata la necesidad de llevar a cabo un proceso de clarificación de lo que supone el tratamiento de este concepto. La precariedad, como explican Alberti *et al.* (2018), es uno de los conceptos más difundidos, incluso de forma sobrecargada, pero a la vez de uso más difuso, que podemos encontrar en la literatura reciente.

La fundamentación teórica del análisis de este fenómeno emerge a partir de la constancia de que existe un cambio de modelo en lo que refiere a la propia naturaleza de la empleabilidad de los sujetos y a las características en las que se desarrolla esta empleabilidad, confirmándose la transición de un escenario caracterizado por la norma salarial de empleo a otra de carácter flexible, y que a su vez, se corresponden con dos modelos de producción económica (el fordista y el flexible) respectivamente.

Las reflexiones en torno al fenómeno de la precariedad laboral se encuentran íntimamente conectados con los realizados en torno a la flexibilidad laboral, hasta tal punto que resulta imposible entender los primeros sin los segundos.

El concepto de flexibilidad tiene a las teorías posfordistas su contexto de producción, y se presenta en ellas como una nueva expresión de la movilización de la fuerza de trabajo fuertemente vinculada a modelos innovadores de organización del trabajo que vendrían a reemplazar al fordismo clásico (Coriat, 1993) y que no necesariamente tendrían un carácter negociado (De la Garza Toledo, 2009), sino más bien todo lo contrario. De esta forma, se aprecia que la aplicación unilateral del modelo flexible por parte de las gerencias empresariales operaría como un mecanismo de producción de condiciones precarias a la masa de personas trabajadoras.

En los últimos tiempos, han sido diversos los intentos de sistematizar y normalizar conceptualmente el fenómeno de la precariedad, donde es constatable una clara ambigüedad, incluso desde sus orígenes (Caire, 1982).

En este intento de teorización, se han sucedido diferentes propuestas con la intención de definir sus posibles dimensiones. Entre los trabajos precoces en esta temática destacan los de Caire (1982), quien plantea que es posible identificar tres dimensiones en el fenómeno de la precariedad: la jurídica, la económica y la sociológica. Este autor plantea que la principal característica de la precariedad es “*la doble afectación de la naturaleza del contrato y de la identificación del empleador*” (Caire, 1982), de tal forma que las expresiones más normalizadas del trabajo precario serían las que tienen que ver con los contratos a término, el trabajo informal, el que se presta en el ámbito del trabajo de los cuidados o los que están mediados por agencias de contratación temporal o se desarrollan mediante el sistema de contratos de formación o subcontratas, entre otras.

De forma posterior, Rodgers (1998) identifica como principales dimensiones de la precariedad la inestabilidad, la inseguridad y la vulnerabilidad social y económica. Este autor plantea que las diferentes formas de precariedad se refieren a aquellas expresiones laborales que manifiestan desviaciones de la norma de trabajo que se pueden considerar como estable y regular.

De forma casi coetánea, las aportaciones de Bourdieu (1998) señalan que la precariedad tiene un contenido de naturaleza plural, en la que se conjugan aspectos objetivos y aspectos subjetivos. Los primeros actuarían como basamento de los segundos, de tal forma la precariedad no actuaría exclusivamente sobre los sujetos que se encontrasen en situación de desempleo o temporalidad, sino que proyectaría su influencia sobre el personal empleado estable al representarse como una amenaza. La aprehensión de esta representación actuaría como mecanismo de disciplinamiento y de control sobre las personas trabajadoras, que no desearían perder su actividad. En esta formulación de la precariedad prevalece la función política –entendida esta como un ejercicio consciente del poder por parte de un grupo de sujetos que se encuentran en una situación de privilegio– sobre la función económica, que puede ser entendida como de carácter más aséptico y regido por criterios “neutrales” –visto esto desde el punto de vista de la racionalidad instrumental– (Bourdieu, 1998). De esta forma, la precariedad no estaría circunscrita a un determinado perfil de persona, sino que tendría un carácter transversal sobre todo el ejército del personal empleado.

Serían cuatro los mecanismos principales a partir de los cuales se articularía la dimensión objetiva de la precariedad: a) inseguridad en el empleo, aumenta la exposición de las personas trabajadoras a la pérdida de su actividad o al desarrollo de trabajos frágiles); b) remuneración insuficiente para una adecuada cobertura de las necesidades del sujeto, lo que le sitúa en una posición de vulnerabilidad social; c) complementaria a la anterior, es el debilitamiento de los sistemas de protección social, lo que tiene como consecuencia una mayor dependencia a la actividad laboral en exclusividad para lograr la cobertura de necesidades; d) degradación de las condiciones de trabajo, en las destacan situaciones tales como el aumento e intensificación del proceso de individualización, la desregulación laboral, la discrecionalidad y, en última instancia, la pérdida de control sobre la dinámica laboral.

Estos elementos cristalizan en una dimensión subjetiva, como ya se ha mencionado, que no es otra que el aumento y la intensificación del miedo a la pérdida del puesto de trabajo, lo que actúa como mecanismo de control y disciplinamiento sobre las personas trabajadoras ya que se concreta en la percepción de una situación de vulnerabilidad extrema, de origen

laboral, que bloquea cualquier posibilidad de asumir y desarrollar un proyecto de vida autónomo, emancipado y pleno (Aja-Valle *et al.*, 2007).

Como se puede observar claramente, en base a esto, la precariedad sería una situación de vulnerabilidad de carácter ambivalente, que se proyectaría en el ámbito laboral pero también en el social.

En una línea parecida a la de Bourdieu, es la propuesta de Cano (1999), quien identifica como principales dimensiones de la precariedad el control sobre las condiciones de trabajo y la protección e inseguridad en el empleo, insuficiente remuneración, degradación de las condiciones de trabajo y debilitamiento de la protección social.

Entre las propuestas más recientes nos encontramos a Gallie *et al.* (2017), quien plantea que las principales dimensiones de la precariedad tendrían que ver con la inseguridad de permanencia y la inseguridad de estatus, etc.

Como se ha podido presentar de una forma sintética, al considerar la noción de precariedad (y sus términos derivados), se encuentran una diversidad de definiciones que se suelen presentar a partir de formulaciones de carácter negativo. Este amplio panóptico de definiciones varían en cuanto a su amplitud, su naturaleza jurídica o sociológica, pero, no obstante, comparten un rasgo definitorio común: la orientación negativa de estas definiciones que tienen su fundamentación en una orientación ideológica cuya principal premisa es poner en el centro las diferentes problemáticas identificadas en el ámbito del trabajo y protagonizadas por las personas trabajadoras.

Desde un punto de vista de síntesis de carácter teórico, la precariedad es la expresión común a contextos empíricos en los que se da un aumento de la inseguridad y vulnerabilidad de las personas trabajadoras, tanto en el ámbito de la estabilidad como de la calidad de las condiciones de empleo. Esta situación se proyectó sobre la capacidad de autonomía y emancipación las personas trabajadoras a la misma vez que se relaciona con una creciente distribución asimétrica de poder entre los diferentes sujetos participantes y que encarnan la relación entre el capital y el trabajo (Cano, 1999).

La amplitud del término ha llevado a recientes y fructíferos intentos por sistematizar el concepto, como *Employment Precariousness Scale* (EPRES) (Vives *et al.*, 2010), *Employment Precarity Index* (Lewchuk, 2017) y la más reciente sistematización de aportaciones científicas realizado por Kreshpaj *et al.* (2020) sin olvidar las siete dimensiones de la norma flexible de empleo, construida por Standing (2000).

El concepto de precariedad incluye elementos novedosos, que van más allá de otros acercamientos puramente laborales: por un lado, los elementos subjetivos (Bourdieu, 1998; Kalleberg, 2009) de percepción del deterioro de la norma salarial de empleo que tiene una enorme importancia en la desestabilización de los estables (Castel, 1997) y que tiene un carácter disciplinador (Aja-Valle y Sarrión-Andaluz, 2021). Por otro lado, aunque unido a lo anterior, supone una extensión de la vulnerabilidad laboral a todos los ámbitos de la vida social (Rodgers, 1998; Tsianos y Papadopoulos, 2006), lo que conlleva el deterioro de los derechos de ciudadanía (Alberti *et al.*, 2018). De esta forma, por una parte se encuentran dimensiones laborales y extralaborales (tabla 2.1) y elementos que se interrelacionan entre sí, dificultando separar causas de consecuencias, —como por ejemplo la sistematización realizada por Kreshpaj *et al.* (2020)—, con elementos importantes que forman parte de nuestras variables

independientes, como es todo lo relativo a los derechos de representación y negociación colectiva. Por estas razones, porque los índices existentes se centran sólo en las características del puesto de trabajo y por las características particulares de este estudio, resulta oportuno construir un índice adaptado a las necesidades del mismo, ampliando la síntesis más reciente realizada por Kreshpaj *et al.* (2020) con las aportaciones de Standing (2000), Vives *et al.* (2010), Lewchuk (2017) y Alberti *et al.* (2018).

Este índice adaptado parte de la consolidación de las anteriores elementos en torno a dos dimensiones de: a) las condiciones laborales relacionadas con la inseguridad laboral, tales como la inseguridad en el empleo o la insuficiencia de ingresos; y b) la limitación en el ejercicio de derechos laborales o las condiciones relativas al puesto de trabajo, tal y como queda reflejado en la tabla 2.1.

A cada uno de los indicadores validados para cada una de las dimensiones simples identificadas en la bibliografía se le ha asignado un reactivo. De forma excepcional, se ha tomado un mismo reactivo para identificar varios indicadores que en la bibliografía están fuertemente relacionados, con la finalidad de facilitar la recogida de información así como se ha optado por prescindir el abordaje de las cuestiones relativas a la protección social y a las condiciones de salud en el puesto de trabajo, puesto que son dos elementos de carácter complejo y transversal.

Estas opciones metodológicas permiten operativizar de una manera más adecuada la dinámica de la precariedad laboral, entendiéndolas como variable – resultado, que se analiza, tanto desde un punto de vista descriptivo como relacional con respecto a las variables independientes identificadas previamente.

Tabla 2.1. Dimensiones de la precariedad laboral

Dimensión de agrupación	Dimensión Simple	Indicador	Reactivo
Condiciones laborales	Inseguridad laboral	Inseguridad en la relación contractual.	Mi contrato de trabajo me asegura mis condiciones laborales.
		Temporalidad contractual.	Mi contrato de trabajo me ofrece seguridad para mantener mi empleo.
		Subempleo contractual.	Me gustaría que mi contrato de trabajo figurase más horas o días de trabajo
		Multiplicidad de trabajo/sectores.	Cambio habitualmente de ocupación laboral
		Inseguridad en el mantenimiento de la categoría profesional.	En el próximo año es posible que pierda mi categoría profesional actual
		Riesgo de perder el empleo en el próximo año.	Puedo perder mi empleo en el próximo año
		Riesgos de reducción del tiempo de trabajo en los próximos 6 meses.	En los próximos seis meses, puede que me obliguen a reducir mi jornada de trabajo
		Riesgo de reestructuración productiva.	Mi empresa va a despedir personas en los próximos seis meses
	Insuficiencia de ingresos.	Nivel de ingresos y capacidad para cubrir las necesidades básicas.	Mi salario me permite cubrir mis necesidades básicas y las de mi familia
		Volatilidad de ingresos.	Mi salario es estable
Derechos laborales y condiciones del puesto de trabajo	Falta de derechos y protección.	Falta de sindicación.	Puedo afiliarme a un sindicato sin temor a represalias
		Pérdida de poder negociador.	Mis condiciones laborales me son impuestas, sin que pueda negociarlas
		Falta de apoyo regulatorio / derechos en el lugar de trabajo.	En bastantes ocasiones acepto cosas en mi trabajo, aunque sé que no son legales o reglamentarias
		Incapacidad para ejercer los derechos.	En mi trabajo se respetan los derechos laborales
	Condiciones y ambiente del puesto de trabajo.	Falta de oportunidades de promoción.	En mi trabajo disfruto de oportunidades de promoción profesional
		Deterioro de la cualificación laboral.	
		Incapacidad para desarrollar las propias habilidades.	
		Falta de control del tiempo de trabajo.	Puedo controlar mi jornada de trabajo (hora de entrada y salida, tomarme horas libres, etc.)
		Largas jornadas de trabajo.	Mi trabajo me obliga a tener jornadas de trabajo excesivamente largas
	Dimensiones sociales y sanitarias extralaborales.	Privación social.	Mi trabajo me obliga a vivir lejos de mi familia y amistades
		Deterioro de las redes sociales de apoyo.	

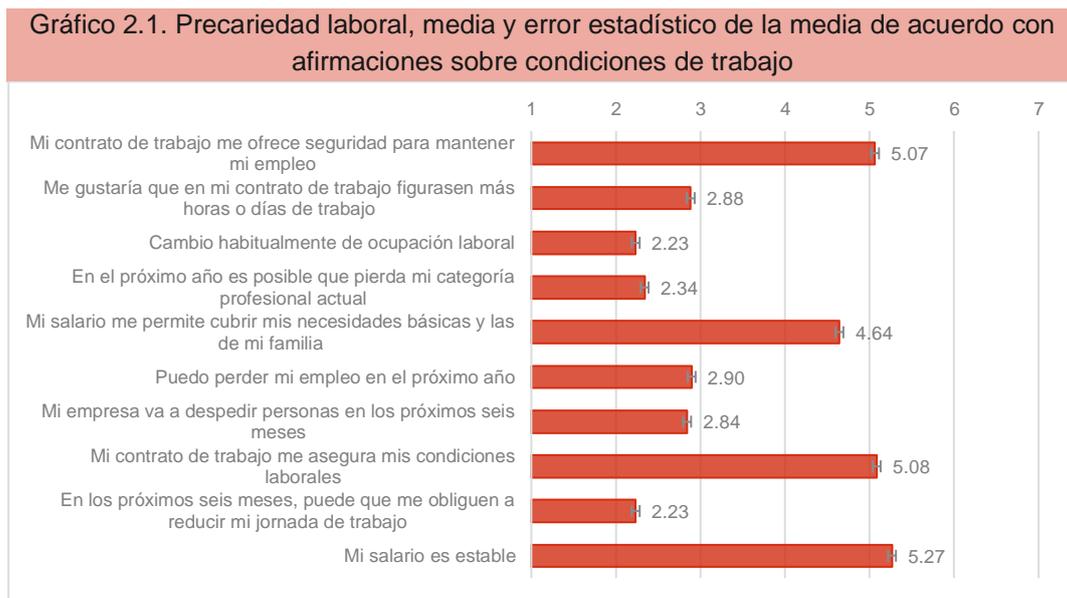
2. La precariedad laboral en España a partir de los datos.

2.1. Análisis cuantitativo de las dimensiones de la precariedad laboral.

La primera cuestión que debemos aclarar es que estamos manejando reactivos o ítems con una orientación positiva y otras con una orientación negativa. Veremos que es más intuitivo analizarlos a través de los porcentajes de acuerdo o desacuerdo, pero hemos utilizado también las medias de puntuación, que ayudan a la comparación de distintos colectivos. Para interpretar las medias, comprobaremos su cercanía al valores que representan el máximo acuerdo (7) respecto a los reactivos positivos y el máximo desacuerdo (1) respecto a los reactivos negativos.

Respecto a los ítems formulados en positivo, la estabilidad salarial (5,27) es la dimensión que presenta mejores valores junto con la percepción de que el marco contractual ofrece una cierta seguridad ante el futuro, en términos de condiciones (5,08) y estabilidad en el empleo (5,07). Sin embargo, la insuficiencia de ingresos, con una puntuación cercana al punto intermedio de la escala, se presenta como uno de los mayores problemas, con veremos más claramente en el siguiente apartado.

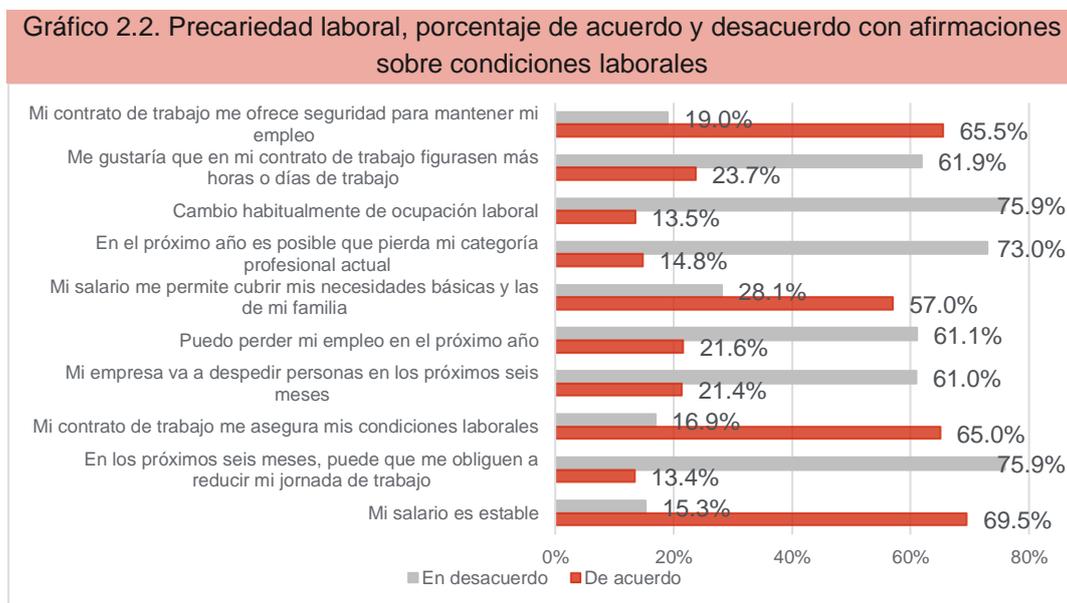
Por su parte, respecto a los ítems formulados en negativo, las dimensiones que presentan las puntuaciones más positivas, en este caso más bajas, son las relativas a la posibilidad de rotación en diferentes ocupaciones laborales o al riesgo de ajustes en el tiempo de dedicación laboral (ambas con una puntuación de 2,23, cercanas al máximo desacuerdo) y el riesgo de perder la categoría profesional actual (2,34), lo que remite a un escenario de bastante estabilidad laboral en el puesto de trabajo. Sin embargo, los reactivos que hacen referencia al escenario de seguridad proyectado en el futuro aumentan sus valores acercándose a posiciones más críticas. Como se puede ver, el riesgo de ser despedido o de que la empresa asuma dinámicas de regulación de plantilla sí están en el horizonte de posibilidad de las personas encuestadas (con valores de 2,90 y 2,84 respectivamente).



Fuente: elaboración propia. N=1.599.

Como se puede observar en el gráfico 2.2, algunas de las indicaciones que se presentaban en relación al gráfico anterior se matizan y acentúan. Así, se destaca que la mayoría de los encuestados tienen una visión muy positiva de la función que cubre su contrato en términos de garantizar la continuidad laboral (un 65,5% de los encuestados se manifiesta de acuerdo con esta afirmación mientras que el 19% no lo perciben de esta manera) y que además también es un mecanismo que les ayuda a proteger sus derechos laborales (se mantiene el 65% de los que coinciden en esta afirmación). En parte esta afirmación viene avalada por la baja rotación en los puestos laborales (sólo el 13,5% de los participantes en la encuesta cambian con frecuencia de puesto de trabajo) y que las previsiones de despidos, ya sea a título personal o en términos generales de la empresa, sea relativamente baja: sólo el 21,6% de los participantes ve como riesgo posible en el próximo año y una cifra casi idéntica (21,4%) considera que su empresa puede llevar a cabo procesos de despido. Ese relativo escenario de seguridad se traslada al mantenimiento de la jornada laboral en los términos actuales (sólo el 13,4% de los encuestados se considera expuestos a procesos de reducción de jornada) y al mantenimiento de la categoría laboral (el 73% considera que la mantendrá). Al poner en relación estos datos, se puede observar que se percibe un mayor riesgo a perder el empleo que a verse sometidos a ajustes dentro de la empresa pero que mantenga la vinculación, lo que indirectamente nos remite a prácticas empresariales con una fuerte implicación en el tejido productivo y en la organización del mercado de trabajo.

En términos porcentuales, las peores valoraciones son las que afectan a reactivos relacionados con las condiciones salariales. Pese a que se percibe una considerable estabilidad salarial (el 69,5% de los encuestados considera su salario como estable) la posibilidad de cobertura de necesidades de dichos salarios es bastante cuestionable, ya que más de un cuarto de los participantes (28,1%) considera que su salario actual no permite cubrir sus necesidades personales y familiares.



Fuente: elaboración propia. N=1.599.

Si en lo que respecta a la dimensión de agrupamiento denominada como “condiciones laborales” se observa una cierta tendencia a la polarización en términos de aceptabilidad, no ocurre así al considerar la denominada variable de agrupación “derechos laborales”.

Los descriptores relativos a la falta de derechos y protección son los que aparecen mejor parados, especialmente con lo que tiene que ver con el ejercicio de los derechos de representación sindical o la protección de los derechos laborales en su conjunto (con valores de 4,98 y 4,85 respectivamente). No obstante, lo que tiene que ver con la capacidad de negociación de las personas trabajadoras, es el indicador con orientación negativa que peores valores arroja (una media de 4,37), lo que puede ser interpretado en el sentido de que un número significativo de encuestados perciben como limitada de manera importante su capacidad a la hora de abordar procesos de negociación sobre cuestiones relativas a sus condiciones laborales.

Los descriptores relacionados con las condiciones y el ambiente de trabajo actúan como bloque bisagra, presentando puntuaciones medias que varían entre el 3,34 y el 3,72. Esto se puede interpretar en términos de que hay una cierta autonomía en la gestión del trabajo y que este se lleva a cabo en jornadas dentro de los parámetros considerados como “normales o aceptables” por parte de las propias personas trabajadoras.

Por último, vemos como el desarrollo de la actividad laboral se lleva a cabo en entornos de proximidad con respecto al lugar en el que se reside habitualmente y en el cual reside el núcleo familiar fundamental.



Fuente: elaboración propia. N=1.599.

Si hacemos un análisis de los diferentes descriptores utilizados en la variable de agrupamiento “derechos laborales” en términos porcentuales nos daremos cuenta de varias cuestiones.

En lo que refiere a la dimensión “falta de derechos y protección” se da una cierta polarización. Hay una percepción generalizada de que el acceso a la representación sindical no supone un elemento del que se deriven medidas represivas (el 60,9% de los encuestados se plantean de acuerdo con esta afirmación) además de que existe una práctica de respeto a sus derechos laborales (sólo el 20,8% de los encuestados discrepan de esta afirmación). Sin embargo, esto choca frontalmente con la cuestión de que de las cuestiones laborales tienden más a un modelo de imposición que de negociación (sólo el 32,3% de los encuestados perciben que puedan negociar sus condiciones laborales) en el que en bastantes ocasiones

(32,3%) las personas trabajadoras se ven obligadas a actuar de una manera contraria a la legalidad.

Otra de las cuestiones significativas es la baja expectativa de promoción laboral dentro del puesto de trabajo, sólo un 34,8% de los encuestados disponen de estas oportunidades, que si se pone en relación a la baja capacidad de negociación de las condiciones laborales y la baja capacidad de auto-organización de la jornada laboral (sólo el 40,3% manifiestan poder hacerlo) nos da una idea de un contexto de laboral de permanente bloqueo para las personas trabajadoras. La aceptación de estas condiciones puede verse explicada por el acceso a otros beneficios de carácter secundario tales como que el trabajo no supone un distanciamiento del núcleo doméstico y de la red social (sólo el 16,9% se ve obligado a ello) y al disfrute de jornadas de trabajo que se consideran en términos medios como aceptables aunque el 32,2% de los encuestados plantean que su trabajo se desarrolla en jornadas laborales excesivamente amplias.



Fuente: elaboración propia. N=1.599.

Si tomamos como referencia de discusión el género, podemos comprobar sin mucha dificultad que, de forma sistemática, las mujeres siempre puntúan peor en todos los indicadores de orientación negativa mientras que presentan puntuaciones más bajas en aquellos indicadores con una orientación de carácter positivo.

La diferencia puntual entre géneros es más amplia, en perjuicio del género femenino, especialmente en las indicadores que tienen que ver con la dimensión de inseguridad laboral, y dentro de la misma, aquellos que tienen que ver con la estabilidad laboral. Un ejemplo de ello es que en el segundo reactivo que aparece en la siguiente tabla, la diferencia entre géneros es de casi medio punto o que en el reactivo que permite preguntar acerca de la seguridad jurídica percibida en base al contrato, la diferencia sea casi de tres décimas a favor de los hombres.

Un dato a tener en cuenta es que ambos géneros parecen igualmente expuestos a la rotación laboral, que tiende a ser baja (una puntuación de 2,23 para hombres y 2,24 para mujeres, significando esa leve diferencia que las mujeres rotan más) o a una hipotética pérdida de trabajo en un futuro más o menos a corto plazo (las mujeres están dos décimas por encima

de los hombres a la hora de expresar su percepción de la posibilidad de perder su puesto de trabajo).

Si atendemos a los descriptores en materia salarial, nos daremos cuenta que las mujeres, de forma sistemática, puntúan peor en torno a dos décimas con respecto a los hombres, aunque presentan valores de estabilidad salarial muy parecidos (5,29 para los hombres frente a los 5,24 de las mujeres) y que en términos globales pueden ser considerados como próximos a valores más que aceptables.

Si bien hasta el momento se ha llevado a cabo una exposición de los datos en términos absolutos, nos parece importante poder indentificar si efectivamente existen diferencias estadísticamente significativas entre ambos géneros en función de los diferentes reactivos. En este sentido, se constata que sólo existen diferencias significativas en los reactivos relacionados con la seguridad que ofrece el contrato de trabajo para mantener el empleo (la interpretación que habría que realizarse es que los contratos efectivamente protegen más a los hombres que a las mujeres) y el deseo de disponer de una dedicación laboral más amplia (en este caso ese deseo sería mayor en el caso de las mujeres que de los hombres).

Gráfico 2.5. Precariedad laboral y género, media y error estadístico de media de acuerdo con afirmaciones sobre condiciones laborales



Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Mujeres=772 / Hombres=827).

Si en lugar de utilizar como referencia los valores puntuales para cada uno de los descriptores, utilizamos la comparación de género en términos porcentuales, podemos afinar aun más algunas de las afirmaciones que hemos hecho anteriormente.

En primer lugar, tomando en consideración los descriptores que tienen como objeto las condiciones de estabilidad laboral, vemos entre las mujeres es más generalizada una percepción de que su contrato de trabajo genera menos seguridades laborales que en el caso de los hombres (nos encontramos con un saldo del 40,9% en el caso de las mujeres frente a un saldo de 51,8% en el caso de los hombres). Esto refleja claramente que un volumen importante de mujeres no perciben al contrato de trabajo como un instrumento que las defiende de la exposición al despido. La diferente percepción acerca de la utilidad del contrato se traslada no sólo a la protección contra el despido sino también a la defensa de los derechos laborales, de tal forma que, aunque aumenta el saldo de mujeres que consideran al contrato como un elemento que asegure sus condiciones (46,9%) sigue siendo una cifra inferior que

en el caso de los hombres (49,2%). Al poner en relación estos dos elementos nos damos cuenta que el contrato, para las mujeres, cubriría mejor las condiciones en los que se desempeña la actividad pero no serviría tanto para prevenir despidos, mientras que en el caso de los varones la utilidad sería más o menos similar en ambos aspectos.

En lo que refiere a la estabilidad en el puesto de trabajo, vemos como las mujeres sí perciben como más probable el hecho de perder su trabajo. Aunque en ambos grupos el saldo entre los que creen que lo perderán y los que creen que lo mantendrán decae en favor de estos últimos, las mujeres están casi 10 puntos porcentuales por debajo de los hombres, lo que se puede interpretar en el sentido de que se ven más expuestas a eventuales despidos. A esto hay que añadirle que hay un número mayor de mujeres que ven probable la posibilidad de que sus empresas lleven a cabo procesos de despido.

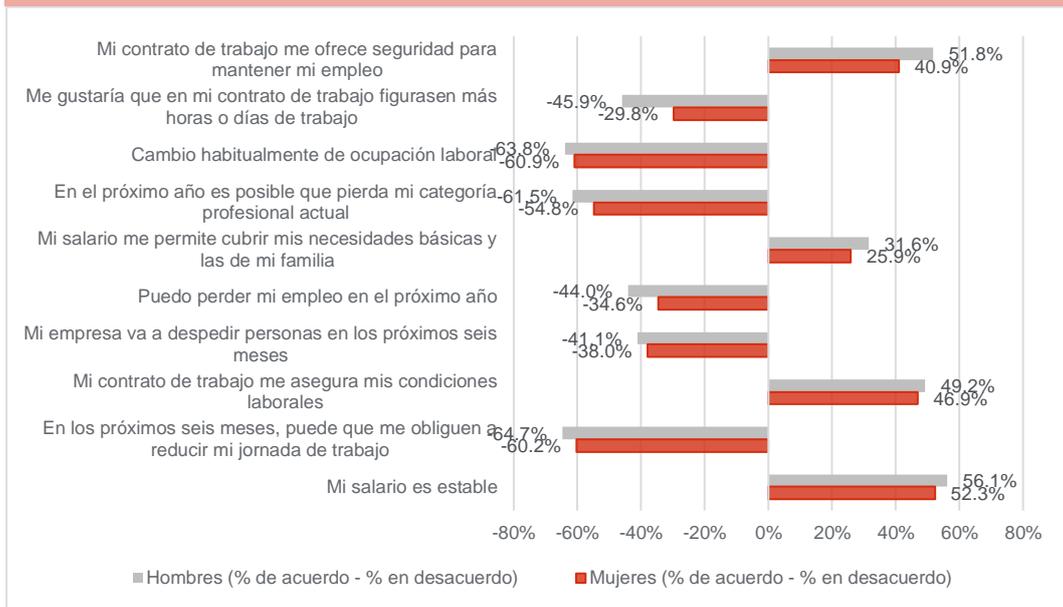
En el contexto de las diferentes prácticas regulatorias de las empresas, nos encontramos con que las mujeres se ven más expuestas a regulaciones tales como pérdida de categoría profesional (con una diferencia de casi 7 puntos porcentuales entre un género y otro), o la reducción de la jornada de trabajo (con una diferencia de 4,5 puntos porcentuales)

Estas prácticas se llevan a cabo en contextos de inestabilidad laboral más o menos parecidos a nivel de género (la diferencia es de tres puntos porcentuales más en el caso de las mujeres), dentro de una dinámica en la que predomina la permanencia en un entorno laboral.

En lo que tiene que ver con el desarrollo de las condiciones laborales, nos encontramos con que hay un mayor número de mujeres a las que les gustaría ver aumentada su jornada laboral (casi 15 puntos porcentuales más en relación a los hombres) lo que está relacionado con la parcialidad no deseada que sufren en mayor medida las mujeres; mientras que en el caso de los varones la jornada horaria se utiliza como mecanismo de sobreexplotación (por lo que son más reacios a un aumento de dicha jornada laboral).

Por último, si tomamos como referencia el salario, nos damos cuenta de que ambos sexos presentan unos niveles aceptables de estabilidad en el mismo, aunque en el caso de los hombres los porcentajes van a ser sensiblemente mayores (cuatro puntos por encima de las mujeres). No obstante, pese a que el salario parece ser relativamente estable, no cubre las necesidades mínimas en un volumen importante de la muestra. El saldo entre de los hombres que están acuerdo vs desacuerdo con que sus salarios cubre adecuadamente sus necesidades es tan sólo del 31,6%, cifra que desciende hasta el 25,9% en el caso de las mujeres. A la luz de estas cifras, se puede observar claramente que las condiciones salariales se perciben como peores en el caso de las mujeres.

Gráfico 2.6. Precariedad laboral y género, diferencia entre el porcentaje de acuerdo y desacuerdo con afirmaciones sobre condiciones laborales



Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Mujeres=772 / Hombres=827).

Una vez comentada la dimensión relativa a las condiciones laborales, creemos importante llevar a cabo una serie de comentarios en lo que respecta a los derechos laborales desde una perspectiva de género.

Como se puede ver claramente, como ocurría en el caso anterior, las puntuaciones de las mujeres con respecto a los hombres sigue siendo peor que la de los hombres, ya sea puntuando más en aquellos descriptores que tienen una orientación negativa o bien presentando valores más bajos en los descriptores que expresan una dinámica positiva en esta temática.

No obstante, se da una excepción a esta afirmación y es las que refiere a la duración de la jornada laboral, en las mujeres ofrecen puntuaciones más bajas (3,22 frente a 3,45), lo que se puede interpretar en el sentido el desarrollo de sus jornadas laborales se lleva a cabo en términos más asequibles. La explicación de esto la podríamos encontrar en el sector de actividad en el que se suelen incorporar mayoritariamente las mujeres por las dinámicas de segregación horizontal así como por la tendencia a tener mayor presencia en trabajos con jornada reducida o contratos por horas. Un tercer elemento explicativo podría ir en la dirección de que las mujeres tienen que ejercer su derecho a adaptaciones de jornada por motivos de conciliación en mayor medida que los hombres, lo que puede tener también una influencia clara en este ámbito.

Como ya hemos dicho, para el resto de los descriptores, las puntuaciones en las que se manejan las mujeres son sistemáticamente peores, aunque podemos encontrar una gradación.

Los mayores ámbitos de similitud entre hombres y mujeres (aunque con diferencias tal y como se ha comentado) se encuentran en los descriptores que tienen que ver con el disfrute de marcos regulatorios que protejan las condiciones laborales y el cómo el trabajo afecta a las dinámicas familiares y sociales del sujeto. En el primero de los descriptores expuesto, nos encontramos con que los valores se sitúan en torno al 4,84 para las mujeres y el 4,86 para los

hombres. Es decir, no se aprecia que existan, aparentemente marcos regulatorios que se puedan traducir en condiciones de precarización hacia las mujeres (por lo que dichas causas tienen que buscarse en elementos de carácter más invisibilizado).

En lo que respecta al efecto de la realización de la actividad laboral en la esfera de la vida social y familiar de los encuestados, nos encontramos con que las mujeres manifiestan con tres décimas por encima que su trabajo afecta, aunque como ya hemos dicho, las puntuaciones en términos absolutos pueden ser consideradas bajas (2,33 para los hombres y 2,36 para las mujeres).

En los ámbitos en los que se identifica una mayor asimetría entre géneros son los que tienen que ver con, presentados en forma decreciente, la autonomía para organizarse la actividad laboral, la oportunidad de promoción en la carrera laboral, en la filiación sindical y en la capacidad de negociación.

La mayor diferencia entre los géneros se encuentra en lo que tiene que ver con la posición jerárquica y la autoridad de las personas trabajadoras dentro de la empresa. Nos encontramos con que las mujeres presentan menores niveles de autonomía (3,61 frente a 3,81) y además, tienen menos expectativas de promoción laboral que sus compañeros varones (3,52 frente a 3,70). Estos dos elementos se pueden explicar desde una lógica que los vincula en términos de que las mujeres, al ocupar puestos laborales de carácter subordinado en mayor frecuencia no disponen de los recursos ni herramientas necesarias para manifestarse con mayor autonomía. Como se puede entender claramente, nos estamos encontrando directamente con fenómenos claramente tipificados dentro de las dinámicas de segregación vertical y presencia de los denominados “techos de cristal” y “suelo pegajoso” en el puesto laboral.

El siguiente elemento en orden de importancia es la mayor penalización que percibirían las mujeres si se afilian a un sindicato. A pesar que ambos géneros presentan valores muy altos de posibilidad de afiliación sin que ello conlleve consecuencias represoras, las mujeres presentan valores en torno al 4,88 mientras que los hombres en este mismo ítem presentan valores de hasta 5,07. Tanto este ítem como el siguiente que vamos a comentar (el relativo a la capacidad de negociación) podemos explicarlo desde la lógica de las culturas laborales que se rigen por principios mayoritariamente patriarcales, de tal forma que la acción colectiva, la reivindicación y la participación en movimientos organizados y por lo tanto públicos, se consideran más una actividad propia de hombres que de mujeres, de tal forma que dentro de los puestos de trabajo habría una tendencia a generar dinámicas que desincentivaran la presencia de las mujeres o que desactivaran su capacidad de actuación, lo que se terminaría traduciendo en una mayor precarización en el disfrute de los derechos laborales de un género con respecto a otro.

Como en el análisis de relación de variables llevada a cabo anteriormente, se procedió a calcular si existen realmente diferencias estadísticamente significativas entre los géneros, resultando que sólo en el parámetro relativo a la duración de la jornada de trabajo existe una diferencia con significación estadística, de tal forma que los hombres se desempeñan en jornadas más largas que las mujeres.

Gráfico 2.7. Precariedad laboral y género, media y error estadístico de la media de acuerdo y desacuerdo con afirmaciones sobre derechos laborales



Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Mujeres=772 / Hombres=827).

Al analizar los datos teniendo en cuenta la distribución por porcentajes se puede ahondar en algunos de los comentarios que se han llevado a cabo con anterioridad. Si aparentemente la consideración de los diferentes descriptores a partir de su puntuación en términos absolutos parecía ser optimista, al analizar los datos en términos porcentuales la interpretación de estos mismos resultados varían de una manera significativa.

Una primera cuestión que merece reflexión es la relativa a la dimensión de falta de derechos y protección. Si anteriormente habíamos dicho que la afiliación sindical penalizaba a las mujeres en términos puntuales, cuando consideramos los datos en términos porcentuales esta tendencia se ve mucho más claramente. El saldo entre las que están de acuerdo vs a las que están en desacuerdo con el hecho de que la afiliación sindical no tiene consecuencias es un casi un 5% menor en las mujeres que en los hombres, lo que podemos interpretarlo en el sentido de que hay una mayor proporción de hombres que de mujeres que piensan que la afiliación sindical les puede acarrear consecuencias negativas.

Una cuestión similar es la que aparece respecto a la imposición de las condiciones de trabajo, aunque parecen presentar niveles bastante elevados, predominan porcentualmente en el caso de las mujeres, con un saldo de 20,1%, frente al 13,5% de los hombres. Esto se puede interpretar en el sentido de la propia naturaleza del empleo al que acceden uno y otro grupo en los términos referidos con anterioridad.

Porcentualmente, las mujeres parecen estar más expuestas a situaciones laborales en las que se les obliga a llevar a cabo prácticas consideradas como ilícitas o que transgreden normas (un 3,2%) lo que está claramente alineado con el descriptor anteriormente comentado, de capacidad de negociación.

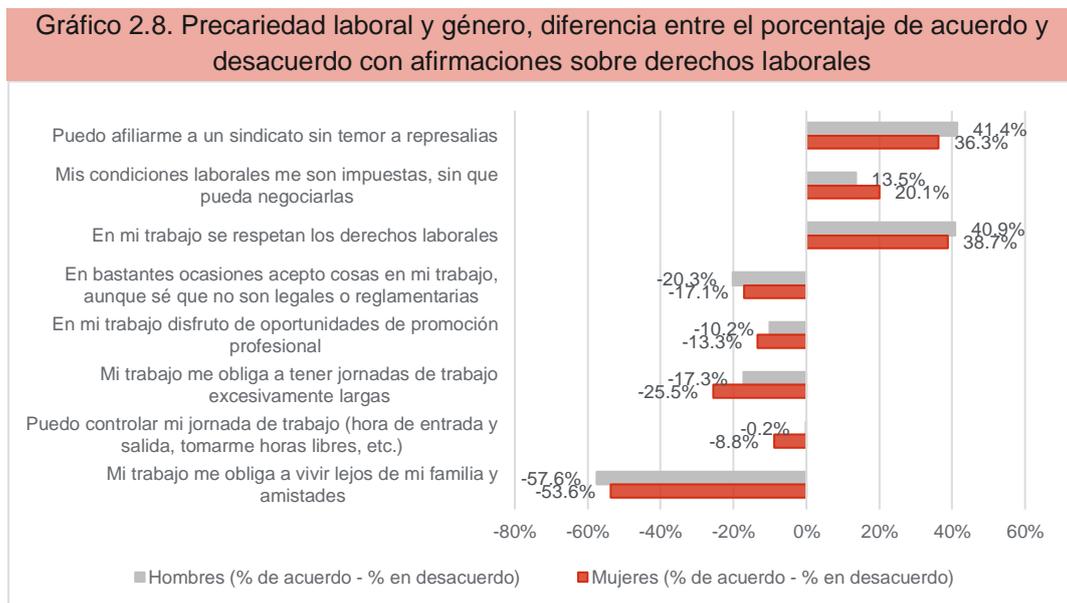
En línea con lo anteriormente expuesto, a la misma vez que las mujeres parecen expuestas en mayor medida a la transgresión de normas también lo están a una mayor vulneración de sus derechos laborales, que suelen ser infringidos en mayor medida que en el caso de los varones. Como se puede ver en el gráfico, son menos en un 2% las mujeres que manifiestan que se respetan los derechos laborales en la empresa frente los hombres que

hacen esta misma apreciación. Tanto en un caso como en otro, el saldo de quienes manifiestan que las empresas respetan los derechos laborales está por debajo del 41%.

En lo que refiere a los descriptores relacionados con las condiciones y ambiente de trabajo, las mujeres, en términos porcentuales, encuentran peores escenarios de promoción (un 3% menos si lo poenes en relación con los varones), aunque en ambos grupos los parámetros que se utilizan son muy bajos.

Siguiendo con las condiciones laborales, un menor saldo de mujeres que experimenta jornadas laborales excesivamente largas si las ponemos en relación con el porcentaje de hombres que opinan de igual manera (con ocho puntos porcentuales de diferencia), aunque los hombres mejoran en su capacidad de autogestionarse (en este caso, los hombres presentan un equilibrio casi simétrico entre los que manifiestan poder llevar a cabo esta práctica frente a los que no, mientras que en el caso de las mujeres prevalece en casi un 10% las que no pueden controlar su jornada laboral).

Por último, habría que comentar que si sólo se considera la distribución por porcentajes, los varones están sometidos a una menor movilidad por causas laborales, lo que repercute negativamente en sus redes sociales aunque en ambos casos, la movilidad impuesta es una realidad que afecta en torno al 40% de las encuestas recabadas. Estas diferencias por género se pueden explicar a partir de elementos que anteriormente se han expuesto tales como la cultura laboral, y más profundamente, los sesgos de género de carácter patriarcal que se proyectan sobre la organización del sistema de trabajo.



Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Mujeres=772 / Hombres=827).

Otra de las variables sociodemográficas que es especialmente relevante para ser tomada en cuenta a la hora de analizar la dinámica de la precariedad es la edad, que va a ser agrupada en torno a dos grupos, los menores y mayores de 35 años. Se ha optado por utilizar como eje de referencia dicho corte de edad por el hecho de que es un parámetro ampliamente contrastado en la bibliografía científica y en la elaboración de políticas públicas como el que marca la plena emancipación de los sujetos en el contexto occidental. Entendemos por plena emancipación aquel momento en el que un sujeto dispone de unas condiciones

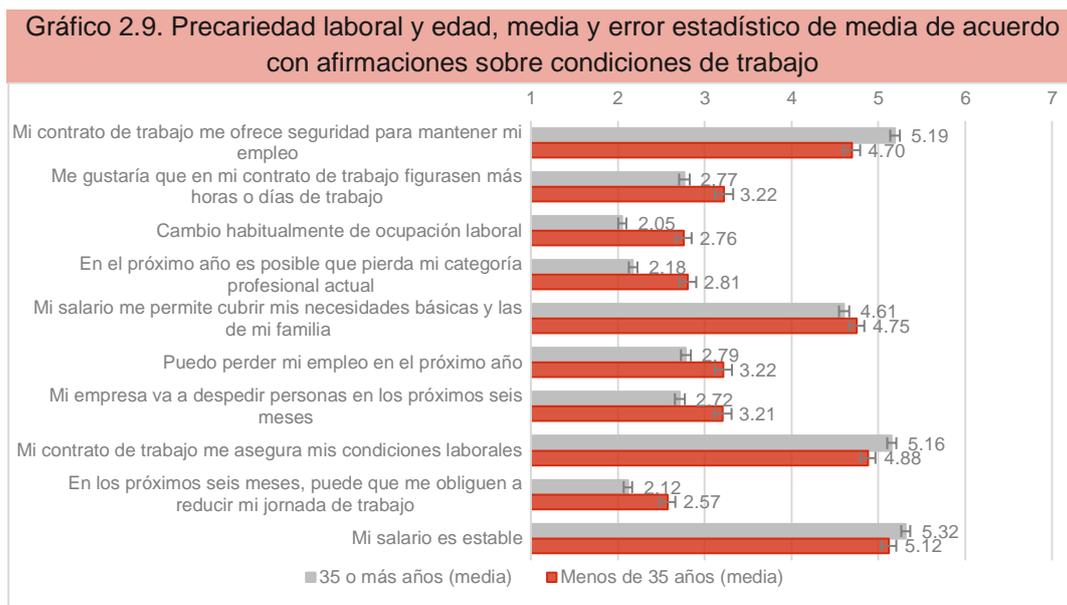
socioeconómicas que le permiten abordar el proyecto de construcción de un núcleo doméstico propio e independiente.

Como se puede observar en la siguiente gráfico, pertenecer a las cohortes más jóvenes parece estar relacionado con una peor puntuación en todos los descriptores, salvo en el que tiene que ver con la autosuficiencia salarial (en este caso los jóvenes salen mejor parados que los sujetos más mayores).

En términos globales, nos encontramos con que para ambos grupos de edad, los descriptores relacionados con los aspectos de regulación contractual y la estabilidad y suficiencia salarial presentan puntuaciones por encima del punto medio de la escala (todas ellas en el tercer cuartil), lo que podría ser interpretado en términos relativamente optimistas. Así mismo, los descriptores que hacen alusión a la exposición a situaciones de desempleo o de reducción de jornada laboral son relativamente bajos. Al comparar los dos grupos de edad entre sí, vemos que las condiciones contractuales del grupo de mayores de 35 arrojan mejores cifras, mientras que los de menos de esa edad están en torno a entre dos y tres décimas por debajo. Así mismo, los menores de 35 años suelen rotar con más frecuencia en los puestos laborales, están más expuestos a una reducción de jornada (que además de por si preferirían que se ampliase), a una pérdida de la categoría profesional e incluso a una pérdida del puesto de trabajo. En esta misma dirección, los menores de 35 años parecen estar vinculados a empresas con un escenario futuro más incierto en la que la regulación de plantilla se percibe como una práctica probable.

Como ya hemos comentado con anterioridad, en el único descriptor en el que los jóvenes menores de 35 años salen bien parados es en la autosuficiencia salarial, en la que puntúan ligeramente mejor que el otro grupo de referencia a pesar de presentar peores puntuaciones en lo que tiene que ver con la estabilidad salarial. Dicho de otra forma, en salario cubre mejor las necesidades de los menores de 35 años a pesar de que es menos estable. En parte, la explicación de este fenómeno puede deberse a que en el caso de los menores de 35 una mayor porcentaje del salario va destinado a ellos mismos y no tanto a un grupo familiar aún por conformar o a que son capacidades de establecer estrategias de cohabitación o gestión de recursos compartidos que son más rentables. En esta misma dirección puede presentarse que es un grupo de edad que puede salir más beneficiado de las dinámicas de apoyo intergeneracional.

Teniendo en cuenta estos resultados, resulta importante conocer si existen realmente diferencias significativas entre los dos grupos estudiados. En este sentido la prueba estadística realizada confirma la existencia de diferencias estadísticamente significativas, en los términos en los que se ha discutido anteriormente, en todos los items salvo en el que refiere a la capacidad del salario para cubrir las necesidades del sujeto.



Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Menos de 35 años=412 / 35 o más años=1.187).

Un análisis de los datos en términos porcentuales aporta información que consideramos puede ser especialmente relevante al ponerla en relación con lo anteriormente expuesto.

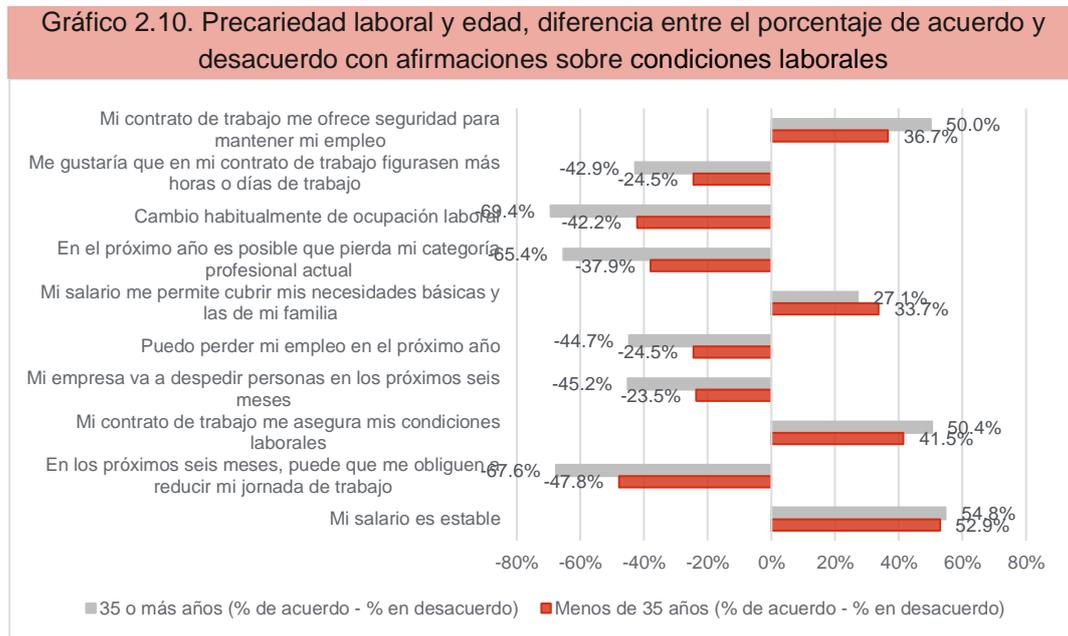
Si bien decíamos que en términos absolutos, el grupo de edad de mayores de 35 aportaba puntuaciones bastante optimistas en relación al grupo de más jóvenes, al comparar ambos grupos de edad en función del saldo sobre acuerdo vs desacuerdo formulado para los diferentes descriptores, los resultados obtenidos arrojan información especialmente relevante para poder realizar una interpretación.

En lo que refiere a la percepción de la seguridad laboral mediada por las condiciones contractuales, nos encontramos con que se distribuyen en porcentajes simétricos los encuestados, para el caso de los mayores de 35 años, que valoran de forma positiva y negativa esta cuestión. Sin embargo, en el grupo de menores de 35, el saldo resultante entre las dos posiciones ante esa afirmación desciende sensiblemente (hasta un 36,7%), lo que nos indica claramente que de los encuestados que se encuentran en la franja de edad de joven sólo superan en un tercio los que identifican su contrato con una oportunidad frente a los que no, mientras que en la otra franja de edad se duplica. Además, en la franja de edad de menores de 35 presenta peores porcentajes en cuanto a reconocer que el contrato protege sus condiciones laborales (un 10% menos en el saldo con respecto al grupo de mayores de 35). Así mismo, es importante remarcar que ambos grupos se mueven en valores en los que sólo la mitad de los componentes o menos consideran que el contrato les proporciona esa virtualidad de protección de sus derechos.

Con respecto a los diferentes descriptores que abarcan la exposición a situaciones de rotación laboral, desempleo, disminución de jornada laboral o pérdida de categoría profesional, el grupo de menores de 35 es más pesimista, de tal forma que arrojan valores de un 20% más con respecto al otro grupo de edad en todos esos descriptores.

Al considerar las condiciones laborales, nos encontramos con que, tal y como indica el gráfico, si bien en términos absolutos, los menores de 35 años presentaban mayor autonomía salarial, en términos porcentuales, este dato se confirma de una forma clara (la diferencia de saldo entre ambos grupos es de un 6,6% mayor para el grupo de edad más joven) aunque es

menos estable que en el anterior grupo. Una interpretación de estos datos puede darse en el sentido de que ambos grupos de edad presentan categorías de necesidades diferentes y en un entrenamiento diferencial en habilidades y destrezas de gestión económico – financiera.



Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Menos de 35 años=412 / 35 o más años=1.187).

Una vez considerada la variable de agrupación relativa a las condiciones laborales en relación a la edad, procedemos a hacer lo mismo con la variable relativa a los derechos laborales.

Una primera cuestión que es preciso poner de manifiesto es que, en términos generales, las puntuaciones medias en las diferentes dimensiones que constituyen esta variables se sitúan por encima de lo que nos encontramos en la variable de agrupación anterior.

Como en el caso visto para las mujeres, la condición de pertenecer al grupo de menores de 35 tiende a situar a los encuestados en peores condiciones que el otro grupo de referencia salvo en lo relativo a las posibilidades de promoción laboral (los más jóvenes presentan valores de 3,92 frente a 3,51 del otro grupo de edad) y a una mayor autonomía para gestionar la jornada laboral (un 3,86 de los jóvenes frente a un 3,66 de los mayores de 35 años).

Las mayores diferencias entre grupos los encontramos en los descriptores que hacen referencia por un lado a la posibilidad de afiliación sindical (de tal forma que el grupo de edad de menores de 35 tiene casi medio punto menos que el otro grupo de referencia), en la exposición a situaciones en las que se infringen reglas y normas laborales (en este caso el grupo de menores de 35 años puntúa por encima del otro grupo casi medio punto de diferencia) y la exposición a una mayor movilidad laboral que afecta a las relaciones (para este caso, son siete décimas lo que diferencia al grupo de menores de 35 años por encima del otro grupo).

Paradójicamente, la franja de edad más joven presenta mejores puntuaciones con respecto a la capacidad de autonomía en el trabajo aunque sufren mayores imposiciones de las condiciones laborales (con puntuaciones de 4,50 de los más jóvenes con respecto a 4,33 de los mayores de 35 años).

Tomando en consideración la posibilidad de que las diferencias entre las medias identificadas sean estadísticamente significativas, al aplicar la prueba U de Mann-Whitney se comprueba que sí existen diferencias significativas en los reactivos relativos a la afiliación sindical, a la coacción para infringir las normas, en el de oportunidades de promoción profesional y en los que hacen referencias al desarrollo de jornadas laborales largas y la consecuencia de distanciamiento de la familia por motivos laborales. Como se puede observar en el gráfico, todas ellas son dimensiones que remiten a una mayor precarización de las condiciones laborales de los menores de 35 años.



Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Menos de 35 años=412 / 35 o más años=1.187).

Al comparar la distribución porcentual de los diferentes grupos de edad en relación a los diferentes reactivos nos encontramos con que los jóvenes de más de 35 años identifican una menor dificultad para afiliarse a un sindicato sin sufrir represalias. El saldo ante dicha afirmación es que en 42,9% se considera que tal hecho no conlleva consecuencias negativas, mientras que dicho saldo se reduce considerablemente (en más de un 15,5%) si tomamos como referencia al grupo de menores de 35. Esto nos confirma las valoraciones llevadas a cabo en términos absolutos y nos conduce a la idea de que, si bien se percibe una cierta naturalización de la adscripción a las organizaciones sindicales, en el grupo de edad más joven se incrementa su percepción de ser un hecho que actúa como riesgo en el ámbito laboral.

Además, estos datos se alinean con los resultados del descriptor que hace referencia a la imposición de las condiciones de trabajo. En ambos grupos de edad predominan la idea de que las condiciones laborales son más un resultado de un ejercicio de imposición que de negociación (con un saldo de 14,3% y 23,5% para mayores y menores respectivamente) pero es mayor en el grupo de edad más joven. No obstante, frente a este dato, hay que señalar que es en este grupo de edad en el que se percibe que se respetan más los derechos laborales (con un saldo un 4% por encima del otro grupo de edad), aunque en ambos grupos los que opinan afirmativamente casi doblan a los que no.

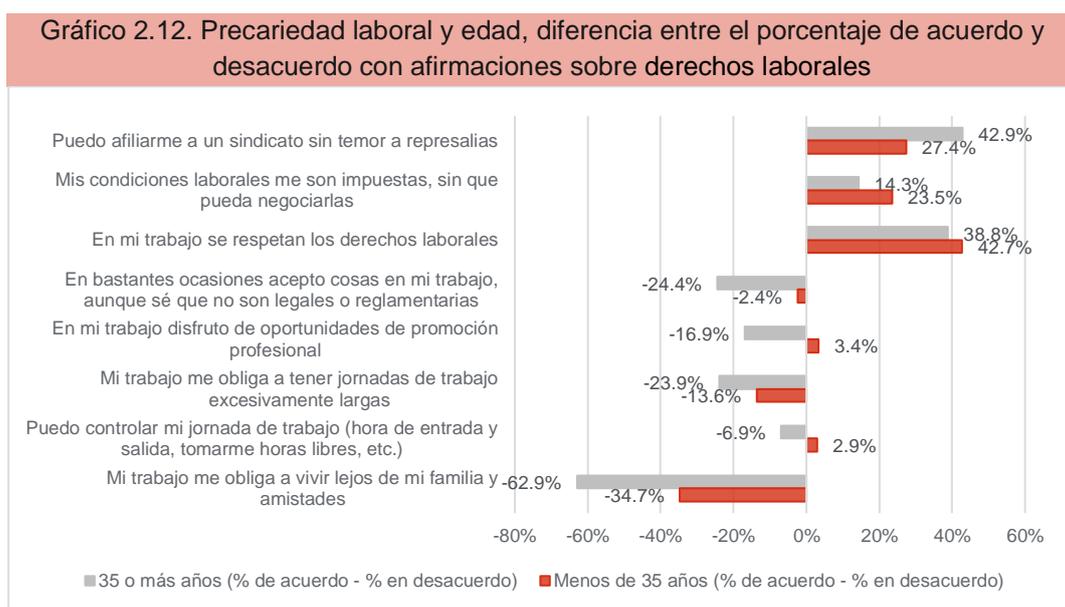
Pese a este reconocimiento de que hay una tendencia a respetar los derechos laborales y que esto conlleva que los eventos en los que se obligan a infringir las normas sean

relativamente bajos, cuando se dan, se llevan a cabo más frecuentemente entre el grupo de edad más joven, lo que nos remite a una situación de mayor exposición y vulnerabilidad de este grupo de edad frente al otro que se está considerando.

A su vez, la percepción de posibilidades de promoción laboral se presenta en mayor medida en el grupo de menor edad, con un saldo positivo del 3,45%, mientras que esa percepción desciende considerablemente, de tal forma que son en más de un 15% los que consideran que su trabajo no les proporciona oportunidades de promoción frente a los que sí lo perciben. Esto se puede interpretar en el sentido de los más jóvenes, por el hecho de encontrarse al inicio de su carrera ven más posibilidades de promoción en base a unas expectativas que se van reduciendo a medida que se va afianzando la experiencia laboral en el puesto, ya que se llega una posición de techo o de bloqueo.

Por otra parte, la autonomía laboral es más frecuente en el grupo de edad más joven (con un saldo positivo de casi un 3%) mientras que esa cifra se invierte y se duplica en el otro grupo de edad, lo que supone un comportamiento paradójico si tenemos en cuenta lo que se ha comentado acerca de la imposición de las condiciones de trabajo.

Por último, en lo que refiere a la discusión de las diferentes dimensiones de los derechos laborales, es importante poner de manifiesto que la franja de edad de menores de 35 presenta valores mucho más elevados en lo que refiere a la implicación de movilidad con respecto a sus condiciones familiares y sociales. Aunque en ambos grupos de edad prevalecen aquellos que no se ven obligados a desplazarse y tal desplazamiento no tiene implicaciones familiares y sociales, en el grupo de menores de 35 el saldo es menor en casi un 20%, lo que nos indica que esta imposición actúa mucho más sobre este grupo de edad que sobre el de los mayores de 35. Esto puede interpretarse en el sentido de que hay una mayor disponibilidad de los más jóvenes para desplazarse con tal de encontrar un trabajo o un trabajo que se adapte mejor a sus expectativas, mientras que los más mayores abordan la formación de su núcleo doméstico una vez que se ha dado una cierta estabilidad laboral u optan por escoger aquellos trabajos que se desarrollen en contextos de proximidad y no afecten a sus condiciones familiares o sociales.



Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Menos de 35 años=412 / 35 o más años=1.187).

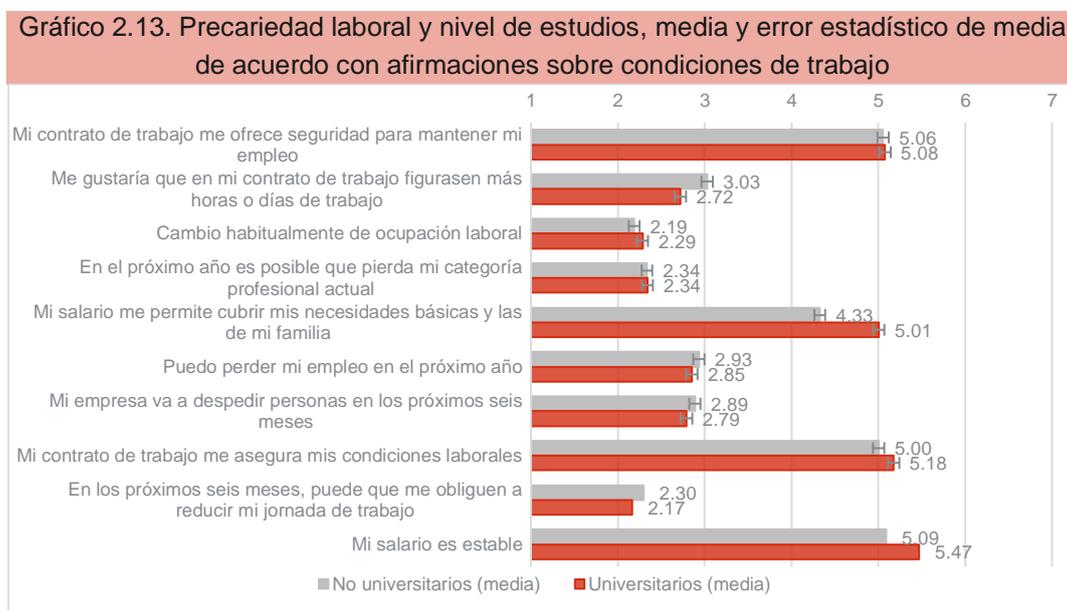
La variable relativa al nivel de estudios es la que más polariza el comportamiento de los descriptores presentados en torno a la variable de agrupación denominada condiciones laborales.

Como se puede ver en el siguiente gráfico, en términos generales, si utilizamos como referencia única el nivel de estudios, nos encontramos con que la diferencia de puntuación absoluta dada entre los descriptores relativos a la seguridad laboral derivada del contrato así como a las cuestiones relativas al salario con respecto al resto de descriptores son mucho más acuciados a lo que nos encontramos en otras discusiones entre variables ya presentadas. Esto nos hace pensar que el nivel de estudio puede tener la capacidad de polarizar las diferentes dimensiones que componen esta variable.

Dicho esto, al tener en cuenta sólo esta variable, la imagen proyectada de las condiciones de trabajo es que en lo relativo a seguridad contractual y autonomía y estabilidad salarial las condiciones son muy positivas mientras que los aspectos más precarios se encuentran en lo relativo a la exposición a situaciones de regulación de empleo en términos de despido o alteración de jornadas laborales y características del propuesto puesto.

Desde el punto de vista del nivel de estudios, las variables que están menos expuestas a la regulación del mercado de trabajo, son más sólidas que las que el resto.

Al analizar el comportamiento de las medias entre los dos grupos de comparación sólo existen diferencias estadísticamente significativas en lo que se refiere al deseo de una ampliación de la dedicación laboral y a la capacidad real del salario para cubrir las necesidades personales y familiares. Estos datos remiten a una mayor precarización en ambos ámbitos protagonizada por sujetos sin estudios universitarios.



Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Menos de 35 años=412 / 35 o más años=1.187).

A partir del siguiente gráfico vamos a proceder a discutir el comportamiento de la variable de agrupación denominada “condiciones laborales” en relación al saldo de acuerdo y desacuerdo que se establece frente a la misma entre los diferentes niveles educativos.

En primer lugar, hay que comentar que para los dos grupos de nivel de estudios considerados prevalece un reconocimiento de que el contrato laboral ofrece un contexto de

seguridad (en ambos casos nos encontramos con un saldo positivo por encima del 40%), aunque en el grupo de los estudios universitarios es mayor en 3,9%. Esta distancia aumenta hasta el 7% si lo que se considera es la efectividad del contrato para garantizar las condiciones laborales.

Este contexto de estabilidad coincide a su vez con la baja rotación en los puestos laborales, en la que sólo un tercio de los no universitarios rotan en diferentes puestos de trabajo, cifra que desciende entre los universitarios en un 2%.

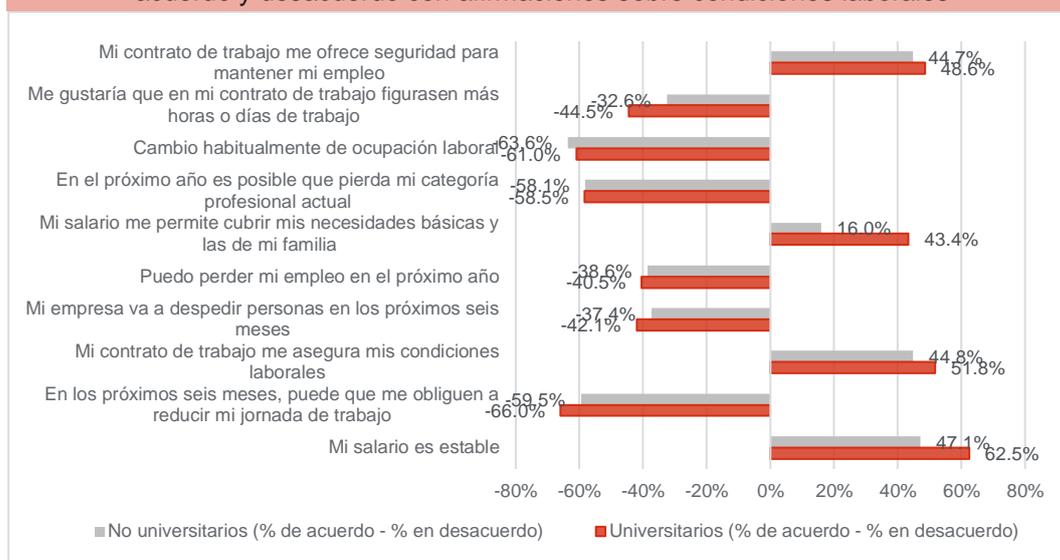
En términos generales parece haber una tendencia a que los sujetos con estudios universitarios estén más protegidos laboralmente, lo que también se refleja en el hecho de que los no universitarios estén ligeramente más expuestos al riesgo de ser despedidos en el próximo año, aunque presentan el mismo riesgo a perder categoría profesional.

Esa mayor exposición al despido que parecen presentar los integrantes del grupo de los no universitarios está alineado con el hecho de que las empresas en las que prestan sus servicios son más proclives al despido en los próximos meses (casi un 5% más en el saldo entre las dos posturas ante esta afirmación) y a la aplicación de medidas como la reducción de la jornada laboral que afecta más a este grupo (un 7% más de no universitarios se encuentran en condiciones de que se les reduzca la jornada frente a los que son universitarios, aunque hay una percepción mayoritaria en ambos grupos de que no se va a dar esa situación).

La principal diferencia entre ambos grupos se da en las dimensiones salariales. El grupo de universitarios manifiesta en un mayor porcentaje que el salario cubre sus necesidades de lo que lo hace el grupo de no universitarios (con una diferencia de un 27% en el saldo). En el caso de los universitarios, la relación entre los que consideran que sus necesidades se ven cubiertas por su salario y los que no es relativamente estrecha (los primeros superan a los segundos en apenas un 16%) mientras que ese margen se amplía de forma más sensible en el grupo de los no universitarios (la diferencia entre los que sí y los que no llega a un 43,4%).

La segunda mayor diferencia se da en términos de estabilidad salarial. En este caso, los resultados de los saldos mejoran las cifras que en el caso de la cobertura de necesidades para ambos grupos e incluso se reduce la brecha entre los mismos, quedándose en una diferencia del 15%, aunque como se pueden comprobar son cifras que distan mucho de ser una buena expresión de calidad en el empleo.

Gráfico 2.14. Precariedad laboral y nivel de estudios, diferencia entre el porcentaje de acuerdo y desacuerdo con afirmaciones sobre condiciones laborales



Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Menos de 35 años=412 / 35 o más años=1.187).

A continuación vamos a proceder a comentar algunos de los principales resultados que ponen en relación el nivel de estudios con los diferentes descriptores de la variable de agrupación “derechos laborales”.

En primer lugar, habría que poner de manifiesto que las puntuaciones medias obtenidas en las diferentes dimensiones, para ambos grupos de clasificación, resulta sensiblemente mejor que en análisis anteriores, y que además, hay una clara tendencia a presentar puntuaciones más altas en descriptores con orientación positiva que en los descriptores de orientación negativa, salvo en el descriptor relacionado con la duración de la jornada laboral y de la imposición de un distanciamiento con respecto al entorno social por motivos personales.

En segundo lugar, en lo relativo a una valoración en términos generales, la adscripción al grupo con estudios universitarios supone una puntuación más positiva que el grupo de los no universitarios en todos los descriptores, salvo los que tienen que ver con la imposición de las condiciones laborales, la duración de la jornada laboral y el hecho de tener que distanciarse de la familia y de la red social como exigencia laboral.

Si llevamos a cabo un análisis más pormenorizado del comportamiento de las diferentes variables, en lo que respecta a la dimensión relacionada con la falta de derechos y de protección, nos encontramos con que hay una tendencia a que el grupo con estudios universitarios tienda a presentar mejores resultados que el grupo de sin estudios en torno a tres décimas.

En esta dimensión, en el único descriptor en el que aparece una puntuación más negativa es la relacionada con la imposición de las condiciones laborales (4,55 frente a 4,22) lo que nos informa que, pese a que pueda parecer paradójico, el grupo compuesto por sujetos con mayor nivel formativo tiene menor capacidad de negociación de sus condiciones laborales que el otro tomado como referencia. No obstante, este grupo manifiesta que sus condiciones laborales se respetan en mayor medida de lo que lo expresan el grupo con menor nivel formativo.

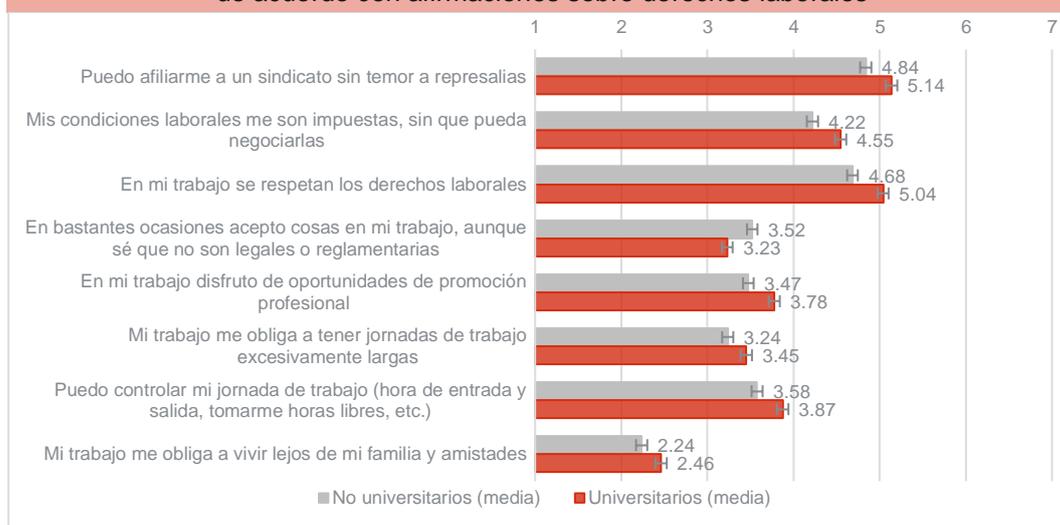
En esta misma línea, el grupo compuesto por personas con estudios universitarios está menos expuesto que aquellas personas sin estudios universitarios a verse obligados a infringir normas o elementos de carácter legal.

En la dimensión condiciones y ambiente de trabajo, nos encontramos con que se dan condiciones relativamente óptimas para la promoción profesional de ambos grupos (aunque los valores son ligeramente mejores para el grupo de universitarios), aunque las condiciones propician más la autonomía en lo que respecta a la organización de la jornada laboral (especialmente para los universitarios, con cifras de 3,87 frente 3,58) esto se puede llevar en el contexto de largas jornadas laborales (especialmente para el grupo de los sujetos con estudios universitarios).

En lo que refiere a las condiciones sanitarias y sociales en las que se desarrolla la actividad laboral nos encontramos con que el grupo sin estudios universitarios está menos expuesto al distanciamiento con respecto a su familia y red social por cuestiones laborales de lo que están los sujetos con estudios universitarios (a este respecto nos encontramos con unas cifras de 2,24 y 2,46 respectivamente).

Para cerrar el análisis en la relación entre ambas variables se puede afirmar, tras realizar las pruebas estadísticas señaladas en el apartado de metodología, que todas las diferencias anteriormente señaladas son estadísticamente significativas en los términos que se han discutido anteriormente.

Gráfico 2.15. Precariedad laboral y nivel de estudios, media y error estadístico de media de acuerdo con afirmaciones sobre derechos laborales



Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Menos de 35 años=412 / 35 o más años=1.187).

A continuación vamos a proceder a comentar algunos de los principales resultados que ponen en relación el nivel de estudios con los diferentes descriptores de la variable de agrupación “derechos laborales” desde el punto de vista de la distribución en torno al acuerdo y desacuerdo con dichos descriptores.

En primer lugar, habría que poner de manifiesto que al comparar los saldos entre los dos grupos no se encuentran elavadas diferencias, salvo en algunos descriptores específicos que se analizan a continuación.

El más importante de ellos sería el relativo a la capacidad de autogestión de la jornada laboral. Para este caso, el saldo resulta positivo en un 2% para el grupo compuesto por sujetos con estudios universitarios frente a un saldo negativo del 10% de los que no tienen este tipo de estudios. Esto habría que interpretarlo en el sentido de que, aunque sea por la mínima, entre el grupo de sujetos con estudios universitarios es mayoritaria la idea de que tienen capacidad de autogestión. Sin embargo, este mismo ítem se expresaría de manera contraria (una ausencia de capacidad de autogestionarse) con un cierto nivel de incidencia, entre el grupo que no tiene estudios universitarios.

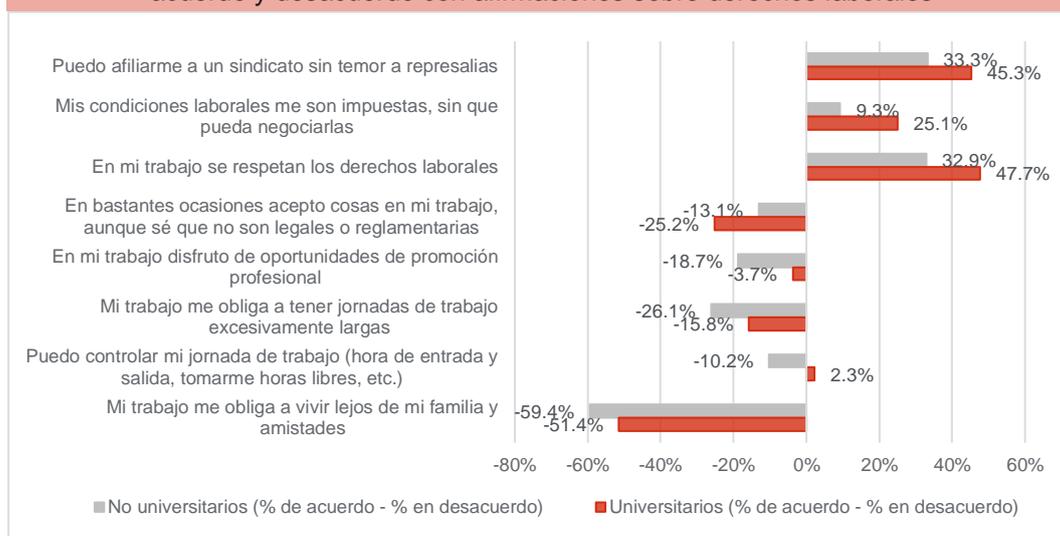
El segundo ítem en el que se encuentran diferencias es en el relativo a la imposición de las condiciones laborales a las personas trabajadoras como sujetos pasivos. En ambos grupos hay un cierto reconocimiento de que se dan esas situaciones, pero es mayoritario en el grupo de los sujetos con estudios universitarios, con una diferencia de más de un 15% entre este grupo y el otro de referencia.

El tercer elemento en el que encontramos diferencias es con respecto a las oportunidades de promoción en el contexto laboral. En ambos grupos predomina la percepción de que no se dan las condiciones óptimas para poder promocionar en su carrera laboral dentro de su puesto de trabajo, pero esta percepción es más acuciada en los sujetos que no disponen de estudios universitarios.

El cuarto elemento a tener en cuenta sería respeto de los derechos laborales, en el que el saldo sale positivo para ambos grupos, pero es mayor en casi un 14,8% para el grupo con estudios universitarios. Esto nos indicaría que el grupo con menor nivel de estudios estaría más expuesto a diversos niveles de vulneración de sus derechos laborales.

Por último, habría que señalar que la actividad laboral se desarrolla en jornadas relativamente asequibles y que no implican un distanciamiento con respecto a la familia y a la red social, aunque cuando se dan estas circunstancias afectan más a aquellos sujetos que no tienen estudios universitarios con respecto a los que sí los tienen.

Gráfico 2.16. Precariedad laboral y nivel de estudios, diferencia entre el porcentaje de acuerdo y desacuerdo con afirmaciones sobre derechos laborales

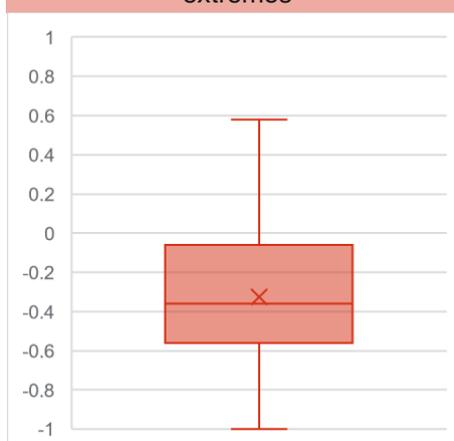


Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Menos de 35 años=412 / 35 o más años=1.187).

2.2. Determinantes de la precariedad laboral en España: el índice de precariedad laboral.

Hasta el momento hemos desarrollado un breve análisis del comportamiento de las diferentes variables de agrupamiento y dimensiones que las componen en relación a una selección de características sociodemográficas con el objetivo de poder identificar el comportamiento de dichas variables.

Gráfico 2.17. Índice de Precariedad Laboral, media, cuartiles y valores extremos



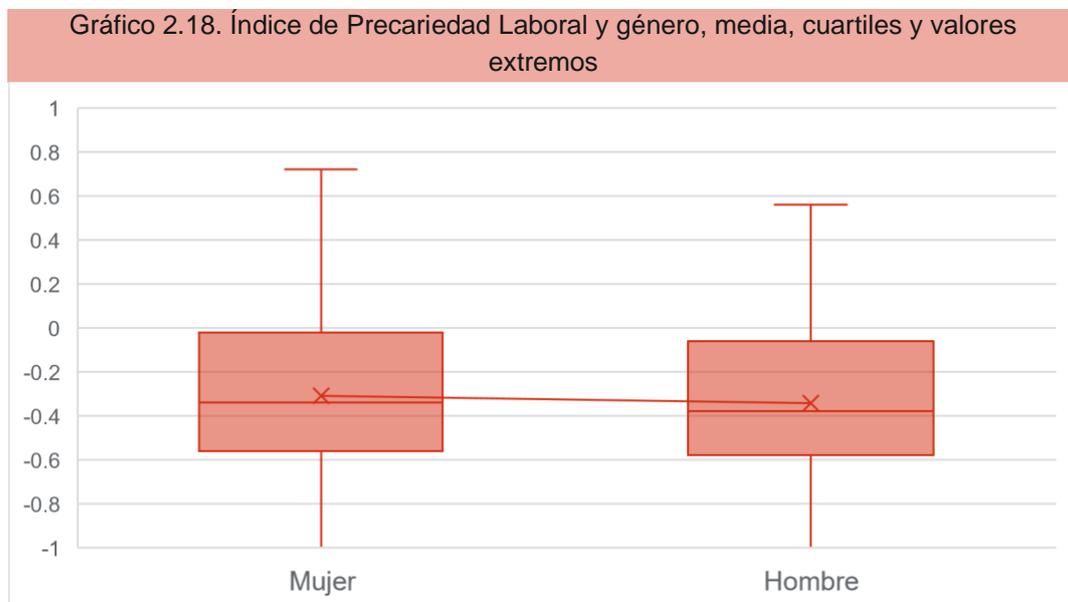
Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Mujeres=772 / Hombres=827).

A continuación, lo que vamos a presentar es un análisis de Índice de Precariedad Laboral en su conjunto, poniendolo en relación con una serie de variables que hemos determinado como posiblemente explicativas de los resultados de dicho índice. Como hemos comentado en el capítulo introductorio, el Índice es una agregado de las puntuaciones de los

distintos items (inviertiendo la puntuación en los items de contenido positivo como, por ejemplo, “en mi trabajo se respetan los derechos laborales”).

2.2.1. El índice de precariedad laboral según el género.

En primer lugar, hay que hacer referencia a las diferencias identificadas en base al género, así como se puede observar en el gráfico 2.18, el valor medio en el Índice de precariedad laboral se presenta con valores ligeramente superiores en el caso de las mujeres (quienes también plantean valores más extremos) aunque ambos grupos tienen una distribución más o menos homogéneas en lo que se refiere a cuartiles. Esto se interpreta en el sentido de que las mujeres están afectadas en mayor volumen e intensidad por la precariedad laboral que los hombres. Estas diferencias son estadísticamente significativas, es decir, se puede afirmar que las mujeres experimentan mayores condiciones de precariedad que los hombres.



Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Mujeres=772 / Hombres=827).

2.2.2. El índice de precariedad laboral según la edad.

Sí tomamos en consideración a la edad, nos damos cuenta que en términos generales, para todo el ciclo vital, aporta valores de mayor intensidad que los que nos encontramos al analizar el fenómeno en función del género. Sólo a partir de los 55 años los valores que nos encontramos en el Índice son inferiores a los que nos encontraríamos si tuviésemos en cuenta cualquiera de los géneros.

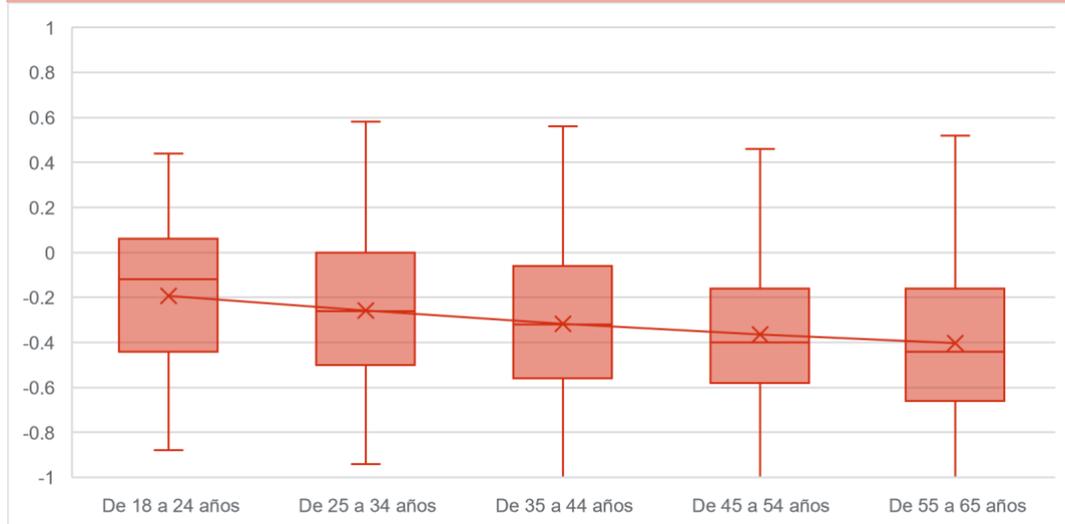
Los valores que adquiere el índice a lo largo del ciclo vital son de carácter descendente, de tal forma que las etapas de edad más tempranas son las que manifiestan valores más intensos de precariedad (lo que se ve claramente por la presencia de valores medios más altos y una mayor concentración de dichos valores).

La etapa media de la vida (la franja que está entre los 35 y 44 años) va a presentar un valor equidistante entre el resto de franjas de edad, pero a la misma vez va a ser el periodo en el que encontremos mayores valores extremos, lo que nos refiere a que es un periodo en el que vamos a asistir a una mayor variabilidad de situaciones.

Esta mayor variabilidad también se repite en la última franja de edad (entre los 55 y más años) pero la media del Índice va a ser sensiblemente más baja que en el resto de los grupos, de lo que podemos deducir que el fenómeno de la precariedad se atenúa en este periodo, a pesar de que podamos encontrar situaciones anómalas.

Al analizar si los resultados obtenidos tienen significación estadística, tras aplicar la prueba de Kruskal-Wallis, se confirma que hay una diferencia estadísticamente significativa de los grupos de 18-24 y de 25-34 años con respecto al resto de todos los grupos de edad, lo que nos lleva a concluir que efectivamente, el sentimiento de precariedad es mayor entre las personas más jóvenes y va disminuyendo a lo largo del ciclo vital.

Gráfico 2.19. Índice de Precariedad Laboral y edad, media, cuartiles y valores extremos



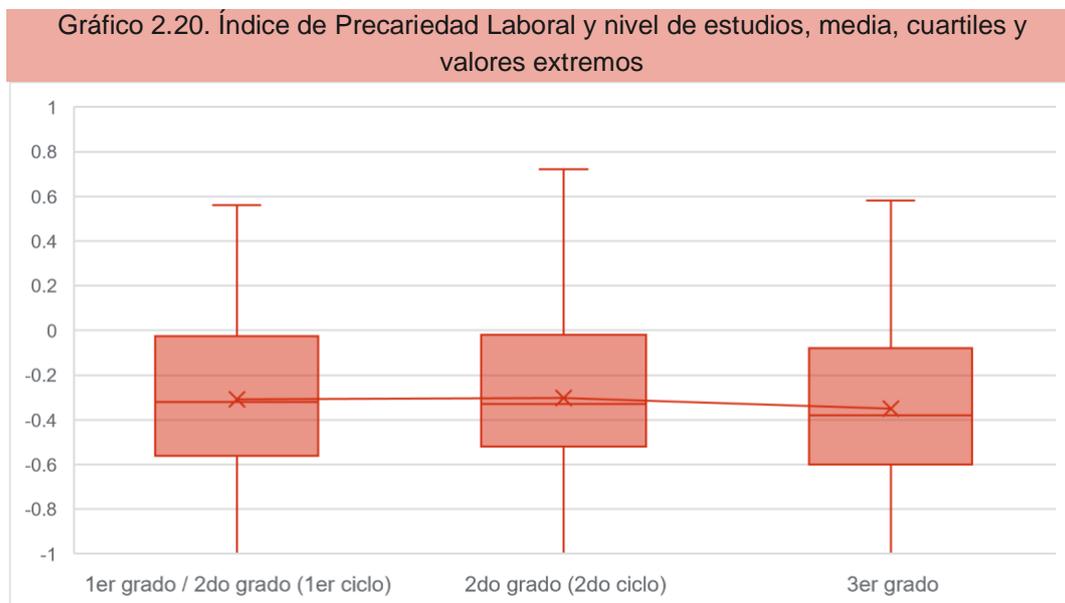
Fuente: elaboración propia. N=1.599 (de 18 a 24 años=91; de 25 a 34 años=321; de 35 a 44 años=456; de 45 a 54 años=456 y de 55 a 65 años=275).

2.2.3. El índice de precariedad laboral según el nivel de estudios.

En el siguiente gráfico se puede observar el comportamiento del Índice en función del nivel de estudios. Como se ve claramente, los niveles de precariedad están más presentes entre los sujetos que ostentan una formación de segundo ciclo y descendiendo de forma ostensible entre los que tienen formación universitaria.

Junto con esto, se comprueba que es en el grupo de estudios medios donde se da una mayor dispersión de puntuaciones, por lo que podemos interpretar que es en el grupo en el que vamos a poder identificar mayores anomalías y casos atípicos, mientras que los otros dos grupos de formación van a tener un comportamiento más homogéneo.

No obstante, a pesar de los resultados obtenidos, tras aplicar la prueba estadística correspondiente las diferencias no son estadísticamente significativas, es decir, los niveles de precariedad entre los diferentes grupos de nivel de estudios son similares.

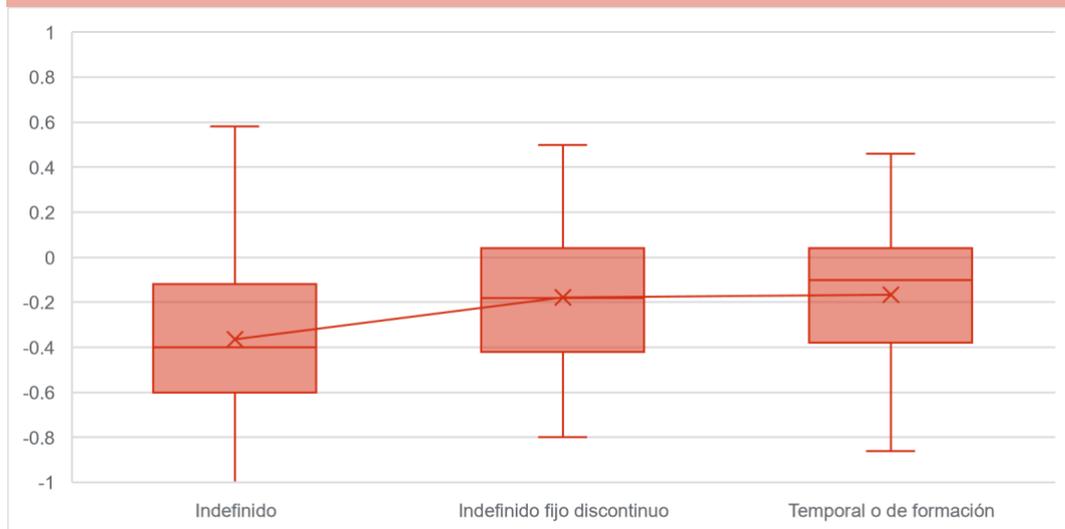


Fuente: elaboración propia. N=1.599 (1^{er} grado / 2^o grado (1^{er} ciclo) =464; 2^o grado=386 y 3^{er} grado=749).

2.2.4. El índice de precariedad laboral según el tipo de contrato.

A partir del siguiente gráfico se pasa a reflejar el comportamiento del Índice de precariedad en relación al tipo de contrato que disfruta el encuestado. Como se puede observar claramente, se puede diferenciar entre los que disfrutan de un trabajo indefinido, que presentan medias más bajas en el Índice, pero a la misma vez una mayor dispersión de los valores, y aquellos que tienen un trabajo con fecha a término (en cualquiera de sus modalidades), que presentan niveles más altos de precariedad y de concentración de sus labores (aunque se puede identificar una mayor intensidad de agrupamiento por cuartiles en el caso de trabajos temporales y de formación). De esta manera, se podría afirmar que los sujetos dependientes de trabajos de carácter formativo o temporal experimentan con mayor intensidad la precariedad laboral, aunque podemos encontrar casos aislados en el grupo de los indefinidos que superan las cifras de aquellos. Esta afirmación se confirma, ya que se encuentran diferencias significativas entre quienes poseen contratos indefinidos y el resto de grupos, de tal forma que la temporalidad se convierte en un factor de precariedad.

Gráfico 2.21. Índice de Precariedad Laboral y tipo de contrato, media, cuartiles y valores extremos



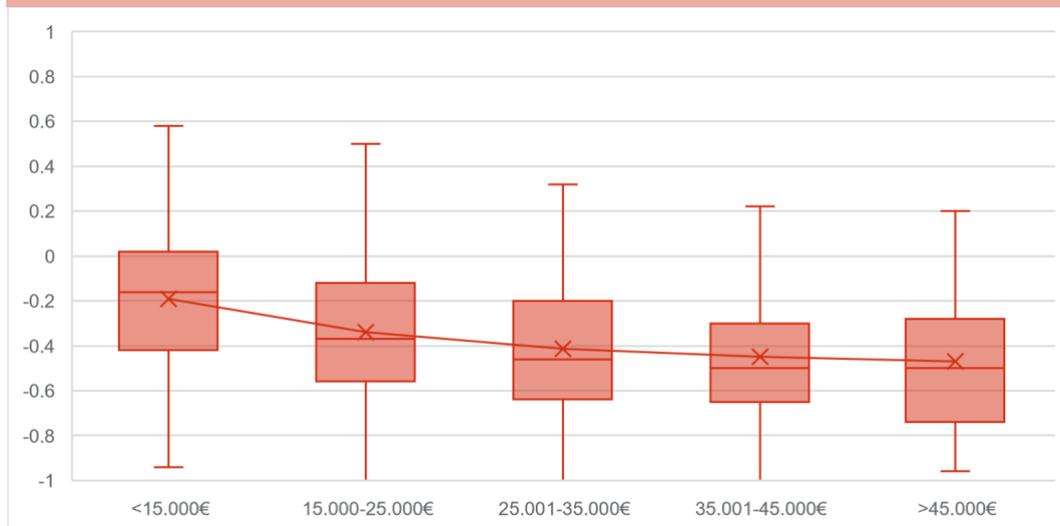
Fuente: elaboración propia. N=1.599 (contrato indefinido=1.274; contrato indefinido fijo discontinuo=107 y contrato temporal o de formación=218).

2.2.5. El índice de precariedad laboral según el nivel salarial.

Como se puede ver en comparación con los otros gráficos, el principal marcador de la precariedad va a ser el salario, de tal forma que el aumento de ingresos se refleja en un descenso en el Índice de precariedad. Entre los 15.000 y los 35.000 € de ingresos vemos que el descenso de los valores de precariedad son significativos en cada franja de ingresos (en una dinámica de relación inversa), pero a partir de la cifra señalada, el descenso del Índice se hace mucho más sutil. De esta forma parece intuirse que el efecto del salario sobre la precariedad se limite a un determinado volumen de ingresos que es el que garantiza la cobertura de las necesidades del sujeto y de su familia, y que a partir de ese punto se da un nivel de saturación que no se traduce en una mejora de las condiciones de precariedad. Esta intuición parece reforzarse con el hecho de que todas las franjas de ingresos parecen presentar límites más o menos semejantes en lo que a casos extremos se refiere, por lo que podría hablarse de una cierta homogeneidad entre grupos a este respecto.

La afirmación llevada a cabo se confirma tras aplicar la prueba de Kruskal-Wallis, cuyos resultados confirman que existen diferencias estadísticamente significativas entre todos los grupos de ingreso salvo a la hora de cruzar aquellos que tienen 25.000€ o más de ingresos.

Gráfico 2.22. Índice de Precariedad Laboral y salario bruto anual, media, cuartiles y valores extremos



Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Menos 15.000 €=482; 15.000-25.000 €=570; 25.001-35.000 €=315; 35.001-45.000 €=137 y Más de 45.000 €=95).

2.2.6. El índice de precariedad laboral según la titularidad de la empresa.

Si tomamos como variable de contrastación el tipo de titularidad al que está adscrita la empresa podremos comprobar unas mayores cifras de precariedad y una mayor intensidad de la misma en el seno de organizaciones privadas, mientras que el trabajo en el sector público amortigua el fenómeno de la precariedad. Estas diferencias son estadísticamente significativas tras aplicar la prueba estadística correspondiente.

Gráfico 2.23. Índice de Precariedad Laboral y titularidad de la empresa, media, cuartiles y valores extremos



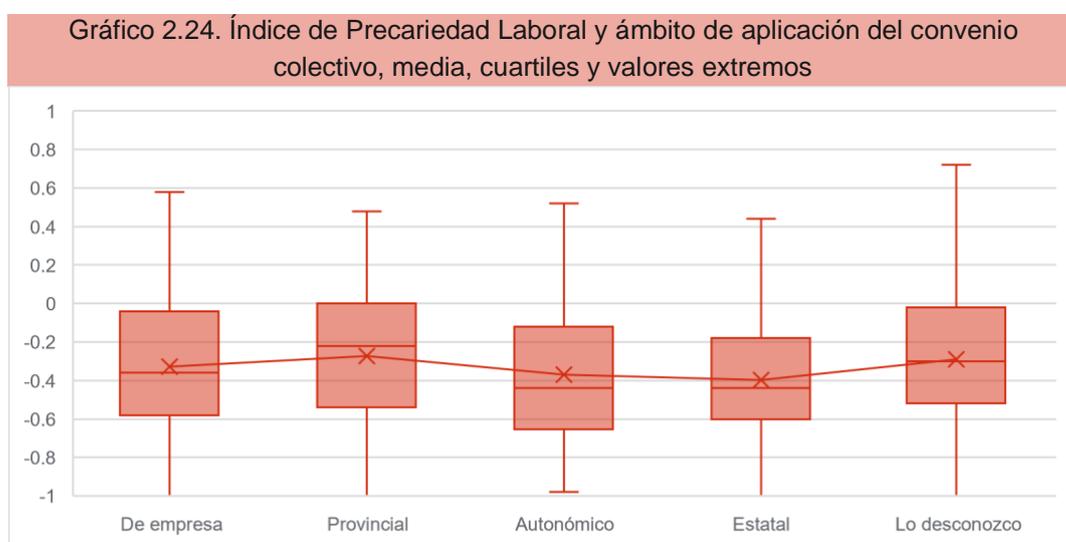
Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Privada=1.097 y Pública=502).

2.2.7. El índice de precariedad laboral según el ámbito de aplicación del convenio colectivo.

Si tomamos en cuenta diferentes mecanismos de protección laboral tales como el nivel en el que se formula el convenio nos daremos cuenta de que se da la paradójica circunstancia de que los convenios que se establecen en contexto locales (dentro de la propia empresa) o provinciales son los que arrojan peores condiciones mientras que los que se elaboran a nivel autonómico o son como resultado de una extrapolación de las negociaciones a nivel nacional

son los que presentan mejores valores en el Índice. Esto puede interpretarse en el sentido de que cuanto más alejado este el centro de negociación con respecto al puesto de trabajo, menos sometidos a presiones estarán las personas trabajadoras a hacer concesiones sobre los contenidos de la negociación, de tal forma que se pueda maximizar los resultados de la misma.

Una cuestión relevante es el hecho de que el desconocimiento de si existe, o no, convenio colectivo supone un empeoramiento de la media en el Índice de precariedad a la misma vez que amplía el espectro de posiciones extremas con respecto a dicha variable. Esto puede interpretarse en el sentido de que un desconocimiento del marco normativo que regula las relaciones laborales supone una mayor exposición a la vulneración de los derechos laborales y que las relaciones de empleo se desarrollen en unas condiciones de mayor vulnerabilidad a todos los niveles. Esta afirmación se corrobora tras aplicar la prueba de Kruskal-Wallis.



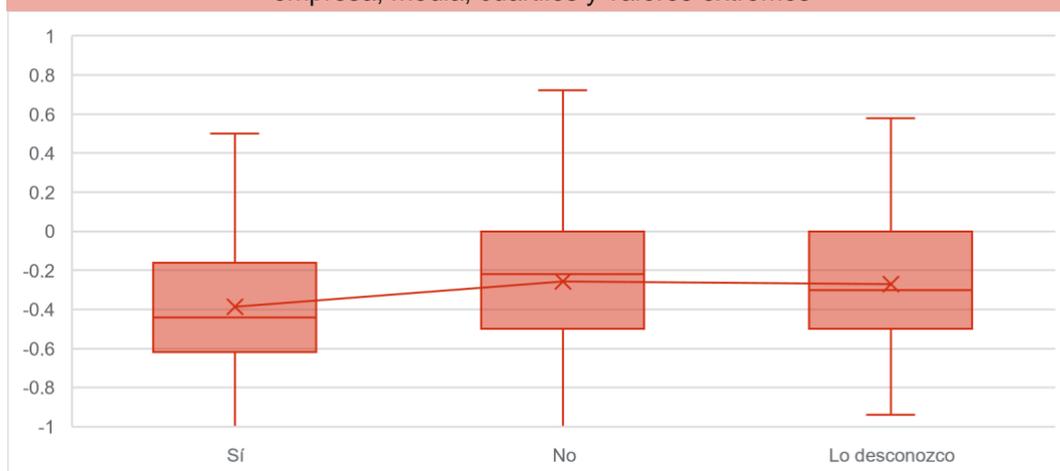
Fuente: elaboración propia. N=1.599 (De empresa=444; provincial=139; autonómico=212; estatal=258 y N.S.=546).

2.2.8. El índice de precariedad laboral según la existencia o no de secciones sindicales en la empresa.

Por último, vamos a hacer un breve comentario acerca de la dinámica que relaciona la presencia de secciones sindicales con los valores resultantes del Índice de precariedad. Como se puede observar claramente, la presencia reconocida de secciones sindicales es un elemento que aparece asociado a niveles más bajos de precariedad y de homogeneización de dicho fenómeno, mientras que cuando dichas secciones no se encuentran presentes o el encuestado desconoce su existencia, la media de los valores de precariedad aumentan considerablemente. El mayor contexto de incertidumbre es aquel en el que se da una ausencia manifiesta de representación sindical, en la que aumenta y se intensifica el Índice, además de generar un escenario más predispuesto a la presencia de casos anómalos.

Esta afirmación se confirma tras la aplicación de la prueba de Kruskal-Wallis, en la que se encuentran diferencias estadísticamente significativas entre el grupo de los que contestan afirmativamente y el resto de grupos.

Gráfico 2.25. Índice de Precariedad Laboral y existencia de sección sindical en la empresa, media, cuartiles y valores extremos



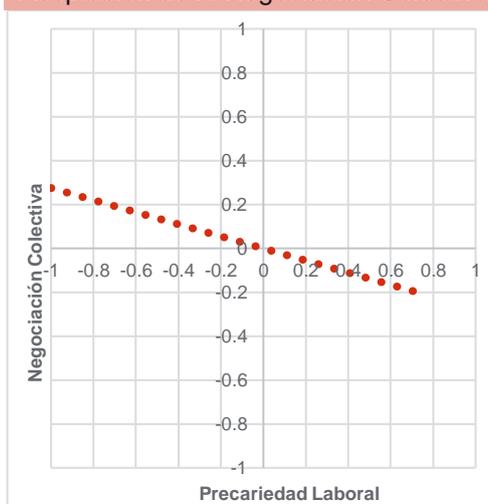
Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Sí=815; No=445 y N.S.=339).

3. Coeficientes de correlación.

Muy vinculada con los dos análisis anteriores estaría la posibilidad de identificar la relación entre el comportamiento de los valores en el Índice de Precariedad y la aceptación de la negociación colectiva (evaluada a partir de un Índice específico). Cuando llevamos a cabo el análisis de correlación entre ambas variables nos encontramos con que se establece una asociación negativa de cierta intensidad entre ambas variables (Coeficiente de correlación de Pearson = -0,175), asociación que resulta significativa.

La dirección de la relación, como se muestra en el gráfico 2.25, sería de una relación inversa, de tal forma que cuando aumenta la aceptación de la Negociación Colectiva disminuyen los valores de precariedad laboral sufrida por el encuestado.

Gráfico 2.26. Correlación entre el Índice de Precariedad Laboral y el Índice de Aceptación de la Negociación Colectiva



Fuente: elaboración propia. N=1.599.

Capítulo 3: El bienestar laboral

María F. Muñoz-Doyague (Universidad de León)

Pedro J. Linares Rodríguez (Fundación 1º de Mayo)

Ramón Rueda López (Universidad de León)

1. Introducción. El bienestar laboral como catalizador del desempeño individual.

La importancia de los recursos humanos (RR.HH.), su papel en la mejora de la competitividad económica de la empresa y de la sociedad, es un hecho puesto de manifiesto a partir de la década de los ochenta del siglo pasado. Este interés tiene una doble vertiente: por un lado, centrarse en el papel que tienen las personas en la creación y mantenimiento de la ventaja competitiva de las organizaciones en las que trabajan y, por otro, en cómo las empresas pueden influir, entre otros, en el bienestar laboral de las personas mediante la implantación de las prácticas y políticas adecuadas para ello.

En esta línea, la implantación de sistemas de Gestión de Recursos Humanos centrados en el bienestar de las personas trabajadoras adquiere una trascendencia sustancial. Más aún si tenemos en cuenta el aumento preocupante de las cifras de incapacidades temporales motivadas por problemas de salud mental o de trastornos mentales y del comportamiento que revela el último informe de FREMAP (2022). Este informe muestra que algo más del 15% del día total de bajas registradas en 2021 estuvieron motivadas por problemas de salud mental que representan el 6,10% del total de las bajas laborales, pasando a ser las más comunes, sólo por detrás de las originadas por la COVID-19.

Hay múltiples estudios que identifican como los riesgos psicosociales en el trabajo son la causa de determinadas enfermedades. Así, investigaciones como las de Theorell *et al.* (2015) señalan como estos riesgos dan lugar a la aparición de ansiedad y depresión, mientras que según Taouk *et al.* (2020) y Theorell *et al.* (2016) esta misma relación nociva puede derivar en infartos o accidentes cerebrovasculares; incluso Milner *et al.* (2018) identifican el vínculo entre los riesgos psicosociales y el suicidio.

Si bien estos estudios son relativamente recientes, la relación que existe entre las condiciones de trabajo, los sistemas de gestión empresarial y el bienestar y la salud física y psíquica de las personas trabajadoras es reconocida desde hace décadas. El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), considera que los factores psicosociales son *“aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionadas con la organización, el contenido y la realización del trabajo, susceptibles de afectar tanto al bienestar y la salud física y psíquica de los trabajadores y trabajadoras, como al desarrollo del trabajo”* (INSST, 2021).

Recientemente el Ministerio de Trabajo y Economía Social ha publicado un informe sobre Precariedad Laboral y Salud Mental. Este informe muestra una relación consistente entre la exposición a un mayor riesgo psicosocial y una mala salud mental. Este informe revela cifras preocupantes como que una de cada tres personas trabajadoras en España está sometida a estrés o tensión laboral, duplicando las cifras de los países nórdicos, o el hecho de una de cada cuatro opina que puede perder el empleo en los próximos seis meses, por lo

que la inseguridad laboral se sitúa como uno de los principales factores de riesgo psicosocial. Esto último lleva a considerar que, en España, la inseguridad laboral es la causa de uno de cada siete episodios de depresión (MITES, 2023c).

Los datos evidencian la importancia de que las empresas aborden los riesgos psicosociales en profundidad y atendiendo a su complejidad, poniendo especial énfasis en el desarrollo de sistemas de RR.HH. que fomenten el bienestar laboral. Así, reducir la aparición de patologías relacionadas con la salud mental, se ha convertido en un objetivo de primer orden para las organizaciones y la sociedad en su conjunto. Se hace imperativo, para ello, el desarrollo de sistemas de gestión de los riesgos psicosociales de los procesos productivos, por otra parte, obligatorios en nuestro marco normativo, que los eliminen o evalúen dichos riesgos e implementen medidas para su prevención, junto con la incorporación de prácticas de gestión empresarial que promuevan la calidad de vida en el trabajo y la reducción del estrés. Todo ello, sin olvidar la implantación de medidas que faciliten la recuperación y la reincorporación de las personas trabajadoras a su puesto de trabajo, al tiempo que atenúan las secuelas tanto personales como sociales y económicas que generan estas enfermedades, ya de por sí estigmatizadas.

Dada la importancia que tiene por sus efectos en el desempeño laboral y en la productividad, este capítulo se centrará en analizar el bienestar en el trabajo de las personas asalariadas en España. Para ello, en primer lugar, se delimitará qué se entiende por este concepto, que es difícil de definir dada su complejidad. No obstante, en general, hace referencia a una situación de equilibrio entre todos los aspectos que determinan la percepción de una persona sobre el contexto en el que trabaja. Cuanto mayor sea la sensación de bienestar que tenga, mayor predisposición tendrá a cumplir con sus obligaciones en el puesto de trabajo. Por tanto, se asume que tiene un efecto directo sobre su desempeño. Se analizarán después las diferentes dimensiones que lo conforman y que influyen en la percepción que tengan las personas trabajadoras, haciendo especial énfasis en las diferencias de género y en las consecuencias que pueden tener en la productividad, utilizando una muestra de 1.599 personas asalariadas, mediante el desarrollo de un índice de bienestar laboral.

2. ¿Qué es el bienestar laboral?

La Organización Mundial de la Salud define la salud como “un estado de bienestar completo físico, mental y social, y no sólo la ausencia de afecciones o enfermedades” (World Health Organization, 2021, p. 3).

En este sentido, el bienestar de las personas implica aspectos como su salud física, psicológica y emocional, su comodidad y su felicidad que puede estar bajo su control a través de las actividades que eligen y cómo interpretan y responden a las situaciones de su vida (Layous y Lyubomirsky, 2014). Así pues, el bienestar comprende la existencia de sentimientos y actitudes positivos (por ejemplo, felicidad, placer, disfrute) y la ausencia de los negativos (por ejemplo, tristeza, preocupación, estrés), la realización vital y el funcionamiento óptimo (Frey y Stutzer, 2002). Por ejemplo, cuando las personas se sienten alegres, mejoran su bienestar emocional; cuando participan en interacciones colectivas relevantes, perciben un mayor bienestar social, y así sucesivamente. En resumen, el bienestar puede describirse como sentirse bien y ver el lado bueno de la vida y suele incluir las valoraciones generales positivas de la satisfacción vital y de los sentimientos del individuo (Diener, 2000; Diener *et*

al., 2009; Frey y Stutzer, 2002). A efectos de salud, se considera que el bienestar físico (por ejemplo, sentirse muy sano y lleno de energía) es también esencial para el bienestar general.

Al ser un concepto tan amplio, Davis (2019) considera la necesidad de tener en cuenta cinco tipos de bienestar para captar todo su significado, puntualizando que todos ellos deben estar presentes a la vez para conseguir un bienestar global: (i) el bienestar emocional, es decir, la capacidad de gestionar el estrés y de producir emociones que produzcan sentimientos agradables, (ii) el bienestar físico, que incluye la capacidad de estar en buena forma mediante la realización de actividad y el desarrollo de unas costumbres y hábitos saludables, (iii) el bienestar relacional, que se logra mediante el desarrollo de buenas habilidades de comunicación o de relaciones significativas con los demás, (iv) el bienestar laboral, que es la capacidad de perseguir objetivos beneficiosos, el desarrollo profesional la sensación de logro y el mantenimiento del equilibrio entre trabajo y vida, (v) el bienestar social, que implica la capacidad de participar activamente en la comunidad y el entorno social, también el laboral. Todos ellos contribuyen al bienestar económico y a la satisfacción vital.

Adicionalmente, existen dos visiones principales del concepto dependiendo de si nos centramos en los aspectos subjetivos o psicológicos del término y que se consideran, respectivamente, orientaciones hedonistas y eudemonistas. En este sentido, el bienestar hedónico (subjetivo) presta atención a los aspectos del bienestar relacionados con los sentimientos (por ejemplo, la felicidad), mientras que el bienestar bajo una perspectiva eudemonista (psicológico) hace referencia a la realización del potencial humano, por ejemplo, los logros personales (Ryan y Deci, 2000).

La OCDE identifica el bienestar subjetivo con “estados mentales positivos, incluidas todas las distintas valoraciones, positivas y negativas, que las personas hacen de sus vidas, además de la reacción afectiva que tienen las personas ante sus experiencias” (OECD, 2013, p. 10). En general, incluye una amplia variedad de aspectos, básicamente las apreciaciones, tanto afectivas como racionales, que los individuos hacen de sus vidas). Así pues, el bienestar subjetivo se refiere a la valoración y percepción que tiene el individuo de su calidad de vida (George, 2010), que abarca la calidad de sus intercambios y funcionamiento psicológicos, emocionales y sociales. Por lo tanto, abarca un ingrediente afectivo, que implica el equilibrio entre el afecto positivo y negativo, junto con un ingrediente cognitivo de valoraciones sobre la satisfacción vital (Linley *et al.*, 2009). El bienestar subjetivo suele considerarse un tipo hedónico de felicidad, que cae dentro de lo que Seligman (2002) denomina la vida placentera y se relaciona con sucesos emocionales positivos.

Sin embargo, el bienestar psicológico tiene que ver con el compromiso del ser humano con los desafíos existenciales de la vida que tiene como objetivo lograr un propósito superior, la prosperidad o el “florecimiento humano” (Seligman, 2011). Comprende seis dimensiones: autoaceptación, autonomía, dominio del entorno, relaciones positivas con los demás, propósito en la vida, y crecimiento personal (Ryff, 1989). Además, Ryff (1995) afirma que el bienestar psicológico implica trabajar duro para alcanzar la excelencia con el propósito de demostrar las capacidades que se poseen. Desde este punto de vista, el bienestar denota el esfuerzo que realiza un individuo para mejorar y perfeccionar sus talentos y maximizar su potencial. Según Rasulzada (2007), es clave porque determina el comportamiento personal, la calidad de la toma de decisiones y de las interacciones con los demás y afecta a la vida familiar y social, lo que a su vez beneficiará a toda la sociedad. Así, este enfoque eudemonista

del bienestar exige que las personas actúen en armonía consigo mismas, lo que conduce a una auténtica autoexpresión (Ryan y Deci, 2000). Cuando las personas se mantienen fieles a sí mismas, son más coherentes con los valores en los que creen genuinamente y se implican plenamente, sintiéndose intensamente vivas y auténticas (Waterman, 1993).

Aunque estas definiciones se refieren al bienestar general, son fundamentales para entender el concepto de bienestar relacionado con el trabajo en las tres dimensiones nucleares que abarca el término: psicológica, física y social.

El estudio del bienestar en el trabajo es una cuestión de primer orden por diversas razones. En primer lugar, las experiencias de una persona en el trabajo ya sean de naturaleza emocional o social, no sólo le afectan mientras trabaja, sino que también afectan a su vida personal. En segundo lugar, la falta de bienestar puede afectar negativamente tanto a las personas trabajadoras como a las organizaciones, dado que las personas trabajadoras que no experimentan bienestar en el trabajo pueden ser menos productivos, tomar decisiones de menor calidad, ser más propensos a ausentarse del trabajo y, en consecuencia, aportar cada vez menos valor a las organizaciones (De Simone, 2014).

A pesar de ello, y como consecuencia de la propia complejidad del concepto de bienestar general, el bienestar laboral es un término muy amplio que abarca multitud de aspectos, por lo que su definición sigue siendo imprecisa y no existe aún consenso sobre el concepto (Pradhan y Hati, 2019). Esta presencia de varias definiciones de bienestar en el trabajo dificulta la comprensión del término llevando a confusión. Por ejemplo, hay quienes se refieren al bienestar de las personas trabajadoras como calidad de vida laboral o calidad de vida relacionada con el trabajo (ej. Sirgy *et al.*, 2001; Van Laar *et al.*, 2007) mientras que otras personas hablan de bienestar en el lugar de trabajo equiparándolo a la salud mental de las personas trabajadoras (Kristensen *et al.*, 2005; Moncada Lluís *et al.*, 2008; Page y Vella-Brodrick, 2008; Pejtersen *et al.*, 2010; Thorsen y Bjorner, 2010).

En un intento de captar los aspectos comunes de todas las definiciones sobre el bienestar laboral, la Organización Mundial de la Salud (2021) ofrece una definición exhaustiva del término señalando que es el estado que experimenta, en su trabajo, cada persona de forma individual y que le permite vislumbrar su propia capacidad para gestionar las tensiones normales de la vida, para trabajar de forma productiva y para hacer una contribución a su comunidad.

En este sentido, el bienestar de las personas trabajadoras implica su salud física, psicológica y emocional, su comodidad y su felicidad. En general, por tanto, el concepto abarca la experiencia integral de un individuo en su organización en sentido amplio y puede definirse como “la calidad global de la experiencia y el funcionamiento de un empleado en su trabajo” (Grant *et al.*, 2007, p. 52).

3. Dimensiones y factores que influyen en el bienestar laboral.

El 1 de abril se celebra el Día Internacional de la Diversión en el Trabajo, una efeméride que recuerda que la felicidad en el trabajo es la mejor manera de ser productivo y que es totalmente compatible con el buen hacer. No sólo es compatible, sino que se ha comprobado que un buen talante es el mejor caldo de cultivo para tener una mayor productividad ya que, entre otras cosas, estimula la creatividad y mejora la calidad de la toma de decisiones. Trabajar en un ambiente positivo libera del estrés y hace que todo fluya más fácilmente, en

definitiva, provoca bienestar en el trabajo. Se ha demostrado que el bienestar laboral tiene importantes implicaciones, no sólo en términos de su potencial impacto económico, sino también en lo que se refiere a sus efectos en la salud física y mental, además de una estrecha relación con el síndrome “burn-out” (Hyett y Parker, 2015). Por tanto, determinar las dimensiones que lo configuran adquiere especial relevancia para poder adoptar medidas de gestión que lo favorezcan. En este sentido, el desarrollo e implantación de programas de bienestar laboral en una empresa pasa por detectar qué actuaciones pueden acometerse en este ámbito. Para ello, es esencial conocer los factores que subyacen al bienestar en el trabajo.

Pero ¿qué explica que una persona trabajadora experimente el bienestar necesario en su trabajo para sentirse así? Existen multitud de elementos, tanto externos como internos, que explican esta percepción, tantos como definiciones hay del término, lo que pone de manifiesto la dificultad que conlleva su medición, dada su variación entre individuos y contextos. A lo que se añade el hecho de que el concepto es relativo y se considera que depende de un amplio rango de variables externas, como por ejemplo los sesgos culturales (Ryan y Deci, 2000), lo que dificulta su generalización. No obstante, ha habido diversos intentos por determinar cuáles son, bajo diferentes prismas.

Warr (1987) pionero en el análisis de los antecedentes del bienestar laboral, centrándose en los aspectos relacionados con el trabajo. Entre ellos, incluye las oportunidades que tengan las personas trabajadoras de controlar lo que hacen en el trabajo o de poder utilizar en el puesto sus habilidades, junto con la capacidad de generar contactos externos, o la claridad en el entorno organizativo en cuanto al establecimiento de metas y valores, junto con la seguridad física y económica o una buena posición social. Warr (1990) considera que estos elementos, combinados adecuadamente, mejoran el bienestar en el trabajo.

Bajo otra perspectiva, el modelo de recursos y demandas aporta un enfoque más teórico, proponiendo que el bienestar laboral es una función del equilibrio entre las exigencias del trabajo y los recursos disponibles para realizarlo (Bakker y Demerouti, 2013). Así las dimensiones de los modelos demanda-control-apoyo social (Karasek, 1979; Karasek y Theorell, 1990) y esfuerzo-compensaciones (Siegrist, 1996) son las más utilizadas para mostrar la relación entre los riesgos psicosociales y problemas de salud.

Las exigencias del trabajo abarcan aspectos como la carga de trabajo y las demandas emocionales. El control se refiere a la influencia de la persona trabajadora en la forma de realizar su trabajo y a la posibilidad de desarrollar habilidades y conocimientos. El apoyo social señala los problemas de trabajar aislado o con falta de apoyo de compañeros o supervisores. Las compensaciones hacen referencia a la seguridad en el empleo, al progreso y reconocimiento profesional.

En resumen, los recursos deben garantizar suficiente autonomía laboral, apoyo social y oportunidades de desarrollo y retroalimentación. Si se produce el equilibrio, dará lugar a un mayor bienestar laboral lo que se traducirá en un bajo nivel de agotamiento y estrés y en altos niveles de compromiso laboral, es decir, en un elevado bienestar laboral.

Adicionalmente, se considera que existen unas condiciones básicas para una alta calidad de vida en el trabajo, que incluyen un entorno laboral seguro y saludable, el desarrollo

de una cultura de trabajo saludable y la mejora de la calidad de vida en el trabajo y saludable, el desarrollo de las capacidades de los individuos, la seguridad física y económica, la integración social, los derechos y la representación, la importancia social del trabajo, la consideración del espacio vital total y una remuneración adecuada y justa (Walton, 1974). Más recientemente, Grote y Guest (2016) han ampliado esta lista incluyendo la flexibilidad y la proactividad individual.

Sea cual sea la perspectiva, los aspectos considerados tienen mucho en común y todos ellos revelan una serie de dimensiones que subyacen al bienestar en trabajo. En un intento integrador, Parker y Hyett (2011) y Hyett y Parker (2015) analizaron todos estos aspectos desarrollando una escala que sólo tuviera en consideración el bienestar en un contexto laboral y que, además, tuviera en cuenta las dos grandes perspectivas, hedonista (subjetiva) y eudemonista (psicológica), que explican el fenómeno. Resumieron las dimensiones del bienestar a cuatro, tres de ellas con efecto positivo en el bienestar: (i) la satisfacción laboral, (ii) el respeto de la organización hacia las personas trabajadoras, (iii) el cuidado de la empresa por el personal y una cuarta, (iv) la intrusión de trabajo en la vida privada, que influye negativamente. Su utilización permite evaluar las cualidades positivas del trabajo, al tiempo que otorga la capacidad de tomar medidas correctoras cuando no se observa que existe un bienestar laboral óptimo. A continuación, se analizan todas ellas por separado, al ser las que se han utilizado en este trabajo.

Adicionalmente, la Metodología para la Evaluación y Prevención de los Riesgos Psicosociales CoPsoQ ha hecho importantes avances para evaluar, hasta qué punto, las personas trabajadoras están afectadas por elementos propios de su entorno laboral y que pueden afectar negativamente a su salud mental, agrupándolos en 21 dimensiones psicosociales (Moncada Lluís *et al.*, 2008).

3.1. Dimensión sobre la satisfacción laboral.

La satisfacción laboral es el grado en el que las personas trabajadoras consideran que su trabajo es gratificante y les permite realizarse, o hasta qué punto perciben que su trabajo incrementa su sensación de autoestima, dota a su vida de algún propósito y le da significado, además de permitirles desarrollar sus capacidades. Es uno de los factores más utilizados para medir el bienestar en el trabajo por los efectos positivos que se ha demostrado que tiene sobre éste. Así, bajo la tesis de que las personas trabajadoras felices son personas trabajadoras productivas se quiere sugerir que las personas y grupos con mayor bienestar rinden más en su trabajo que los que tienen menor bienestar (Warr y Nielsen, 2018).

Para medir esta dimensión, en esta investigación se ha realizado una adaptación de las escalas propuestas por Parker y Hyett (2011) y Hyett y Parker (2015) y por la Metodología para la Evaluación y Prevención de los Riesgos Psicosociales CoPsoQ (Kristensen *et al.*, 2005; Moncada Lluís *et al.*, 2008; Pejtersen *et al.*, 2010; Thorsen y Bjorner, 2010), dando como resultado los 7 indicadores que se presentan en la tabla 3.1. Así, a las personas que han participado en el estudio se les pidió que expresaran su grado de acuerdo en una escala Likert de 7 puntos en la que 1 significaba totalmente en desacuerdo y 7 totalmente de acuerdo.

Tabla 3.1. Indicadores para medir la dimensión sobre satisfacción laboral.

- Mi trabajo es satisfactorio, me proporciona satisfacción.
- Mi trabajo diario me proporciona un sentimiento de orientación clara y la sensación de que estoy haciendo algo relevante o significativo.
- Mi trabajo aumenta mi autoestima.
- En mi empleo tengo la posibilidad de adaptar mi trabajo a mis fortalezas, me siento capacitado y eficaz en mi trabajo cada día.
- Mi trabajo me permite crecer y desarrollarme como persona.
- Mi trabajo me ofrece desafíos para mejorar o desarrollar mis habilidades.
- Siento que tengo un cierto nivel de influencia, independencia o autonomía a la hora de realizar y organizar mi trabajo, es decir, puedo tomar la iniciativa y algunas decisiones por mí mismo sin consultarlas con nadie.

Fuente: (Hyett y Parker, 2015; Kristensen *et al.*, 2005; Moncada Lluís *et al.*, 2008; Parker y Hyett, 2011)

3.2. Dimensión sobre el respeto organizativo por las personas empleadas.

Los miembros de las organizaciones valoran mucho el respeto que reciben de ésta, pero rara vez dicen recibirlo adecuadamente. El respeto hace referencia a la sensación que tienen las personas de que todos son valorados en la organización en general y, de forma particular, el sentimiento de que la organización les valora por sus atributos, comportamientos y logros concretos. Ese respeto, tanto por el “nosotros” como por el “yo”, tiene efectos positivos en la autoestima de los individuos, favoreciendo su identificación con la organización y con el puesto adjudicado y la seguridad psicológica. Al mismo tiempo, satisface las necesidades de pertenencia y estatus de la persona que lo recibe, incrementando su bienestar (Rogers y Ashforth, 2017).

Este factor se caracteriza por una serie de cuestiones que ponen de manifiesto que los entrevistados juzgaban a los altos directivos de su organización como dignos de confianza, con valores éticos y que, además, valoran al personal en su justa medida, tratándolos bien. Adaptando la dimensión de la escala de Parker y Hyett (2011), Hyett y Parker (2015) y la Metodología para la Evaluación y Prevención de los Riesgos Psicosociales CoPsoQ (Kristensen *et al.*, 2005; Moncada Lluís *et al.*, 2008; Pejtersen *et al.*, 2010; Thorsen y Bjorner, 2010), se pidió a las personas encuestadas que valorasen su grado de acuerdo en una escala Likert desde 1 (totalmente en desacuerdo) hasta 7 (totalmente de acuerdo). Los indicadores utilizados se muestran en la tabla 3.2.

Tabla 3.2. Indicadores para medir la dimensión relacionada con el respeto organizativo por las personas empleadas

- Tu empresa valora y reconoce el buen trabajo que realizas.
- Me siento contento con la forma en que mi empresa trata, respeta y resuelve los conflictos con su personal empleado.
- Me siento personalmente conectado y satisfecho con los principios y valores que guían el funcionamiento de mi organización.
- Tu trabajo requiere que realices tareas que son aceptadas por algunas personas, pero no por otras.
- En mi empresa las personas trabajadoras pueden expresar sus opiniones y emociones.
- En tu empleo te exigen ser amable con todo el mundo independientemente de la forma en que seas tratado.

Fuente: (Hyett y Parker, 2015; Kristensen *et al.*, 2005; Moncada Lluís *et al.*, 2008; Parker y Hyett, 2011)

3.3. Dimensión sobre la relación entre personas empleadas y superiores.

A diferencia de la anterior, esta dimensión hace alusión específicamente al superior jerárquico inmediato, en lugar de a la organización en su conjunto. Básicamente, hace referencia a valoraciones sobre si la persona que ostenta ese cargo es atenta, dispuesta a escuchar a su equipo de trabajo, comprensiva con sus preocupaciones laborales y, además, trata a las personas de la forma que éstos consideran apropiada. Así, la calidad de la relación entre una persona trabajadora y su superior, o superiora, es un aspecto crucial en el entorno de trabajo y se ha demostrado que puede tener un impacto significativo en el bienestar laboral (Bakker y Demerouti, 2007). En este sentido, aspectos como la existencia de una comunicación clara y abierta entre ambos (Newnam y Goode, 2019), la percepción de un apoyo explícito por parte de los superiores (C. D. Mohr *et al.*, 2021; Rahim *et al.*, 2020), su reconocimiento por el trabajo bien hecho o la cercanía emocional (Zhong *et al.*, 2019), tienen un efecto positivo en la calidad de vida en el trabajo, dado que promueven un ambiente de trabajo positivo además de brindar oportunidades de crecimiento y desarrollo (Skakon *et al.*, 2010).

Para analizar estas cuestiones, se han adaptado las escalas de Parker y Hyett (2011), Hyett y Parker (2015) y la Metodología para la Evaluación y Prevención de los Riesgos Psicosociales CoPsoQ (Kristensen *et al.*, 2005; Moncada Lluís *et al.*, 2008; Pejtersen *et al.*, 2010; Thorsen y Bjorner, 2010), pidiendo a las personas que han participado en el estudio que evaluaran los indicadores que se recogen en la tabla 3 mediante una escala Likert de 7 puntos.

Tabla 3.3. Indicadores para medir la dimensión relacionada con la relación entre personas empleadas y superiores

- En momentos difíciles, mi superior siempre está dispuesto a escucharme y apoyarme, me presta apoyo emocional cuando lo necesito.
- Mi superior es empático y comprensivo con mis preocupaciones laborales responsabilizándose de algunas de ellas.
- Mi superior planifica bien el trabajo y resuelve de manera adecuada los conflictos laborales.
- Las relaciones con mi superior son, en general, positivas, me trata como realmente me gusta que me traten.
- Mi superior, y la empresa, se preocupan por el bienestar laboral y el crecimiento profesional de su personal.

Fuente: (Hyett y Parker, 2015; Kristensen *et al.*, 2005; Moncada Lluís *et al.*, 2008; Parker y Hyett, 2011)

3.4. Dimensión relacionada con la intrusión de la vida laboral en la vida privada y los riesgos psicosociales (los efectos del trabajo sobre la salud mental y la vida personal de las personas trabajadoras).

La intrusión de la vida laboral en la vida privada es un fenómeno cada vez más común en el entorno laboral moderno. Se refiere a la dificultad para separar los roles y responsabilidades laborales de los aspectos personales y familiares de la vida de un individuo (Park *et al.*, 2020). Esta intrusión puede tener efectos negativos significativos en el bienestar laboral de las personas (Demerouti *et al.*, 2009). El desgaste y el agotamiento, tanto físicos como emocionales, o el surgimiento de conflictos entre el trabajo y los compromisos personales y familiares pueden generar estrés, tensiones y sentimientos de culpa que si se cronifican van a afectar negativamente a la calidad de vida en general y en el trabajo en particular, pudiendo derivar en serios problemas de salud mental (Aruldoss *et al.*, 2020).

A todo ello se añade que la tecnología y la conectividad continua contribuyen de forma significativa a esta intrusión, ya que las personas empleadas pueden sentirse permanentemente "en guardia" y obligadas a responder a las demandas laborales incluso fuera del horario de trabajo. La dificultad para desconectar y establecer límites claros entre el trabajo y la vida personal puede tener un impacto negativo en el bienestar laboral (Park *et al.*, 2020).

Las consecuencias para las empresas son claramente negativas, dado que disminuyen el compromiso, la satisfacción y el rendimiento laboral, al tiempo que aumentan las tasas de absentismo y rotación (Aruldoss *et al.*, 2020; Chegini *et al.*, 2019). Es importante, por tanto, que las organizaciones promuevan políticas y prácticas que fomenten el equilibrio entre el trabajo y la vida personal (Lowe, 2020) y que los individuos establezcan límites saludables y practiquen el autocuidado para reducir la intrusión de la vida laboral (Grant *et al.*, 2007). Esto puede ayudar a mejorar el bienestar laboral y la calidad de vida en general.

Para ello, es esencial determinar si el individuo se siente estresado y presionado en el trabajo para cumplir los objetivos después del trabajo o si el trabajo afecta a su vida privada y a su autoestima. En este sentido, la capacidad para lograr un equilibrio entre la vida laboral y la privada se considera un estado deseable para conseguir el bienestar en todos los ámbitos (T. D. Allen *et al.*, 2021).

En esta investigación, esta dimensión se ha medido mediante los indicadores que se presentan en la tabla 4. Las cuestionas planteadas son una adaptación de la escala de Parker y Hyett (2011), Hyett y Parker (2015) y de la Metodología para la Evaluación y Prevención de los Riesgos Psicosociales CoPsoQ (Kristensen *et al.*, 2005; Moncada Lluís *et al.*, 2008; Pejtersen *et al.*, 2010; Thorsen y Bjorner, 2010). Así, se pidió a las personas encuestadas que valorasen su grado de acuerdo en una escala Likert desde 1 (totalmente en desacuerdo) hasta 7 (totalmente de acuerdo).

Tabla 3.4. Indicadores para medir la dimensión relacionada con la intrusión de la vida laboral en la vida privada y los riesgos psicosociales (los efectos del trabajo sobre la salud mental y la vida personal de las personas trabajadoras).

- Mi trabajo interfiere en mi vida privada.
- Después del trabajo, me resulta difícil relajarme. Puedo olvidarme del trabajo fácilmente cuando acabo mi jornada laboral.
- Fuera de mi horario laboral, pienso de manera negativa sobre el trabajo.
- Me siento excesivamente estresado y presionado cuando organizo mi tiempo de trabajo para conseguir mis objetivos.
- Mi trabajo me provoca estados de irritabilidad, tristeza, tensión o nerviosismo.
- En mi trabajo me he sentido agotado mental y emocionalmente.

Fuente: (Hyett y Parker, 2015; Kristensen *et al.*, 2005; Moncada Lluís *et al.*, 2008; Parker y Hyett, 2011)

4. Diagnóstico cuantitativo del bienestar laboral en España.

Los datos obtenidos en la encuesta realizada han permitido obtener una radiografía actual sobre la percepción que las personas asalariadas en España tienen sobre su bienestar laboral individual.

El análisis cuantitativo que se va a realizar tiene dos enfoques. El primero, en el subapartado 4.1, presentará de manera desagregada atendiendo a criterios sociodemográficos (género, edad y nivel de estudios), las principales estadísticas descriptivas de cada una de las dimensiones del bienestar laboral analizadas en el apartado anterior. El segundo, en el subapartado 4.2, mostrará el análisis del índice de bienestar laboral. El cálculo de este índice permite llevar a cabo una evaluación global del bienestar laboral tomando en cuenta variables tanto demográficas como laborales.

4.1. Análisis cuantitativo de las dimensiones del bienestar laboral.

4.1.1. Dimensión relacionada con la satisfacción laboral.

El gráfico 3.1 muestra la valoración media alcanzada por cada uno de los factores que conforman la satisfacción laboral como la primera de las dimensiones del bienestar laboral. En general, destacan valores medios, en todos los casos superiores al 4,59, aunque en ninguno de los casos estos valores llegan al valor 5.

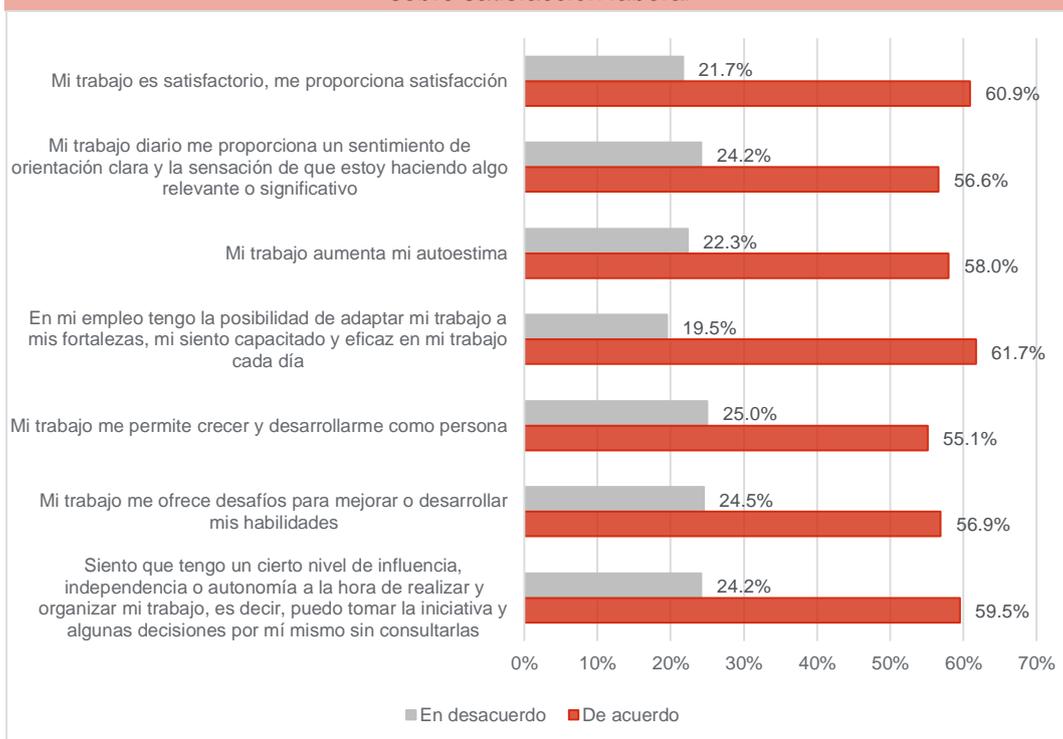
Desde la perspectiva de la frecuencia, tal y como se observa en el gráfico 3.2, es posible observar cómo, en todos los casos, son más del 55% de las personas encuestadas quienes afirman estar, de acuerdo, bastante de acuerdo o muy de acuerdo con las afirmaciones planteadas en cuanto a su satisfacción laboral.

Gráfico 3.1. Bienestar laboral, media de acuerdo y error estadístico de la media con afirmaciones sobre satisfacción laboral



Fuente: elaboración propia. N=1.599.

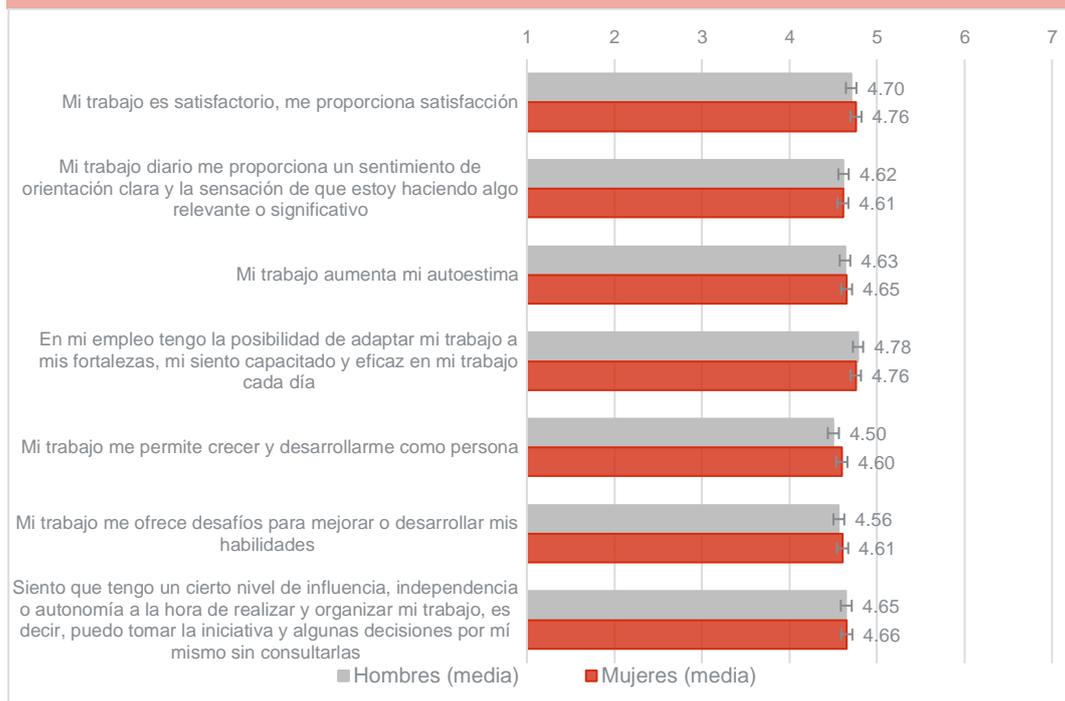
Gráfico 3.2. Bienestar laboral, porcentaje de acuerdo y desacuerdo con afirmaciones sobre satisfacción laboral



Fuente: elaboración propia. N=1.599.

En cuanto al género el gráfico 3.3 muestra las diferencias en cada. Así, aunque las mujeres presenten, por lo general, mayores niveles de satisfacción laboral, en ningún caso se puede afirmar, que existan diferencias estadísticas significativas entre las valoraciones realizadas por las mujeres y por los hombres.

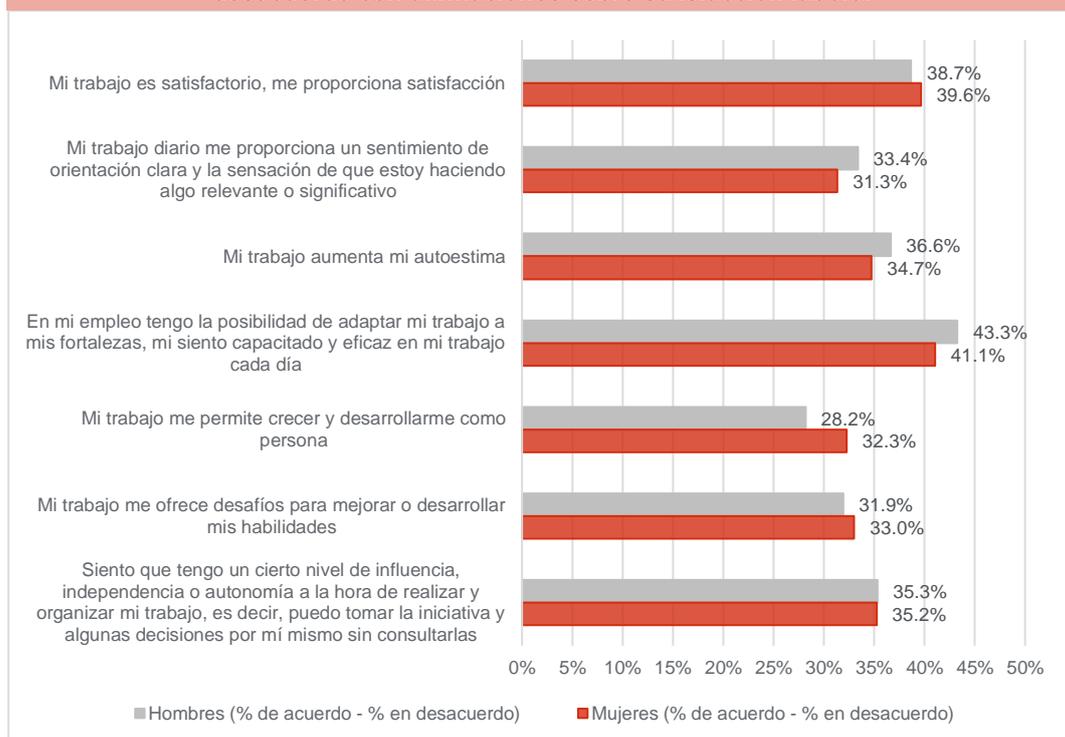
Gráfico 3.3. Bienestar laboral y género, media de acuerdo y error estadístico de la media con afirmaciones sobre satisfacción laboral



Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Mujeres=772 / Hombres=827).

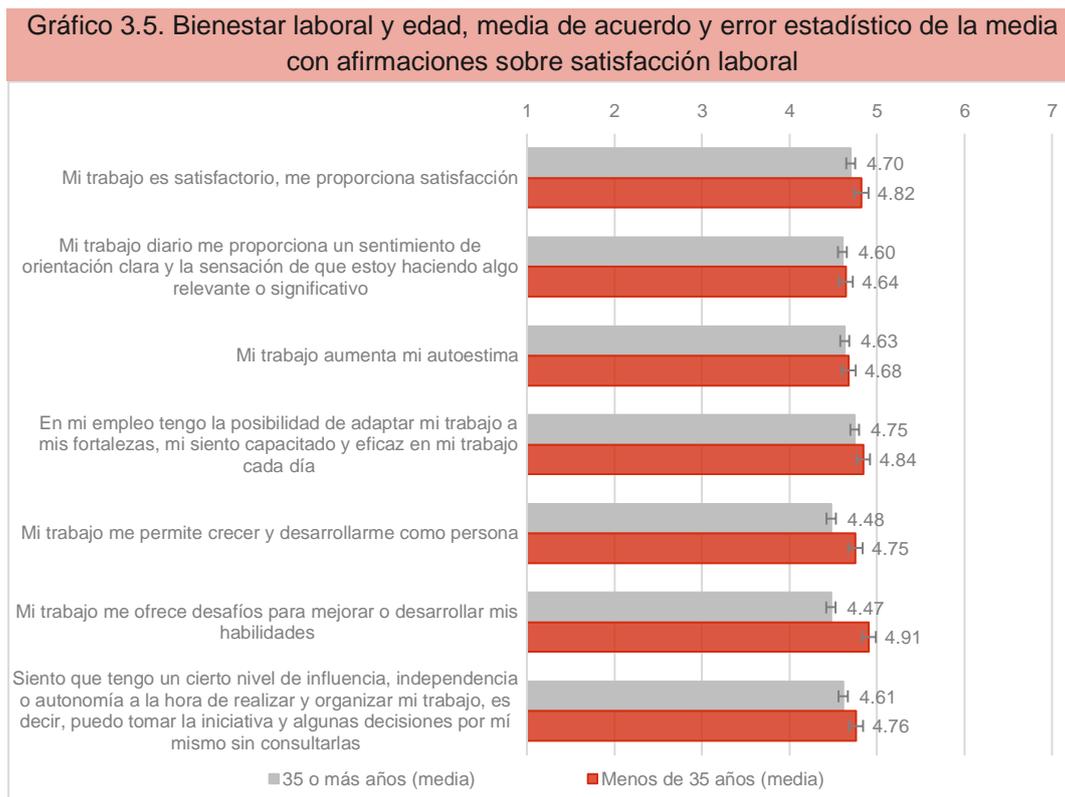
Por otro lado, el gráfico 3.4 presenta el grado de acuerdo y desacuerdo. Se puede observar que el grado de acuerdo es inferior, en todos los casos, al 44% y que la diferencia entre géneros es poco relevante. Esto último de alguna manera respalda la inexistencia de diferencias en las valoraciones medias realizadas por los hombres y las mujeres.

Gráfico 3.4. Bienestar laboral y género, diferencia entre el porcentaje de acuerdo y desacuerdo con afirmaciones sobre satisfacción laboral



Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Mujeres=772 / Hombres=827).

Por otro lado, el gráfico 3.5 presenta las valoraciones en cuanto a la satisfacción laboral realizadas por las personas jóvenes (menores de 35 años) y las adultas (mayores de 35 años). En ninguno de los dos tramos de edad, los valores alcanzados son superiores a 4,91. En cuanto a las diferencias entre los valores medios de uno y otro segmento, tan sólo son significativas, las que existen entre los ítems cinco y seis, relacionados respectivamente con la posibilidad de crecer y desarrollarse como persona y con la posibilidad de asumir desafíos para mejorar o desarrollar las habilidades profesionales. En ambos casos, las personas más jóvenes valoran de mejor manera ambas afirmaciones. Destaca particularmente como, en el caso del ítem sexto, las personas con menos edad lo valoran con la mayor puntuación, mientras que las personas de más edad lo valoran con la menor puntuación.

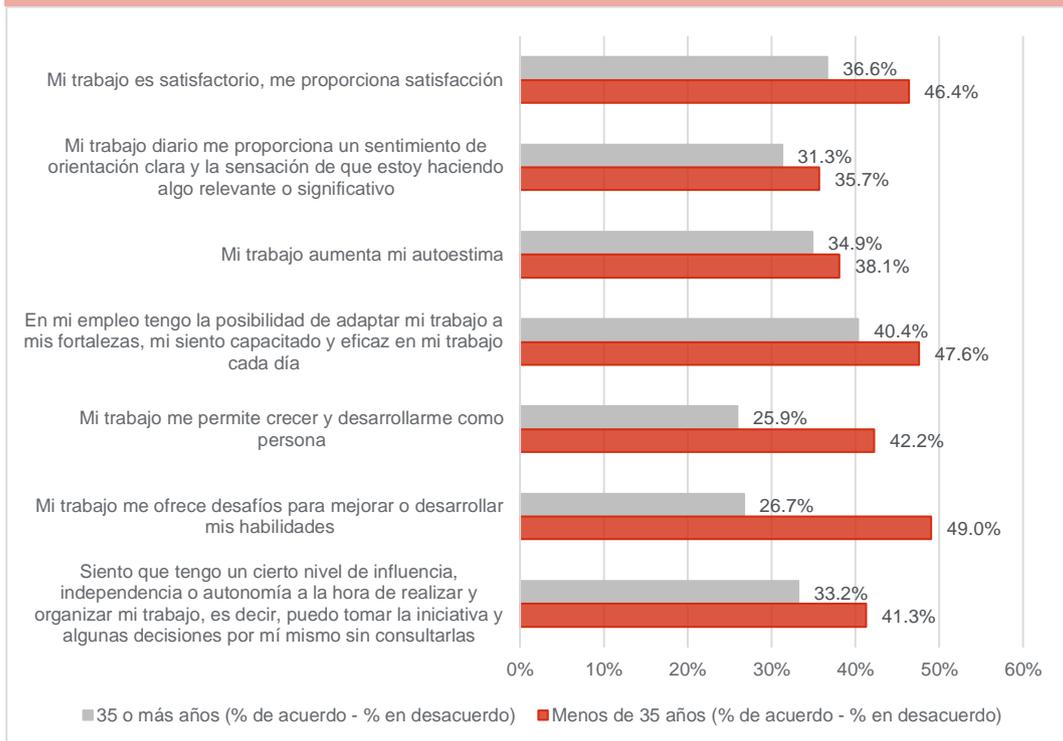


Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Menos de 35 años=412 / 35 o más años=1.187).

Junto a lo anterior, y como se puede observar en el gráfico 3.6, la diferencias entre el grado de acuerdo y desacuerdo en cada una de las afirmaciones sobre satisfacción laboral es mayor entre las personas jóvenes que entre las personas con mayor edad. Es decir, hay más personas jóvenes que expresan un grado de acuerdo superior con cada uno de los ítems sobre satisfacción laboral.

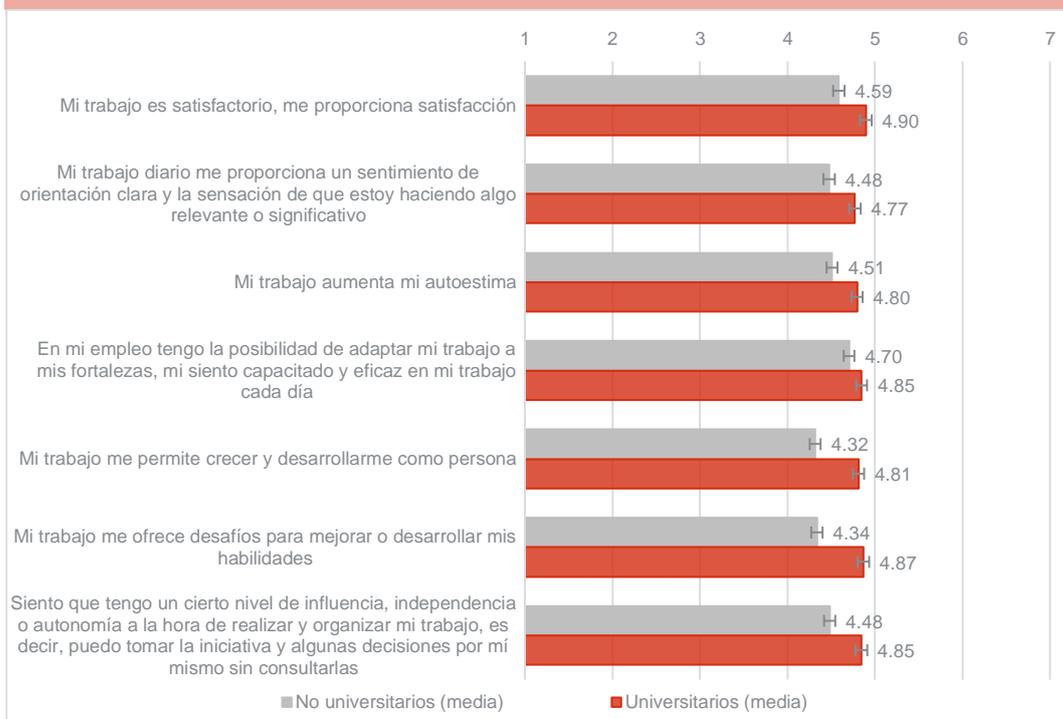
En cuanto al nivel de estudios, el gráfico 3.7 muestra los valores medios de las personas con y sin estudios universitarios. En este caso, salvo en el ítem cuarto, todas las diferencias en cuanto a los valores medios son significativas. Es decir, son las personas que tienen estudios universitarios las que manifiestan tener una mayor satisfacción laboral, valores que por otro lado son muy superiores a los de la media general presentada en el gráfico 3.1.

Gráfico 3.6. Bienestar laboral y edad, diferencia entre el porcentaje de acuerdo y desacuerdo con afirmaciones sobre satisfacción laboral



Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Menos de 35 años=412 / 35 o más años=1.187).

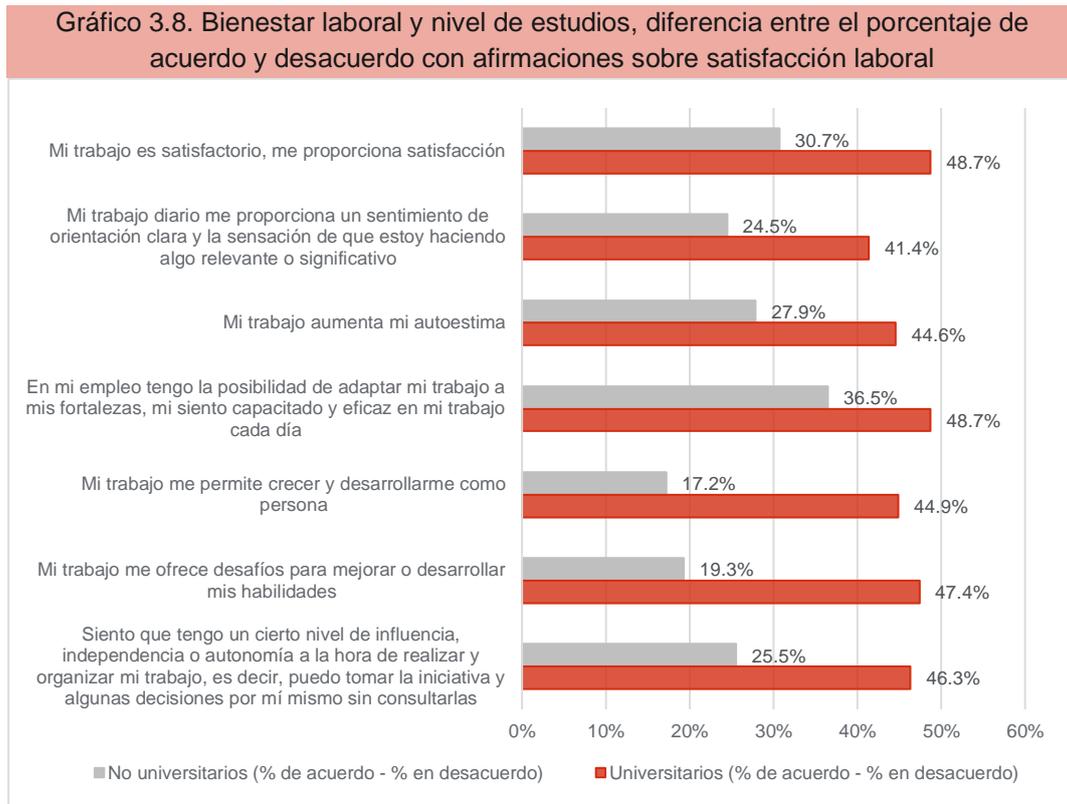
Gráfico 3.7. Bienestar laboral y nivel de estudios, media de acuerdo y error estadístico de la media con afirmaciones sobre satisfacción laboral



Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Menos de 35 años=412 / 35 o más años=1.187).

Por último, con relación a esta dimensión, el gráfico 3.8 presenta la diferencia que existen entre las personas que presentan mejores valores medios (están de acuerdo con la afirmación) y las personas que presentan valores medios más bajos (no están de acuerdo con

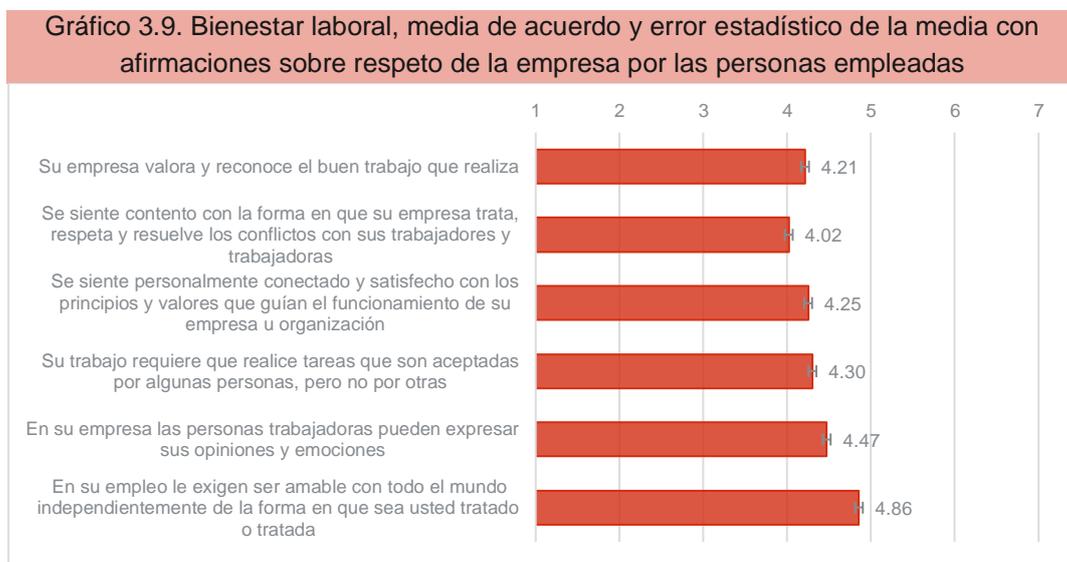
la afirmación). En este caso, el grado de acuerdo es mucho mayor entre las personas con estudios universitarios que entre las personas sin estudios universitarios.



Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Menos de 35 años=412 / 35 o más años=1.187).

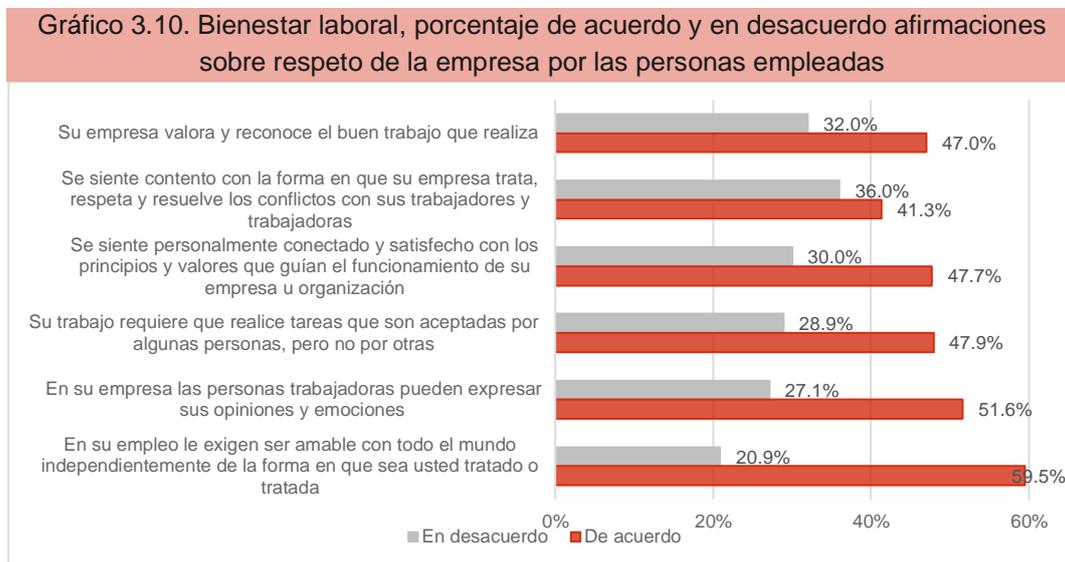
4.1.2. Dimensión relacionada con el respeto organizativo por las personas empleadas.

La segunda de las dimensiones que explican el bienestar laboral tiene relación con el respeto que las personas trabajadoras perciben por parte de la empresa. En el gráfico 3.9 se muestran los valores medios que, de manera general, han sido obtenidos. Valores que, como se ha podido observar en las anteriores dimensiones, se sitúan en valores centrales de la escala empleada.



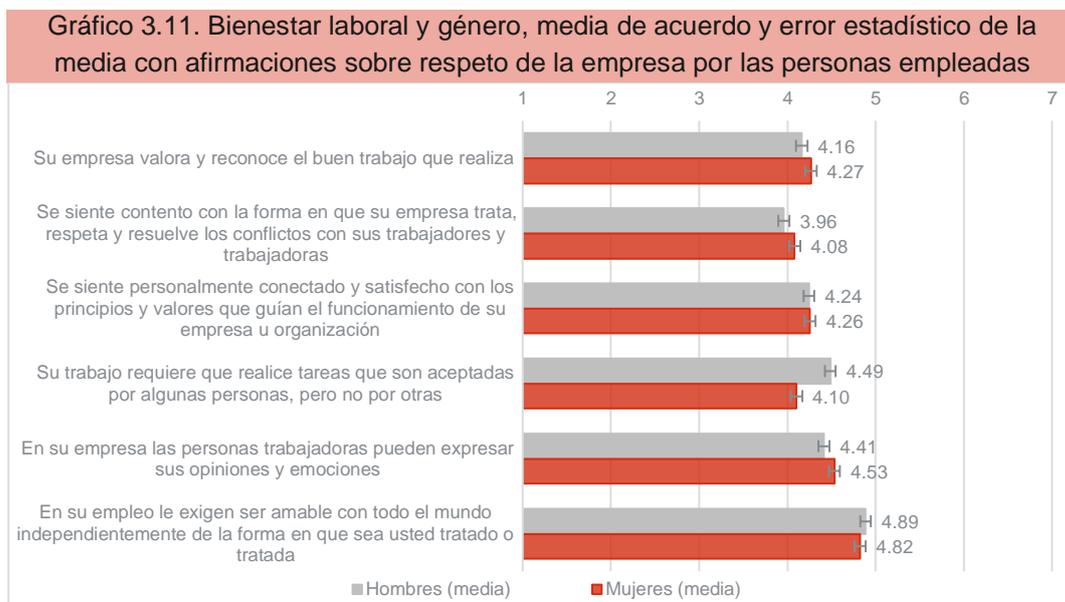
Fuente: elaboración propia. N=1.599.

Desde la perspectiva de la frecuencia, el gráfico 3.10 muestra que la mayoría de las personas están de acuerdo, muy de acuerdo o bastante de acuerdo con las afirmaciones planteadas. Resulta particularmente interesante el nivel de acuerdo, el 59,9% en cuanto a la exigencia en cuanto a la amabilidad con la que las personas trabajadoras deben tratar a su entorno independientemente de cómo ellas sean tratadas por la empresa.



Fuente: elaboración propia. N=1.599.

En cuanto a las diferencias que puedan existir por género, en el gráfico 3.11 se muestran los valores que mujeres y hombres otorgan a cada afirmación. Se puede afirmar que, salvo en el caso del ítem cuarto, no existen diferencias significativas entre los valores medios de las mujeres y los de los hombres. Es decir, tan sólo los hombres valoran en mayor medida el hecho de tener que realizar tareas que son aceptadas por unas personas y no por otras.

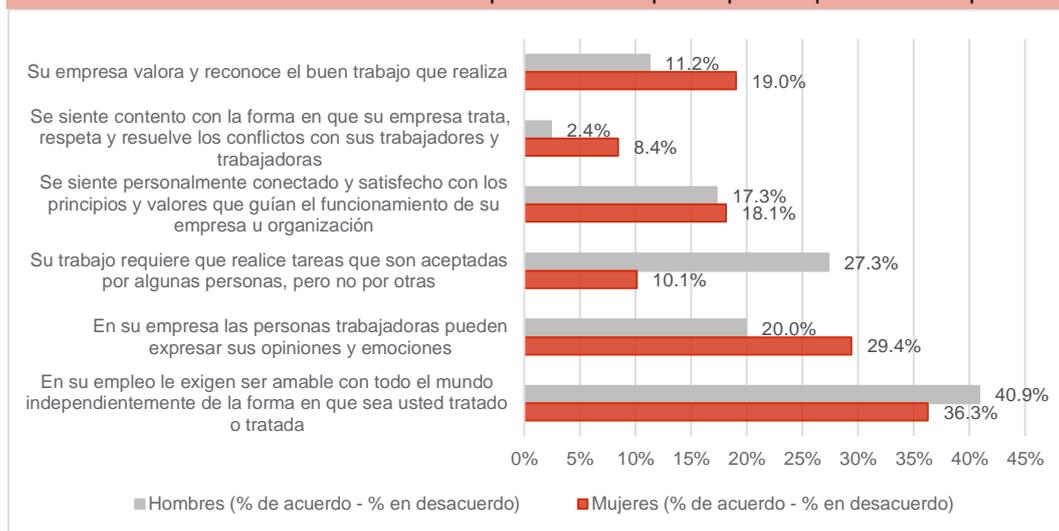


Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Mujeres=772 / Hombres=827).

Por su parte, el gráfico 3.12 pone de manifiesto las diferencias, por género, entre las personas que indican estar de acuerdo y las que no están de acuerdo con cada afirmación. En este sentido se aprecia como existe mayor acuerdo entre los hombres que entre las

mujeres en afirmaciones como las recogidas en el ítem cuarto, algo que refrenda la diferencia de medias señalada anteriormente.

Gráfico 3.12. Bienestar laboral y género, diferencia entre el porcentaje de acuerdo y desacuerdo con afirmaciones sobre respeto de la empresa por las personas empleadas



Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Mujeres=772 / Hombres=827).

En cuanto a la variable edad, en el gráfico 3.13 se observan diferencias sustanciales en relación con cada ítem en función de la edad. Así, si las personas mayores de 35 años muestran valores medios superiores para las afirmaciones planteadas en los ítem cuarto y sexto, son las personas menores de 35 años quienes, en su caso, muestran valores medios superiores para los ítems primero, segundo, tercero y quinto. No obstante, estas diferencias son significativas tan sólo en cuanto a los ítem segundo, tercero, quinto y sexto. Es decir, las personas más jóvenes estas más satisfechas con el modo en el que las trata la empresa, se sienten más conectadas con los principios y valores de la organización y con mayor facilidad para expresar sus propias opiniones. Sin embargo, las personas de mayor edad opinan que se sienten más obligadas a tratar más amablemente a su entorno independientemente de la forma en la que ellas sean tratadas.

Por otro lado, el gráfico 3.14 muestra las diferencias que existen entre las personas que manifiestan estar, o no, de acuerdo con cada una de las afirmaciones planteadas. Se observa, en este sentido, como se definen los acuerdos y desacuerdo según el tramo de edad. Así, mientras que las personas más jóvenes presentan mayor nivel de acuerdo en torno a los ítems primero, tercero, quinto y sexto, las personas mayores lo hacen en los ítem quinto y sexto. Estos datos confirman las afirmaciones y observaciones realizadas anteriormente.

Gráfico 3.13. Bienestar laboral y edad, media de acuerdo y error estadístico de la media con afirmaciones sobre respeto de la empresa por las personas empleadas



Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Menos de 35 años=412 / 35 o más años=1.187).

Gráfico 3.14. Bienestar laboral y edad, diferencia entre el porcentaje de acuerdo y desacuerdo con afirmaciones sobre respeto de la empresa por las personas empleadas



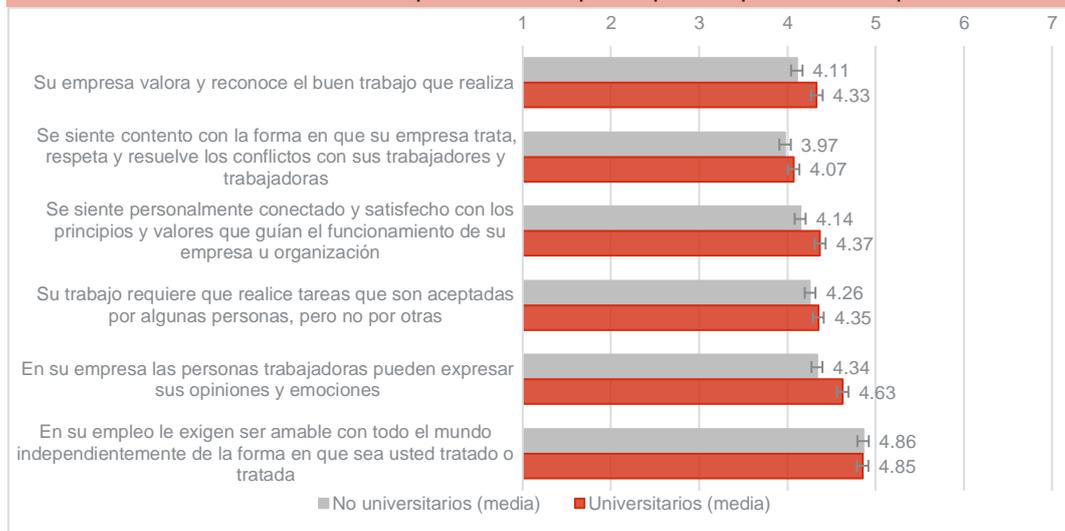
Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Menos de 35 años=412 / 35 o más años=1.187).

Finalmente, el gráfico 3.15 muestra, en su caso, las diferencias entre las personas que están de acuerdo y las que no lo están con cada una de las afirmaciones ofrecidas en relación con su nivel de estudios. En su caso, aunque en todas las afirmaciones las personas con estudios universitarios muestran valores medios superiores a los de las personas sin estudios universitarios, tan sólo en los ítems primero, tercero y quinto, estas diferencias son significativas. Es decir, las personas con estudios universitarios reconocen en mayor medida que las personas sin estudios universitarios, que su trabajo es valorado y reconocido, así como un mayor sentimiento de conexión con los valores y principios de la empresa y una mayor facilidad para expresar opiniones y emociones.

En cuanto a las diferencias entre el nivel de acuerdo y desacuerdo de las personas entrevistadas y su nivel de estudios, en el gráfico 3.16 se pone de manifiesto cómo las personas con estudios universitarios presentan un mayor nivel de acuerdo en relación con las

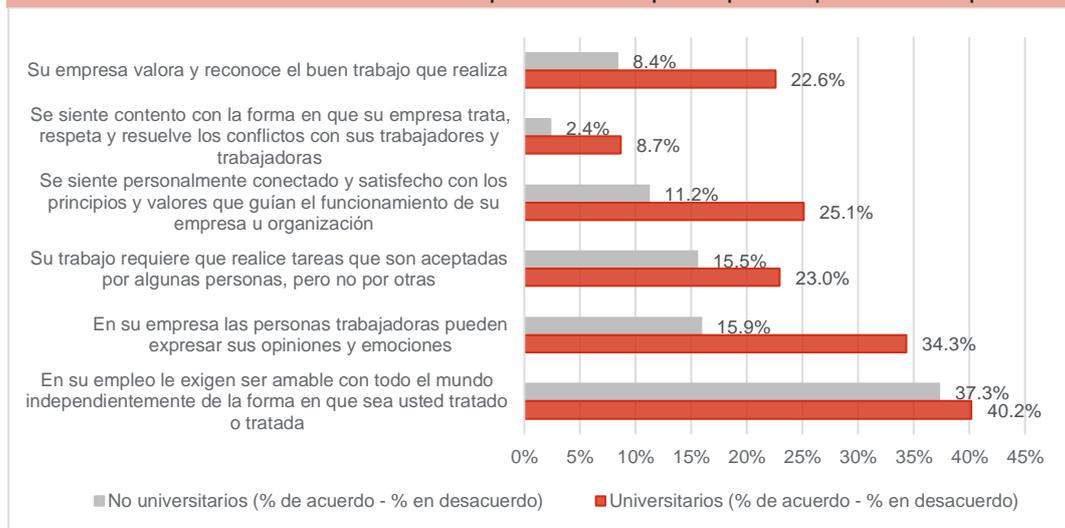
afirmaciones planteadas que las personas sin estudios, hecho que respalda con que sean las personas son estudios la que presenten siempre mayores valores medios.

Gráfico 3.15. Bienestar laboral y nivel de estudios, media y error estadístico del acuerdo con afirmaciones sobre respeto de la empresa por las personas empleadas



Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Menos de 35 años=412 / 35 o más años=1.187).

Gráfico 3.16. Bienestar y nivel de estudios, diferencia entre el porcentaje de acuerdo y desacuerdo con afirmaciones sobre respeto de la empresa por las personas empleadas

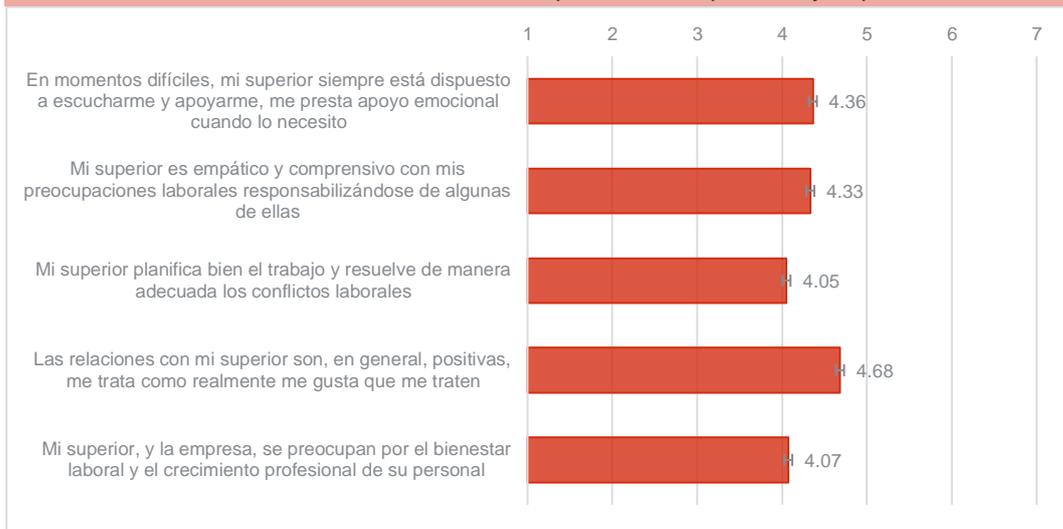


Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Menos de 35 años=412 / 35 o más años=1.187).

4.1.3. Dimensión relacionada con la relación entre personas empleadas y superiores.

La tercera de las dimensiones con las que ese mide el bienestar laboral es la que evalúa la relación laboral entre las personas empleadas y sus superiores o directivos. El gráfico 3.17 presenta los valores medios alcanzados en cada uno de los factores que definen esta dimensión. Estos valores están, en general, cercanos el valor central de la escala, y son sensiblemente inferiores a los valores de la dimensión anterior.

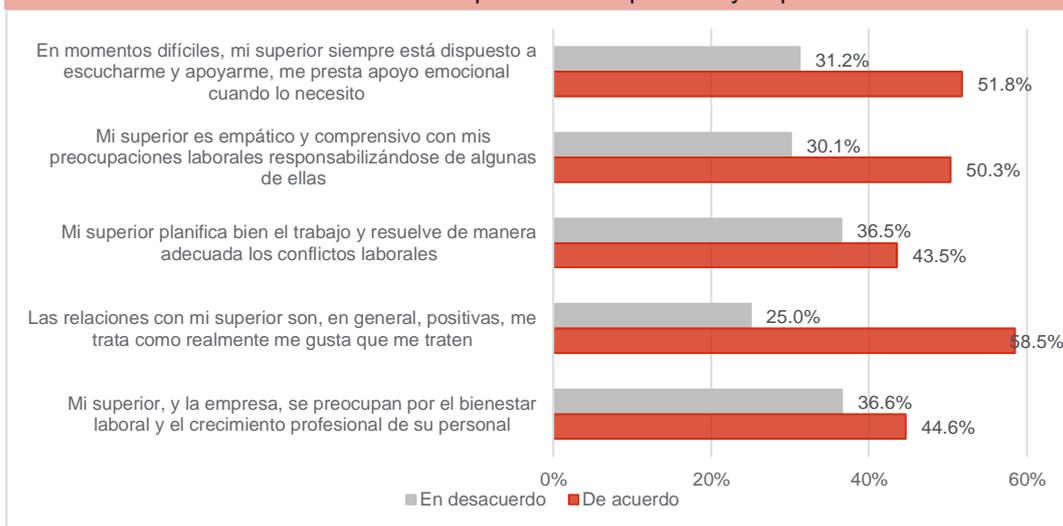
Gráfico 3.17. Bienestar laboral, media de acuerdo y error estadístico de la media con afirmaciones sobre la relación entre personas empleadas y superiores



Fuente: elaboración propia. N=1.599.

Por otro lado, en el gráfico 3.18 puede observarse la frecuencia con la que las personas manifiestan su grado de acuerdo, o desacuerdo, con las preguntas formuladas. De manera general, el porcentaje de personas que manifiestan su acuerdo con las afirmaciones sobre la relación que mantienen con sus superiores es, en todos los casos, superior al 43,5%. Llegando a considerar el 58,5% de las personas que el trato recibido por sus superiores es positivo y conforme a lo esperado.

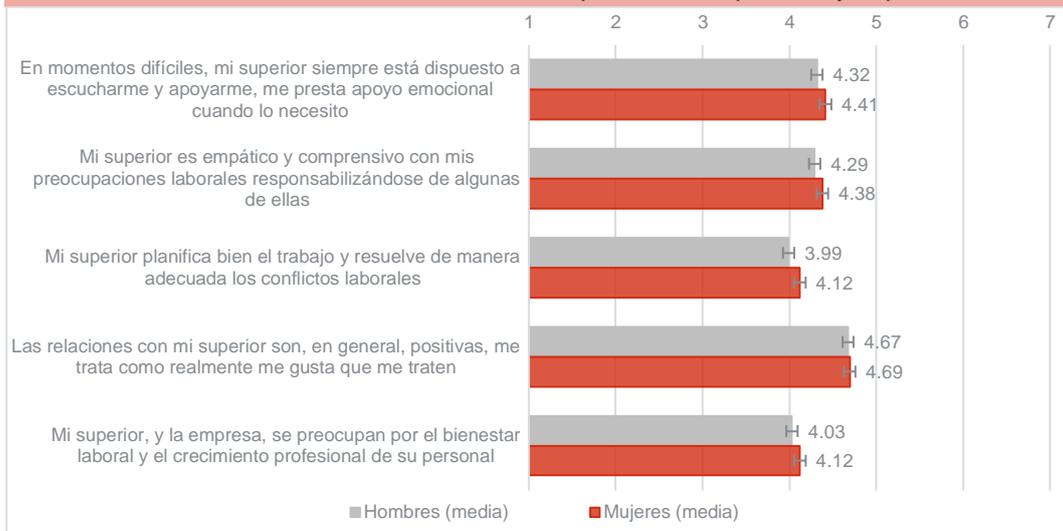
Gráfico 3.18. Bienestar laboral, porcentaje de acuerdo y desacuerdo con afirmaciones sobre la relación entre personas empleadas y superiores



Fuente: elaboración propia. N=1.599.

Teniendo en cuenta el género, el gráfico 3.19 presenta los valores medios que en esta dimensión presentan las mujeres y los hombres. En este caso, aunque las valoraciones son siempre superiores en el caso de las mujeres, se puede afirmar que no existen diferencias significativas algunas en las valoraciones.

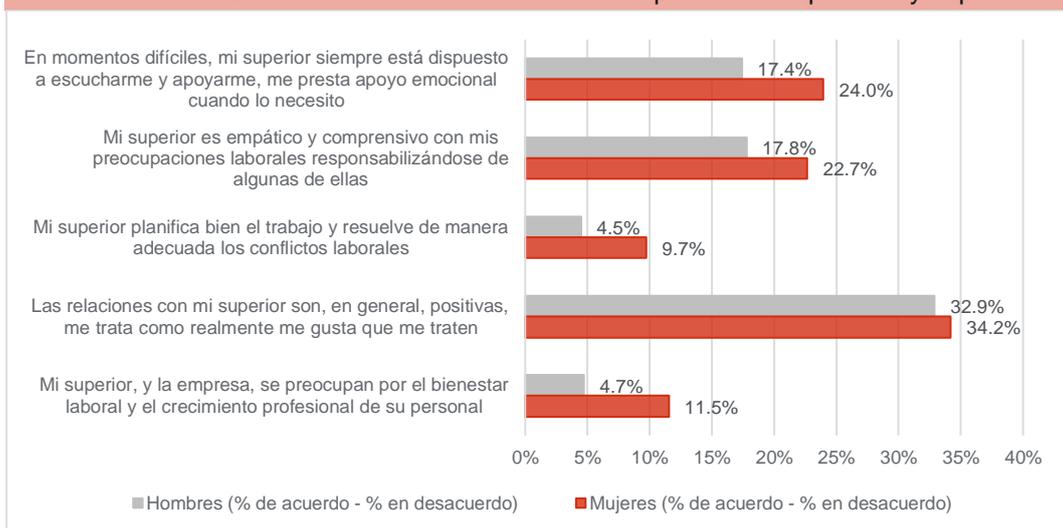
Gráfico 3.19. Bienestar laboral y género, media de acuerdo y error estadístico de media con afirmaciones sobre la relación entre personas empleadas y superiores



Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Mujeres=772 / Hombres=827).

Por otro lado, en el gráfico 3.20 se pueden observar, por género, las diferencias entre las personas que están de acuerdo y las que no con cada una de las afirmaciones planteadas. En este sentido, existe algo más de acuerdo entre las mujeres que entre los hombres sobre los aspectos valorados en cada ítem, algo que es coherente con el hecho de que sean las mujeres las que otorguen una mayor valoración a cada factor, aunque, como se ha señalado, no existan diferencias estadísticas significativas.

Gráfico 3.20. Bienestar laboral y género, diferencia entre el porcentaje de acuerdo y desacuerdo con afirmaciones sobre la relación entre personas empleadas y superiores



Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Mujeres=772 / Hombres=827).

En lo referente a la edad, tal y como se muestra en el gráfico 3.21, las valoraciones medias obtenidas por las personas menores de 35 años son, además de superiores en todos los casos a la media general, superiores a las medias de quienes tienen 35 o más años. Todas las diferencias entre cada uno de los tramos de edad son significativas, es decir, las personas con menos de 35 años tienen una mejor relación con sus superiores que las de más de 35 años. Resulta por otro lado significativo como las mayores de 35 años, muestran su

desacuerdo con afirmaciones como la capacidad del personal directivo para resolver problemas laborales o la preocupación sobre el bienestar laboral y el crecimiento profesional de las personas trabajadoras.

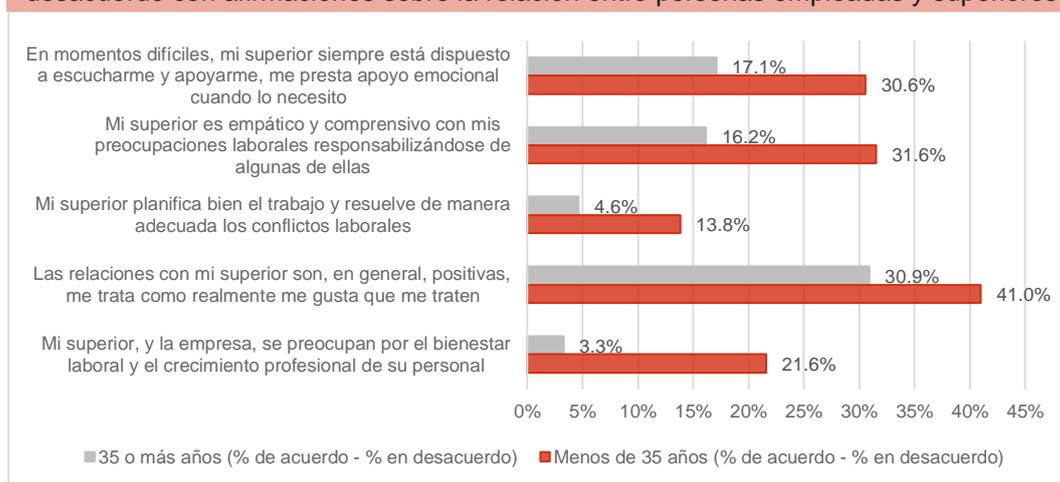
Gráfico 3.21. Bienestar laboral y edad, media de acuerdo y error estadístico de media con diferentes afirmaciones sobre la relación entre personas empleadas y superiores



Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Menos de 35 años=412 / 35 o más años=1.187).

Por otro lado, el gráfico 3.22 muestra cuales son las diferencias entre el porcentaje de personas que están de acuerdo o no con cada afirmación. En este sentido, las personas menores de 35 años presentan una mayor concentración en torno al acuerdo que al desacuerdo. Al mismo tiempo, en sintonía con lo ya planteado, la diferencia entre las personas mayores de 35 años que están de acuerdo y en desacuerdo con afirmaciones como las planteadas en los ítems tercero y quinto es pequeña.

Gráfico 3.22. Bienestar laboral y edad, diferencia entre el porcentaje de acuerdo y desacuerdo con afirmaciones sobre la relación entre personas empleadas y superiores

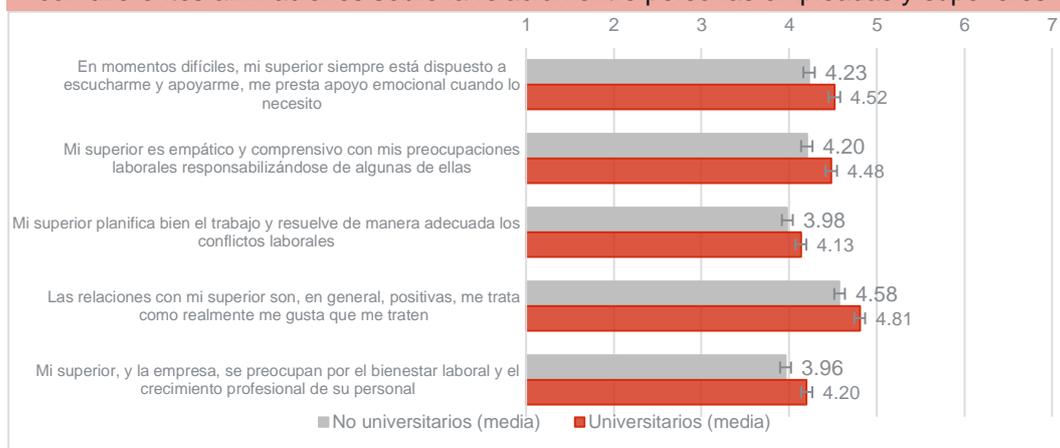


Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Menos de 35 años=412 / 35 o más años=1.187).

Los datos recogidos en el gráfico 3.23 muestran las diferencias en cuanto a las valoraciones medias que realizan las personas con y sin estudios universitarios. En este caso, salvo en el ítem tercero, las diferencias en los valores medios son todas significativas. Es decir, son las personas con estudios universitarios quienes manifiestan tener mejores relaciones laborales con sus superiores que quien no tiene estudios universitarios. Además, estas

valoraciones medias son siempre superiores a los valores medios generales presentados en el gráfico 3.17.

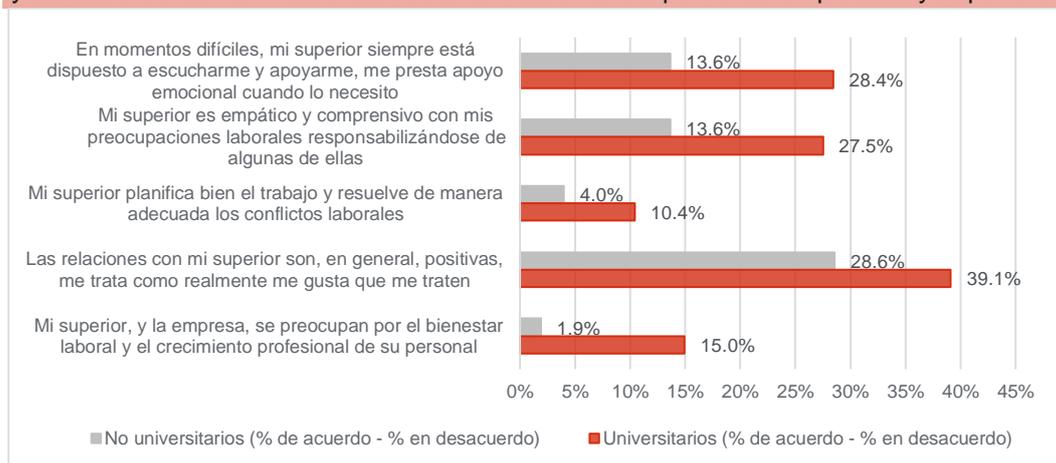
Gráfico 3.23. Bienestar laboral y nivel de estudios, media de acuerdo y error estadístico con diferentes afirmaciones sobre la relación entre personas empleadas y superiores



Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Menos de 35 años=412 / 35 o más años=1.187).

Por su parte el gráfico 3.24 muestra la diferencia entre las personas que están de acuerdo y las que no con cada uno de afirmaciones en torno a la relación laboral entre las personas empleadas y sus superiores. En este sentido se aprecia como existe una mayor diferencia entre las personas con estudios universitarios que las personas sin estudios universitarios. Por otro lado, la diferencia de las personas sin estudios en torno a las afirmaciones planteadas en los ítem tercero y quinto es pequeña, lo que hace que la valoración media de estas personas este próxima al valor 4.

Gráfico 3.24. Bienestar laboral y nivel de estudios, diferencia en el porcentaje de acuerdo y desacuerdo con afirmaciones sobre la relación entre personas empleadas y superiores



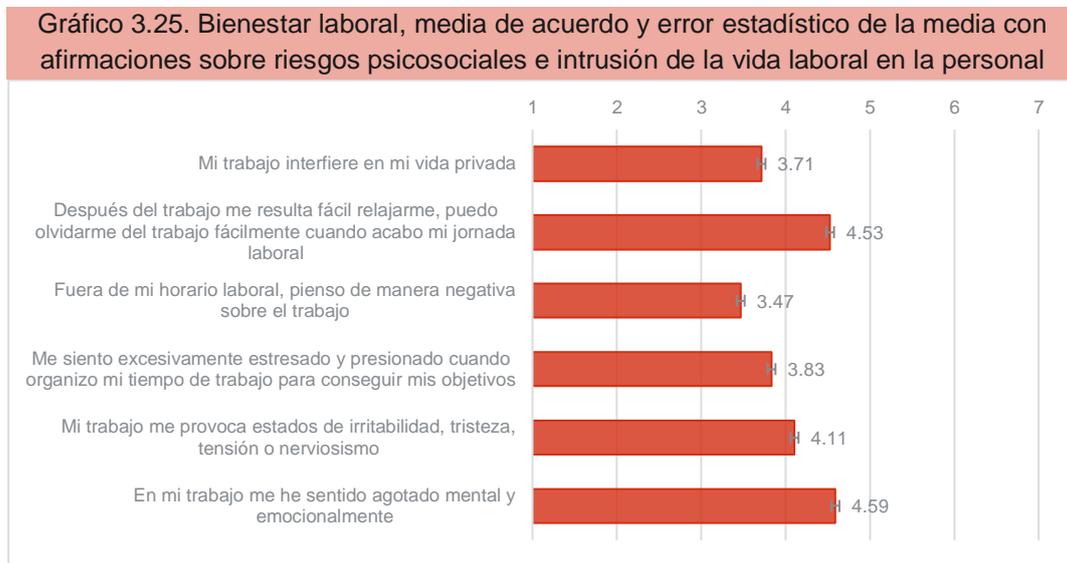
Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Menos de 35 años=412 / 35 o más años=1.187).

4.1.4. Dimensión relacionada la intrusión de la vida laboral en la vida privada y los riesgos psicosociales (los efectos del trabajo sobre la salud mental y la vida personal de las personas trabajadoras).

La última de las dimensiones explicativas del bienestar laboral mide de que forma el trabajo interfiere en la vida privada, dificulta la conciliación de la vida personal y familiar y afecta a la salud mental de las personas trabajadoras. En este caso, a diferencia de las

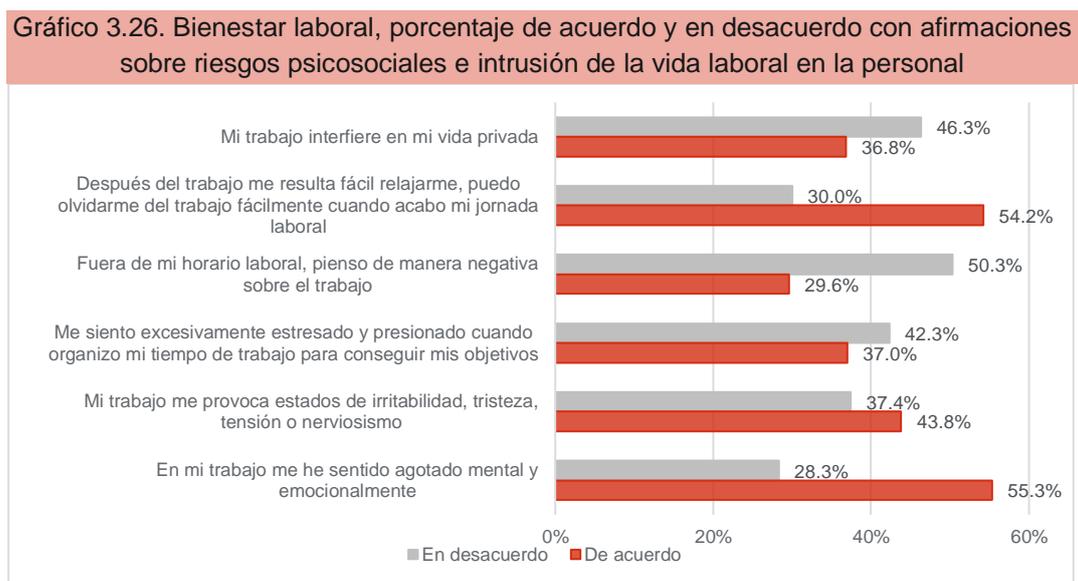
escalas con las que ha sido medidas las dimensiones anteriores, y dado el sentido de las afirmaciones planteadas, en los ítems primero, tercero, cuarto, quinto y sexto, el valor 1 coincide con la mejor valoración posible.

Así, el gráfico 3.25 muestra cuales son los valores medios obtenidos en cada ítem, destacando, con el peor de las valoraciones, el agotamiento mental y emocional que para muchas personas trabajadoras lleva consigo su trabajo.



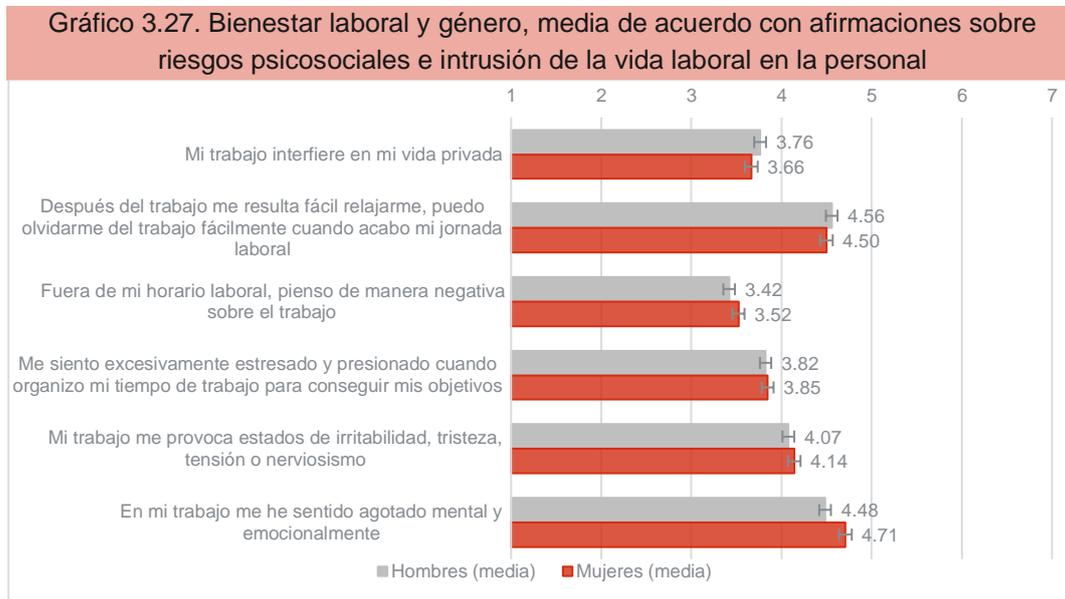
Fuente: elaboración propia. N=1.599.

En cuanto a la frecuencia de las respuestas, como se aprecia en el gráfico 3.26, existe una mayoría de personas, más del 55,3%, que se sienten, en mayor o menor medida, agotadas mental y emocionalmente en su trabajo, porcentaje que llega al 43,8% de las personas si de lo que se trata es de reconocer estados como la ansiedad, la irritabilidad, o la tristeza en el trabajo. Frente a estos datos, el 54,2% de las personas reconocen que les resulta fácil relajarse y olvidarse del trabajo una vez a concluido su jornada de trabajo, aunque son el 50,3% las que fuera de su trabajo piensan de manera negativa en el mismo.



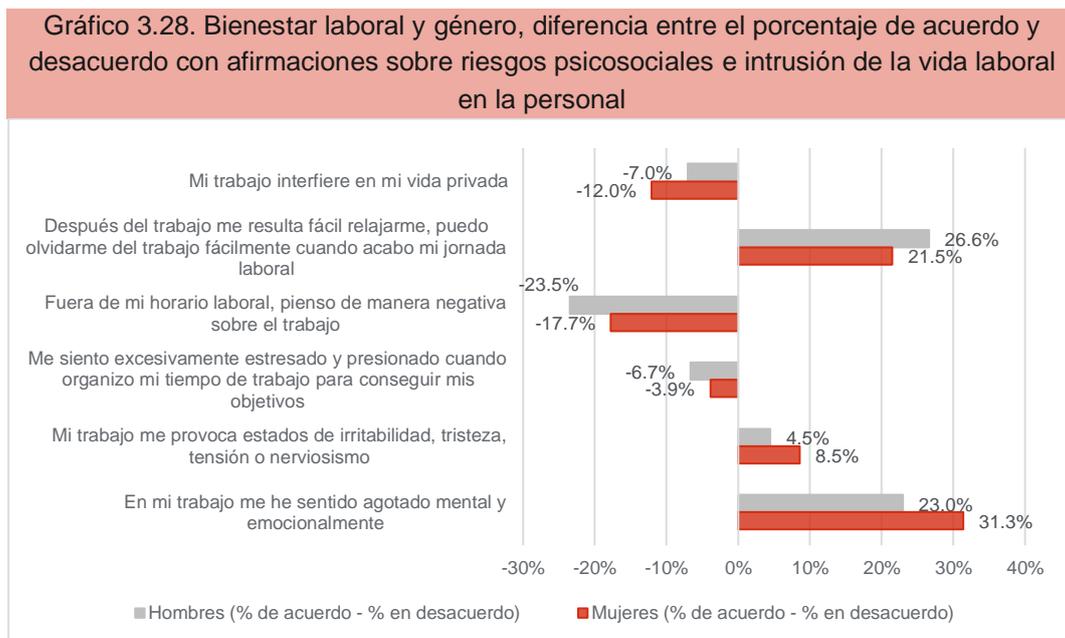
Fuente: elaboración propia. N=1.599.

Atendiendo a esta dimensión, y en relación con las diferencias por género, los valores medios en cuanto a las mujeres y a los hombres son los que se presentan en el gráfico 3.27. En este caso y pese a las diferencias en un sentido o en otro, tan sólo el último de los ítems representa una diferencia significativa. Esto es, son las mujeres las que mayor agotamiento mental y emocional tienen en su trabajo.



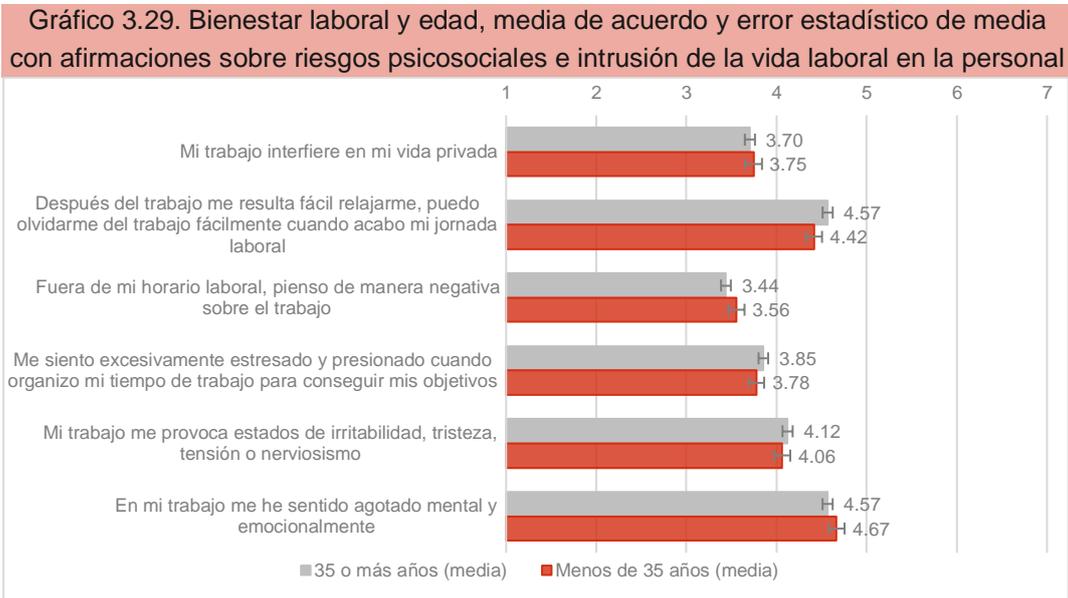
Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Mujeres=772 / Hombres=827).

Por otra parte, en el gráfico 3.28 se observa cual es la diferencia que existen entre las personas que están, o no, de acuerdo con cada una de las afirmaciones planteadas. En este sentido destaca como las mujeres son las que mayor acuerdo concentran en torno al hecho de sentirse agotadas mental y emocionalmente en el trabajo, o como los hombres son los que mayor acuerdo presentan en pensar negativamente en su trabajo una vez finaliza su jornada.



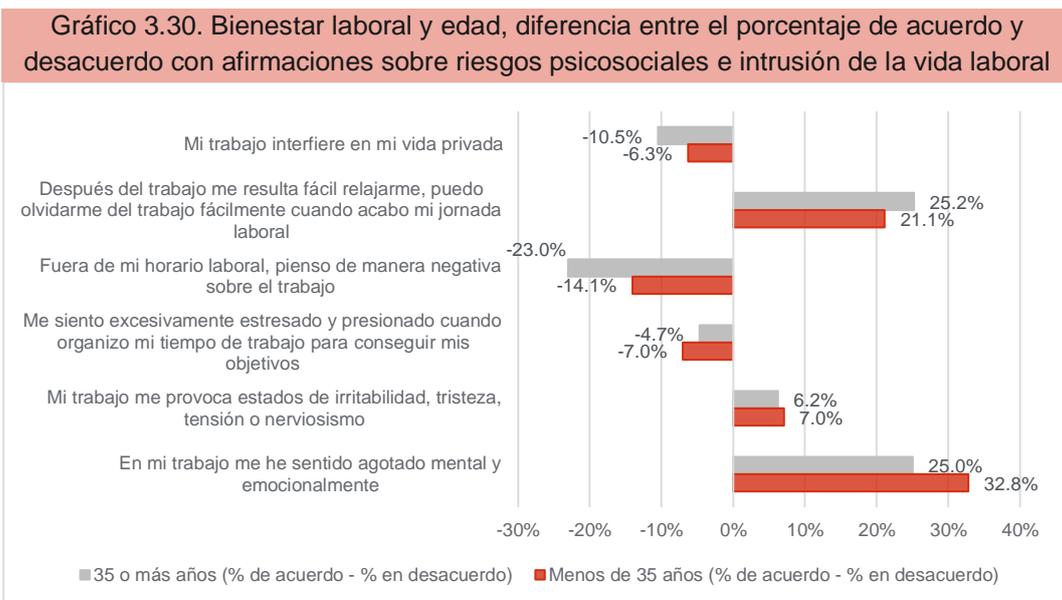
Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Mujeres=772 / Hombres=827).

El gráfico 3.29 muestra los valores medios y diferencias en función de los dos tramos de edad planteados, personas mayores y menores de 35 años. En este sentido, pese a las diferencias que se pueden apreciar, ninguna de ellas representa significación estadística alguna, es decir, todos los valores medios son iguales estadísticamente.



Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Menos de 35 años=412 / 35 o más años=1.187).

Por otro lado, en función de las diferencias entre quienes están, o no, de acuerdo con cada afirmación, se observa en el gráfico 3.30 como las personas jóvenes son las que mayor acuerdo alcanzan en torno al estado de agotamiento mental y emocional en su trabajo y que son las personas mayores de 35 años quienes mayor facilidad tienen para relajarse fuera del trabajo, pero también los que más piensan de manera negativa sobre su trabajo una vez ha finalizado la jornada laboral.

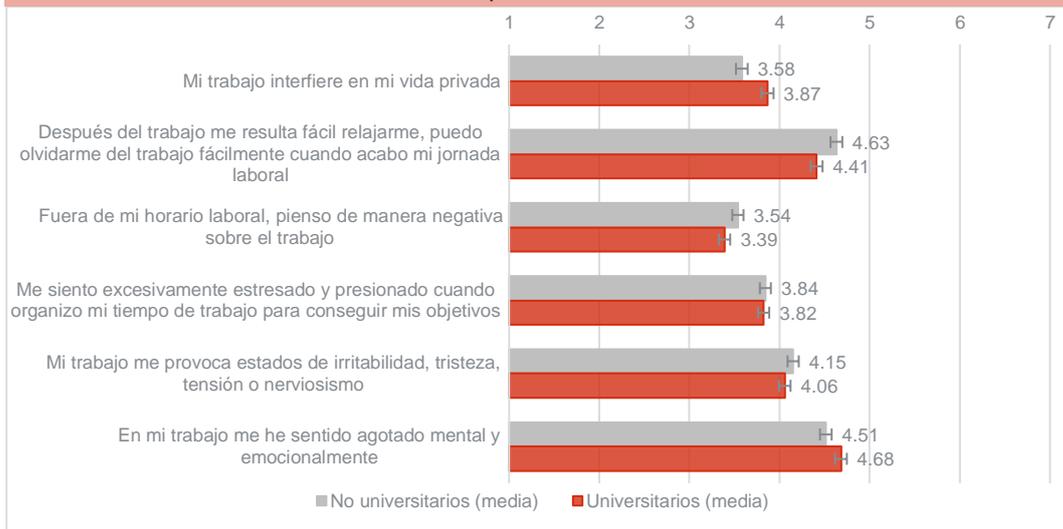


Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Menos de 35 años=412 / 35 o más años=1.187).

En cuanto al nivel de estudios, el gráfico 3.31 muestra los valores medios en función de que las personas encuestadas tengan, o no, estudios universitarios. Aunque existen

diferencias matemáticas, desde un punto de vista estadístico, tan sólo en los ítems primero y segundo existen diferencias significativas. Por tanto, mientras que son las personas sin estudios universitarios las que afirman sufrir una mayor intromisión del trabajo en su vida privada, son las personas con estudios universitarios las que tienen menos facilidad para olvidarse del trabajo una vez ha concluido la jornada laboral.

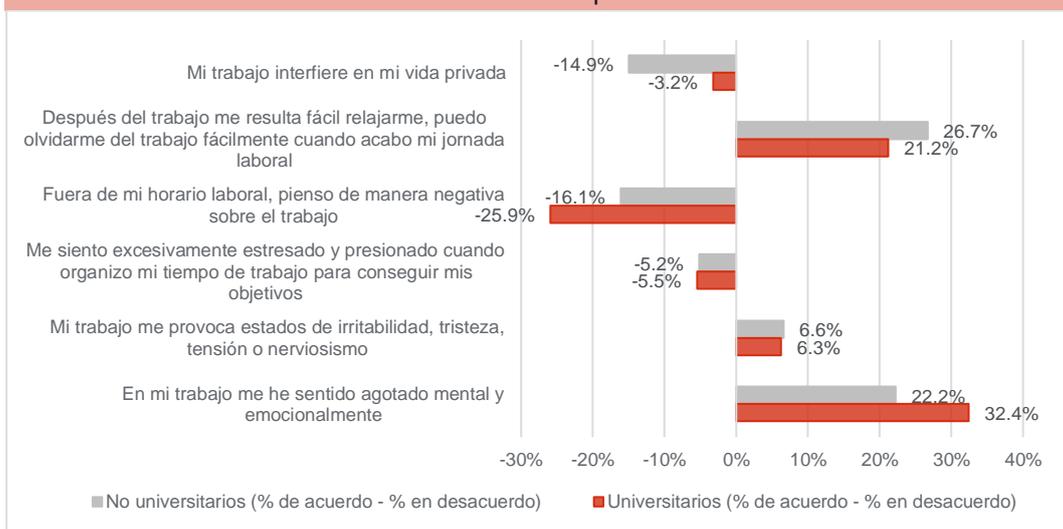
Gráfico 3.31. Bienestar laboral y nivel de estudios, media de acuerdo y error estadístico de media con afirmaciones sobre riesgos psicosociales e intrusión de la vida laboral en la personal



Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Menos de 35 años=412 / 35 o más años=1.187).

Por último, el gráfico 3.32 pone de relieve las diferencias que existen entre las personas que están, o no, de acuerdo, en función de su nivel de estudios. Así mientras que las personas con estudios universitarios muestran un mayor agotamiento mental y emocionalmente en su trabajo y pensar negativamente sobre su trabajo fuera de la jornada laboral, las personas sin estudio universitarios son las que sufren más la intromisión del trabajo en su vida personal pero más facilidad tienen para olvidarse del trabajo una vez finaliza la jornada.

Gráfico 3.32. Bienestar laboral y nivel de estudios, diferencia entre el porcentaje de acuerdo y desacuerdo con afirmaciones sobre riesgos psicosociales e intrusión de la vida laboral en la personal

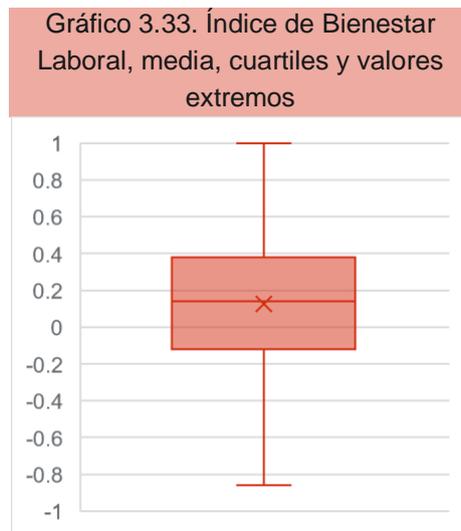


Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Menos de 35 años=412 / 35 o más años=1.187).

4.2. El índice de bienestar laboral.

Este índice permitir medir y evaluar de manera agregada las cuatro dimensiones que definen el bienestar laboral: la satisfacción laboral, la relación entre las personas trabajadoras y las que sumen la función directiva, el respeto de la empresa por las personas trabajadoras y los efectos del trabajo sobre la salud mental y la vida personal de las personas trabajadoras.

El gráfico 3.33 muestra el valor global que alcanza el índice de bienestar laboral en esta investigación.



Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Mujeres=772 / Hombres=827).

Con el propósito de profundizar en el comportamiento de este índice su análisis y evaluación se va a realizar en función de las siguientes variables: género, edad, nivel de estudios, tipo de contrato, salario bruto anual, titularidad de la empresa, ámbito.

4.2.1. El índice de bienestar laboral según el género.

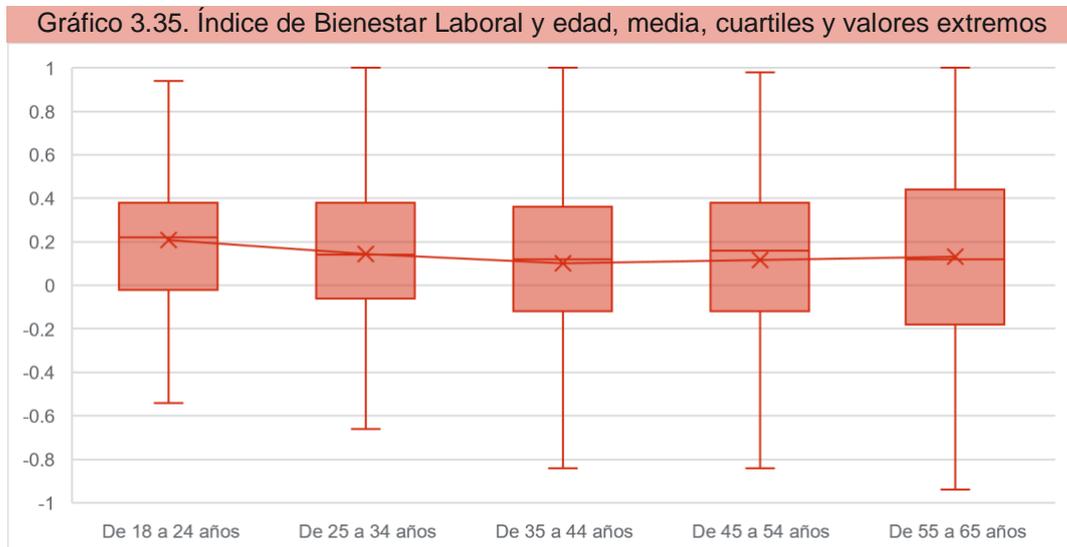
El gráfico 3.34 muestra los valores que toma la media y la mediana para el caso de las mujeres y de los hombres. En el caso de las mujeres estos valores son de 0,12 y 0,16 respectivamente, siendo para los hombres de 0,12 la media y 0,14 la mediana. Valores que no presentan diferencias estadísticas significativas, por lo que se puede considerar que el bienestar laboral manifestado por las mujeres y los hombres en este estudio es igual.



Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Mujeres=772 / Hombres=827).

4.2.2. El índice de bienestar laboral según la edad.

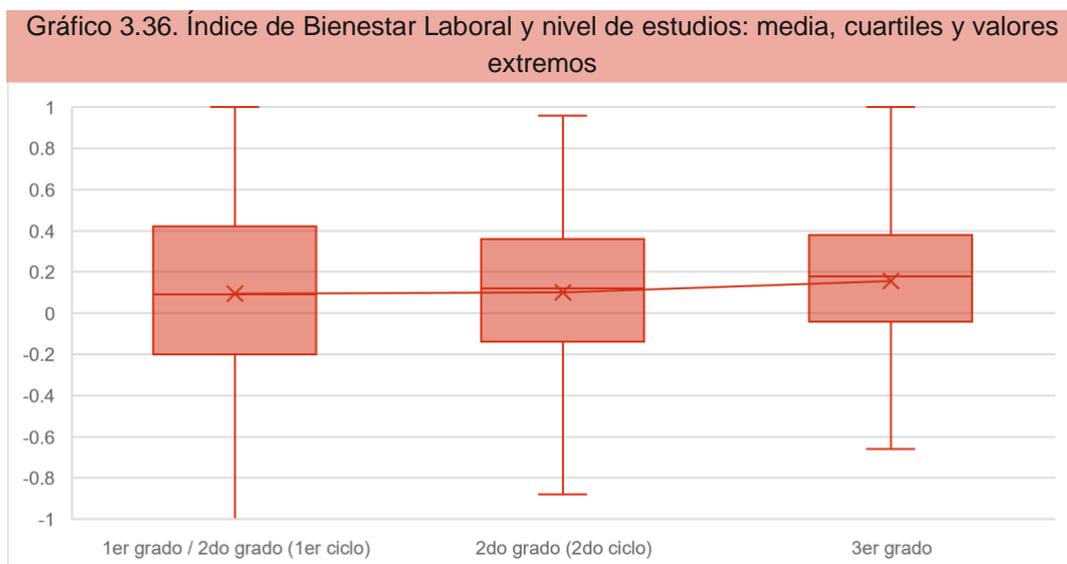
En cuanto a la edad, en el gráfico 3.35 se observa como el índice de bienestar laboral presenta una tendencia a disminuir conforme aumenta la edad. Sin embargo, estas diferencias no son significativas. Es decir, el bienestar laboral es igual en todos los tramos de edad desde un punto de vista estadístico.



Fuente: elaboración propia. N=1.599 (de 18 a 24 años=91; de 25 a 34 años=321; de 35 a 44 años=456; de 45 a 54 años=456 y de 55 a 65 años=275).

4.2.3. El índice de bienestar laboral según el nivel de estudios.

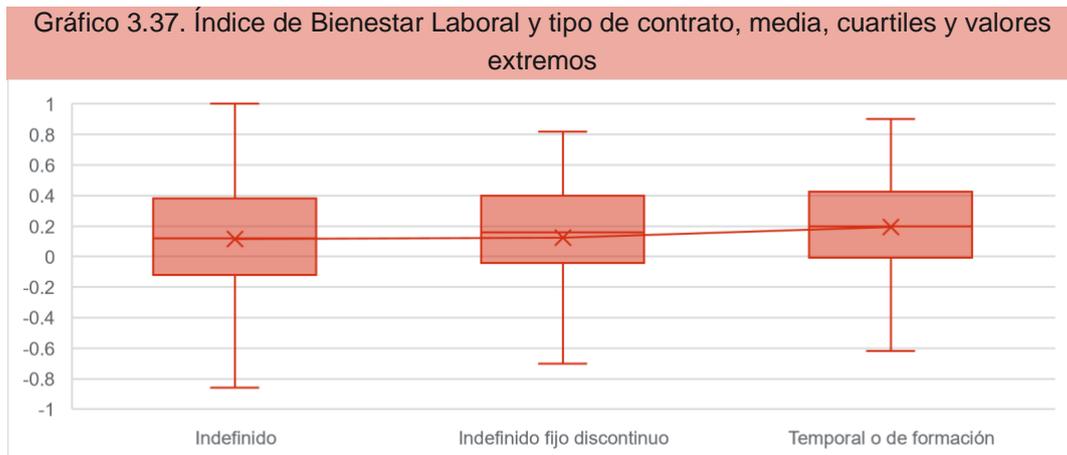
El gráfico 3.36 muestra el índice de bienestar laboral con relación al nivel de estudios de las personas encuestadas. Así, mientras que para las personas con un nivel de estudios básicos el índice de bienestar laboral se sitúa en el 0,09, para aquellas personas que tienen estudios superiores, este índice alcanza el 0,18. Esta diferencia, con un nivel de confianza del 95%, es estadísticamente significativa, por lo que se puede afirmar la relación entre el bienestar laboral y el nivel de estudios señalando que conforme aumenta el nivel de estudios también lo hace el índice de bienestar laboral.



Fuente: elaboración propia. N=1.599 (1er grado / 2º grado (1er ciclo)=464; 2º grado=386 y 3er grado=749).

4.2.4. El índice de bienestar laboral según el tipo de contrato.

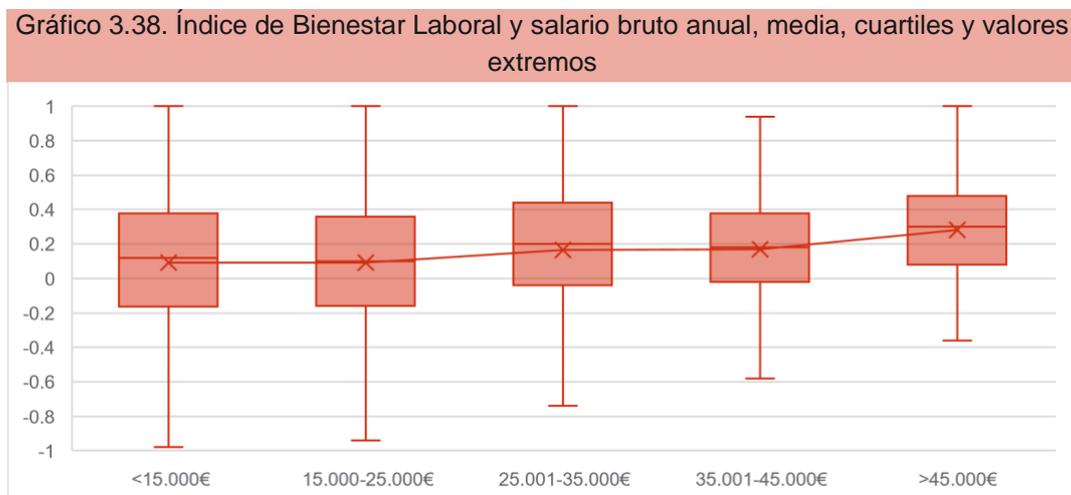
El gráfico 3.37 presenta los valores que este índice ha tomado en relación con el tipo de contrato. Según este análisis el índice de bienestar laboral de las personas con un contrato indefinido alcanza los valores de 0,11 para la media y de 0,12 para la mediana, mientras que para las personas con contrato temporal o de formación los valores de la media y la mediana son de 0,19 y 0,2 respectivamente. Estas diferencias son significativas, es decir, las personas con un contrato indefinido presentan índices de bienestar laboral inferior a aquellas personas que cuentan con un contrato temporal.



Fuente: elaboración propia. N=1.599 (contrato indefinido=1.274; contrato indefinido fijo discontinuo=107 y contrato temporal o de formación=218).

4.2.5. El índice de bienestar laboral según el salario bruto anual.

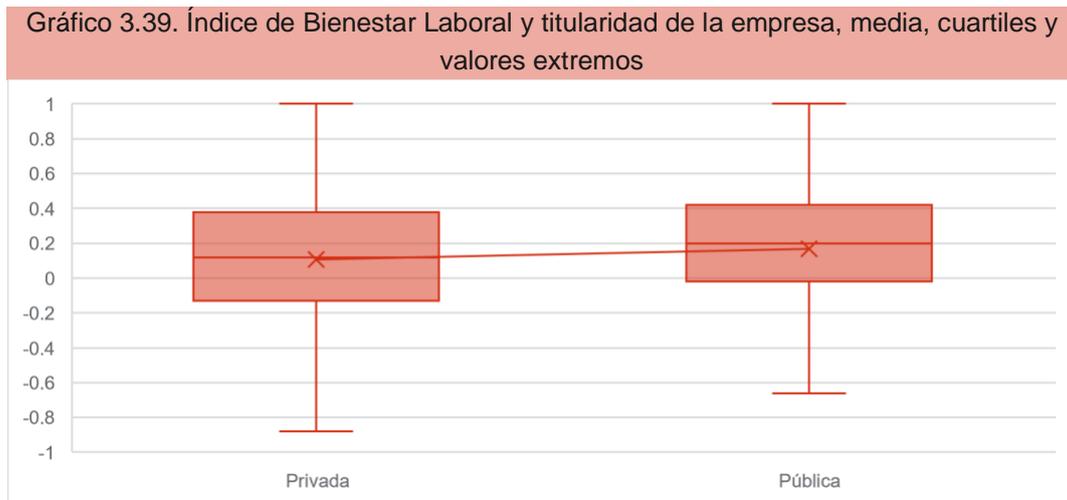
El gráfico 3.38 muestra la variación de este índice en función del nivel del salario bruto anual. Así si para las personas que se sitúan en el rango salarial más bajo el valor de la media y de la mediana del índice de bienestar laboral es de 0,09 y 0,12 respectivamente, para aquellas personas que se sitúa en el rango más elevado el valor de la media es de 0,28 y de 0,3 para la mediana, valores en este último caso muy superiores a la media general del índice de bienestar laboral. Estas diferencias son estadísticamente significativas por lo que el nivel salarial es una variable que influye sobre el bienestar laboral de tal manera que, a mayor salario mayor es el bienestar laboral manifestado.



Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Menos 15.000 €=482; 15.000-25.000 €=570; 25.001-35.000 €=315; 35.001-45.000 €=137 y Más de 45.000 €=95).

4.2.6. El índice de bienestar laboral según la titularidad de la empresa.

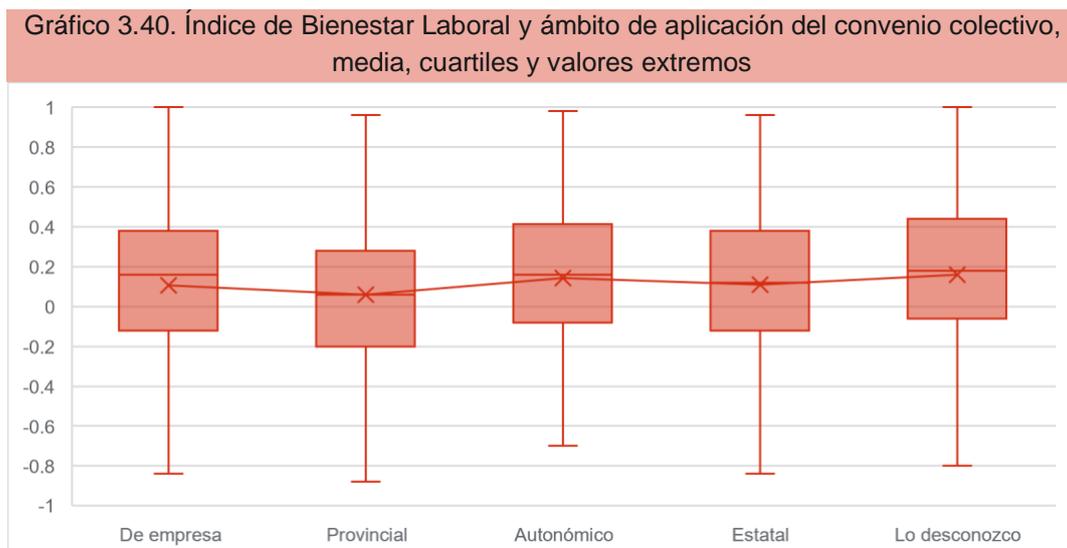
El gráfico 3.39 muestra los valores de la media y la mediana del índice de bienestar laboral según las personas encuestadas trabajen en una empresa privada o pública. Así, para las primeras, el índice de bienestar laboral toma valores de 0,1 y 0,12 para la media y la mediana respectivamente, mientras que para quienes trabajan en empresas públicas el valor de la media es de 0,16 y de 0,2 para la mediana. Estas diferencias son estadísticamente significativas, por lo que se puede afirmar que el bienestar laboral es mayor en las empresas de titularidad pública que en las empresas privadas.



Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Privada=1.097 y Pública=502).

4.2.7. El índice de bienestar laboral según el ámbito de aplicación del convenio colectivo.

El gráfico 3.40 muestra los valores que este índice toma en relación con el ámbito de aplicación del convenio colectiva de la empresa en la que las personas encuestadas trabajan. A pesar de las diferencias que el índice de bienestar laboral presenta en cada uno de los segmentos en estudio, estas no representan diferencias estadísticas alguna, es decir, el ámbito de aplicación del convenio colectivo no influye en el bienestar laboral.



Fuente: elaboración propia. N=1.599 (De empresa=444; provincial=139; autonómico=212; estatal=258 y N.S.=546).

4.2.8. El índice bienestar laboral según la existencia o no de secciones sindicales en la empresa.

En este caso el gráfico 3.41 muestra los valores que el índice de bienestar laboral toma cuando en una empresa existe o no una sección sindical. En este sentido las personas encuestadas que reconocen contar en su empresa con una sección sindical presentan un valor de 0,12 y de 0,14 para la media y la mediana respectivamente, valores sensiblemente superiores a los que presentan quienes afirman no tener sección sindical en su empresa. No obstante, estas diferencias no son significativas desde un punto de vista estadístico, es decir la existencia o no de sección sindical en una empresa no influye en el bienestar laboral.



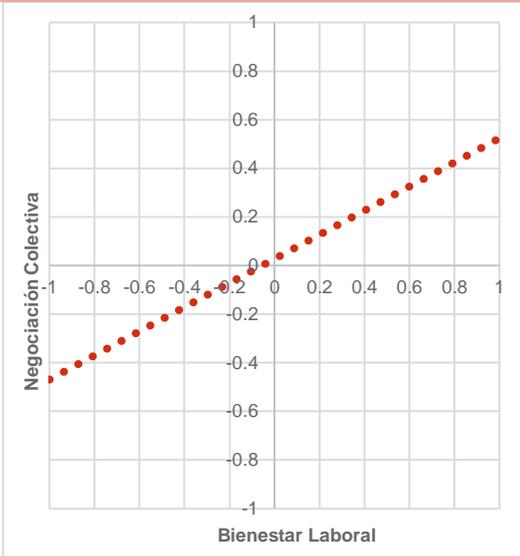
Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Sí=815; No=445 y N.S.=339).

5. Coeficientes de correlación.

A partir de los índices calculados en esta investigación es posible determinar la correlación entre cada de las variables en estudio. Esta correlación es la que, precisamente se presenta en los gráficos 3.42 y 3.43. En gráficos se muestra de que forma las variables negociación colectiva y precariedad laboral están relacionadas con la variable bienestar laboral.

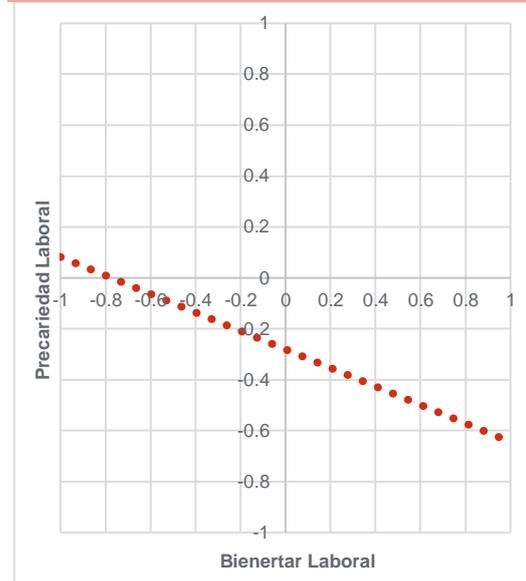
Así, de forma general, se puede decir que esta relación es directa en ambos casos y con bastante intensidad. Conforme aumenta la percepción sobre la utilidad de la negociación colectiva aumenta el bienestar laboral, con un coeficiente de correlación muestral de Pearson con un valor de 0,378. En el caso de la precariedad laboral, a medida que disminuye el sentimiento sobre precariedad laboral, aumenta el bienestar laboral, siendo el coeficiente de correlación del -0,436, lo que muestra en que grado unas mejores condiciones de trabajo y de empleo y un mayor respecto por los derechos laborales aumenta el bienestar laboral percibido.

Gráfico 3.42. Correlación entre el Índice de Bienestar Laboral y el Índice de Aceptación de la Negociación Colectiva



Fuente: elaboración propia. N=1.599.

Gráfico 3.43. Correlación entre el Índice de Bienestar Laboral y el Índice de Precariedad Laboral



Fuente: elaboración propia. N=1.599.

Capítulo 4: Compromiso laboral

Lucía García García (Universidad de Córdoba)

Jaime Aja Valle (Universidad de Córdoba)

María Jesús Vázquez García (Universidad de Córdoba)

José Hernández Ascanio (Universidad de Córdoba)

1. Introducción. El compromiso de las personas asalariadas con los valores y los objetivos empresariales.

En las últimas décadas, la evolución de los mercados dentro de una economía global ha llevado a que las empresas se desenvuelvan en un entorno altamente competitivo (Rai y Maheshwari, 2021). A esto se une la inestabilidad y la complejidad derivada de la crisis sanitaria de la COVID-19 y la más reciente crisis económica derivada de los procesos inflacionistas que sufren las economías mundiales. Situaciones que, de alguna manera, han resaltado aún más la importancia de una adecuada gestión de los recursos humanos para la actividad económica y empresarial (Kavyashree *et al.*, 2023).

En este sentido, el compromiso laboral encarna un papel fundamental, principalmente en determinados sectores, no sólo por la importancia que tienen las personas trabajadoras para las empresas, sino por la necesidad de que estas se identifiquen con sus valores y tengan un sentido de pertenencia que les permita involucrarse en los objetivos propuestos por sus organizaciones (Chanana, 2021; Nesje, 2017; Raza *et al.*, 2020; Sharma, 2022).

Lejos de ser algo novedoso, son numerosas las investigaciones que han puesto de manifiesto la importancia del compromiso laboral como una de las piedras angulares de la organización y como factor de ventaja competitiva (Bakker y Albrecht, 2018; Macey *et al.*, 2009; Saks y Gruman, 2014). Y ello es así porque tener personas trabajadoras comprometidas es fundamental, sobre todo en aquellas actividades económicas en las que el capital humano es indisociable a la calidad del producto, como sucede en las actividades pertenecientes al sector servicios. Por ejemplo, en sectores como el turístico se vincula, en buena parte, la competitividad de sus empresas a la profesionalidad de sus recursos humanos y a su capacidad de transmitir, a través de la prestación del servicio, una imagen positiva del destino lo que incide en que el cliente cumpla sus expectativas, así como en su repetición o recomendación del lugar (Bowen y Chen, 2001; Cruz *et al.*, 2014; Lu *et al.*, 2015). En el caso de servicios relacionados con la prestación de cuidados sanitarios, las personas enfermas vinculan, en gran medida, la calidad del servicio prestado por el personal sanitario a su satisfacción con el trato recibido (Abbasi-Moghaddam *et al.*, 2019).

Sin ser un constructo simple, el compromiso laboral presenta una definición compleja dada su multidimensionalidad. Siguiendo la definición aportada por (Mowday *et al.*, 1979), el compromiso laboral puede entenderse como aquella fuerza relativa de identificación que una persona trabajadora tiene con una empresa u organización concreta y que se caracteriza por: la aceptación y creencia en los valores propios de la organización, la voluntad de esforzarse por alcanzar los logros de la compañía y la intención de permanecer en la misma.

Esta definición lleva a diferenciar, dentro del compromiso laboral, tres dimensiones propuestas por N. J. Allen y Meyer (1990): *el compromiso afectivo* (la persona se identifica, participa y disfruta por pertenecer a la empresa), *el compromiso normativo* (la persona se involucra en la empresa por cuestiones relacionadas con la gratitud, la reciprocidad y el deber moral) y *el compromiso de continuidad* (la persona permanece y se involucra en la empresa en atención a un balance entre el beneficio de permanencia y el coste de abandono de la misma). Estos aspectos se desarrollan en otro apartado de este trabajo.

Si bien es cierto que el compromiso laboral es un constructo que ha sido ampliamente abordado en numerosos estudios (N. J. Allen y Meyer, 1996; Meyer *et al.*, 2002; Prieto-Diez *et al.*, 2021; Wilmar Schaufeli *et al.*, 2008; W. Schaufeli y Salanova, 2011; Solinger *et al.*, 2008), las consecuencias que, a nivel sociolaboral, los recientes acontecimientos acaecidos a nivel mundial han supuesto para las personas trabajadoras, hacen que este concepto cobre una mayor relevancia en la actualidad.

En este sentido, a pesar de que son muchas las actividades profesionales que ya se caracterizaban por altas demandas de interacción social, importantes cargas de trabajo y requerimientos múltiples del puesto, la pandemia de la COVID-19 agravó esta situación con carácter general (Afshari *et al.*, 2022; Tan y Yeap, 2022).

Así, actividades profesionales como las del sector sanitario se han visto sometidas a nuevos requerimientos y altas demandas laborales en un ambiente de inseguridad, lo que ha provocado un aumento de los niveles de agotamiento entre sus profesionales y en los que el compromiso laboral ha actuado como elemento mediador (Gómez-Salgado *et al.*, 2021; Liu *et al.*, 2021; Ruiz-Frutos *et al.*, 2021). Otras actividades, como las relacionadas con la enseñanza, también se han visto afectadas ante las nuevas exigencias laborales que, tanto a nivel tecnológico como metodológico, se requerían (Fute *et al.*, 2022; Kasprzak y Mudło-Głagolska, 2022; Obrad y Circa, 2021). En este caso altos grados de vocación profesional y de pertenencia al grupo han favorecido el compromiso laboral (Pretorius y Padmanabhanunni, 2022).

Por otro lado, ejemplos como el del sector turístico pueden ser paradigmáticos para explicar el compromiso laboral. Al respecto, encontramos que, si bien las consecuencias derivadas de la pandemia de la COVID se vieron amortiguadas por los ERTE, la dificultad y la tardanza en la recuperación de la actividad normal de este sector, unida a las precarias condiciones laborales por las que se caracterizan sus actividades, han provocado el abandono de este sector de muchas de sus personas trabajadoras (Hosteltur, 2022; Vărzaru *et al.*, 2021).

Asimismo, la pandemia de COVID-19 ha traído consigo la introducción de nuevas formas de prestación de servicio mediante el trabajo en remoto o el teletrabajo (Sharma, 2022) o a través de la economía de plataforma (Tubaro y Casilli, 2022). Estas fórmulas pueden, en muchos casos, conllevar una disminución de la interacción con la empresa, repercutiendo en una menor identificación de la persona trabajadora con esta y, por ende, minorar su compromiso laboral, dada la alta inestabilidad laboral de buena parte de su mano de obra (Wang *et al.*, 2022).

Todas estas cuestiones han incidido en que se produzca una desvinculación de la persona trabajadora con el empleo debido a un desgaste físico y/o psicológico, que ha repercutido en su salud mental, lo que implica que, en el contexto económico y social en el

que nos encontramos, se haga más complejo y sea más necesaria que nunca la retención del talento (Gellert *et al.*, 2022).

Por todo ello, como indica (Prieto-Diez *et al.*, 2021), destacar la importancia del compromiso laboral es fundamental en tanto este incide en el rendimiento laboral de la persona trabajadora y repercute en la productividad de la empresa. Asimismo, cuando la persona empleada se siente comprometida se identifica con su trabajo, con lo cual se involucra en alcanzar los objetivos propuestos por la organización (Ruiz-Zorrilla *et al.*, 2020). Además, como señala (Kavyashree *et al.*, 2023), las personas comprometidas son más creativas, tienden a mejorar su desempeño, a minorar la tasa de rotación, así como a procurar una ventaja competitiva sostenible para sus empresas.

Asimismo, el compromiso laboral está mediado por variables como la precariedad y el bienestar laborales. Así, algunas investigaciones han puesto de manifiesto que una percepción de inseguridad laboral por parte de la persona trabajadora tiene una incidencia negativa sobre el compromiso laboral (Hsieh y Kao, 2022; Karatepe *et al.*, 2020). Por otra parte, se constata que entornos laborales que favorecen el bienestar de la persona trabajadora tienen una relación positiva en su compromiso laboral (Junça-Silva *et al.*, 2017). Al respecto, se ha demostrado que, puestos de trabajo enriquecidos, con significado y responsabilidad, mejoran el bienestar laboral y favorecen el compromiso con la organización (Rai y Maheshwari, 2021).

2. Conceptualización de los determinantes que influyen en el compromiso laboral de las personas asalariadas.

De acuerdo con N. J. Allen y Meyer (1996) es posible identificar tres formas de compromiso organizativo: (1) el compromiso afectivo, que es emocional y se asocia con el deseo de pertenecer a la empresa y de permanecer en ella; (2) el compromiso normativo, relacionado con el sentimiento de las personas trabajadoras de que deben permanecer en la empresa porque es su deber; (3) el compromiso de permanencia, que tiene en cuenta el coste de abandonar la empresa.

2.1. El compromiso afectivo

En la literatura científica de los últimos 20 años se coincide en que el concepto de compromiso afectivo puede describirse como el apego emocional a una organización, cuando se manifiesta por la identificación y la implicación de un individuo con esa organización (Mathieu y Zajac, 1990; Meyer *et al.*, 1990; Meyer *et al.*, 2002).

El compromiso afectivo se relaciona con el compromiso organizacional de las personas trabajadoras a través de dos contextos. Primero, cuando existe un fuerte compromiso por parte de las personas trabajadoras, se cree más en la obligación y en la participación en actividades, contribuyendo estos, a lograr las metas de la organización (Rhoades *et al.*, 2001). Segundo, el compromiso afectivo alienta a las personas trabajadoras en el desarrollo de actitudes progresivas hacia las tareas específicas (Meyer y Allen, 1997). Esta dimensión afectiva del compromiso aumenta el sentimiento de pertenencia de las personas, lo que a su vez hace que sean más propensas a realizar esfuerzos adicionales en sus empresas en comparación con otras que sólo sienten la "necesidad" o la "obligación" de pertenecer a ellas.

Es aquí donde se puede afirmar que una de las principales preocupaciones manifestadas en muchas investigaciones científicas en relación con el compromiso afectivo

es, precisamente, la retención del talento humano. Algunas investigaciones afirman que es más probable que las personas trabajadoras no abandonen la organización y que trabajen para conseguir objetivos de la organización, si están muy comprometidas con ella (Albrecht y Andreetta, 2011; Angle y Perry, 1981; Cooper-Hakim y Viswesvaran, 2005; Meyer *et al.*, 2002; Mowday *et al.*, 1979; Payne y Huffman, 2005; Porter *et al.*, 1976; Randall, 1990; Riketta, 2005). Otras, por su parte, señalan las personas trabajadoras que no mostraban una actitud positiva hacia la organización en la primera semana de trabajo tenían más probabilidades de abandonarla. Relacionado con esto, la investigación de Mercurio (2015) indica que el compromiso afectivo es el más predictivo de las principales consecuencias organizativas como: la rotación, el absentismo y los comportamientos de ciudadanía organizativa.

Al estar relacionados con el compromiso afectivo, llegados a este lugar, se hace necesario definir y entender algunos conceptos. En primer lugar, el contexto donde nace el compromiso organizacional positivo, en la aplicación de fortalezas y capacidades psicológicas positivas que pueden ser medidas, desarrolladas y gestionadas de manera efectiva para mejorar el rendimiento laboral emerge de la disciplina de la psicología positiva, donde se enfoca en cualidades positivas en vez de aspectos negativos (Luthans y Youssef-Morgan, 2017).

Más recientemente, Wu y Chen (2018) vincularon el capital psicológico colectivo con el compromiso organizacional, así como, Idris y Manganaro (2017) probaron las relaciones entre capital psicológico, satisfacción laboral y compromiso organizacional. Según Ribeiro *et al.* (2020) el capital psicológico promueve el compromiso afectivo. Además, todo ello es contrastado por otros autores como Miao y Bozionelos (2016) quienes afirmaron que las personas trabajadoras que tienen más probabilidades de un compromiso afectivo mayor son aquellas que tienen mayor capital psicológico.

Hay que destacar que, si además existe el apoyo de un liderazgo ético en la organización, se mejora el nivel de moralidad entre las personas trabajadoras y hacen un esfuerzo adicional para lograr los objetivos organizacionales sostenibles, lo que en realidad demuestra su mayor compromiso afectivo (Demirtas y Akdogan, 2015). Esto unido a la motivación intrínseca causada por sentirse significativas y valiosas, las personas sentirán el derecho a participar en comportamientos de voz (Chen *et al.*, 2018).

Según Ribeiro *et al.* (2020) el liderazgo auténtico promueve el compromiso afectivo y la creatividad de las personas trabajadoras en su lugar de trabajo. Estudios como los de Mihalache y Mihalache (2022), afirman que el apoyo laboral afecta el bienestar laboral de las personas y que el compromiso afectivo con la organización media esta relación. Esto puede ser especialmente problemático cuando la desconexión física de la organización continúa durante un período de tiempo más largo, como ha sucedido durante el Pandemia de COVID-19, porque las personas empiezan a desarrollar nuevas identidades (por ejemplo, identidad propia o identidades profesionales) que reemplazan a las de ahora significando una menor identidad organizacional (Ashforth, 2020).

En la literatura científica existen escalas de medida que, utilizando diversos indicadores, pueden ayudar a medir el compromiso laboral (N. J. Allen y Meyer, 1990). En esta investigación se han utilizado cinco elementos expresados en la tabla 4.1.

Tabla 4.1. Indicadores para medir y evaluar la dimensión sobre compromiso afectivo

- Me gustaría mucho pasar el resto de mi carrera profesional en mi empresa actual.
- Disfruto hablando de mi empresa con personas ajenas a ella.
- Siento, realmente, los problemas de la empresa como si fueran los míos.
- Esta empresa tiene un gran significado personal para mí.
- No siento un fuerte sentido de pertenencia a mi empresa actual, ni emocionalmente ni como parte de la “familia” de esta empresa. podría identificarme fácilmente con cualquier otra empresa.

Fuente: N. J. Allen y Meyer (1990)

2.2. El compromiso de continuidad

El compromiso de continuidad, o permanencia, puede ser definido como el reconocimiento del coste percibido asociado a la interrupción del empleo en una organización (Moin, 2018). Una persona trabajadora con compromiso de continuidad permanece en la organización porque necesita hacerlo. Si deja de trabajar para la empresa, renunciará a privilegios relacionados con el trabajo, como por ejemplo, la antigüedad, la pensión, las habilidades laborales, el estatus, el desarraigo de la familia o las redes de amigos (Moin, 2018). Una persona con compromiso de continuidad elevado percibe que necesita permanecer en la organización (Sallán *et al.*, 2010). Las personas que presentan compromiso de continuidad sienten la necesidad de pertenecer a la organización, sin que existan necesariamente vínculos emocionales con esta, como sí ocurría con el apego emocional.

El concepto de compromiso de permanencia se ha ido perfeccionando con investigaciones que demuestran que comprende dos componentes: (a) el sacrificio percibido en el que se incurriría en caso de abandono, en lo sucesivo denominado compromiso de permanencia-sacrificio y (b) la falta percibida de empleo alternativo, lo que se conoce como compromiso de permanencia-alternativa (Bentein *et al.*, 2005; Dunham *et al.*, 1994; Gakovic y Tetrick, 2003; Herrbach, 2006; Jaros, 1997; Meyer *et al.*, 1990; Powell y Meyer, 2004).

En la investigación de Vandenberghe *et al.* (2011) se propuso que (a) el compromiso de permanencia-sacrificio hace que la perspectiva de tener que trasladarse a otra organización sea una perspectiva estresante y (b) el compromiso de permanencia-alternativa hace que la experiencia de permanecer en la organización sea una situación estresante. Este estudio contribuye a la literatura sobre el compromiso, ya que, aunque teóricamente se cree que el compromiso de continuidad es también, un predictor de la rotación (N. J. Allen y Meyer, 1990; Meyer y Allen, 1997).

Por el contrario, la literatura científica señala que, las políticas que fomentan en las personas esa percepción de falta de alternativas a la organización actual, no parecen tan efectivas, incluso pueden ser contraproducentes (Sallán *et al.*, 2010). En cuanto al compromiso de continuidad, algunas investigaciones lo definen como el deseo de continuar la relación focal, la inclinación a continuar y mantener la relación (Kumar *et al.*, 1995; J. J. Mohr *et al.*, 1996). El compromiso de permanencia se refiere al precio que una persona tiene que pagar por dejar su organización y tiene que mostrar su compromiso con la organización si decide quedarse en ella. También, se ha investigado acerca de que el compromiso de permanencia se deriva de los elevados costes de cambio o de la falta de alternativas atractivas (Fullerton, 2005).

En la literatura científica se encuentran varias escalas que, mediante diversos indicadores, permiten evaluar y medir el compromiso de una persona en relación a su pertenencia en la organización para la que se desempeña (N. J. Allen y Meyer, 1990). En esta investigación se han utilizado los cinco que son presentados en la tabla 4.2.

Tabla 4.2. Indicadores para medir y evaluar la dimensión sobre compromiso de continuidad

- No me preocupa lo que puede pasar si renuncio a mi trabajo actual sin tener otra alternativa laboral.
- Sería muy difícil para mí dejar mi actual empresa en este momento, incluso si quisiera, dejarla requeriría un sacrificio personal considerable. Probablemente otra empresa no pueda igualar los beneficios generales que tengo en esta.
- En este momento, no sería demasiado difícil para mí dejar mi empresa.
- En este momento, permanecer en mi empresa es una cuestión tanto de necesidad como de deseo, abandonar mi puesto de trabajo afectaría a demasiadas cosas en mi vida.
- Siento que tengo muy pocas opciones y alternativas para plantearme la posibilidad de irme de esta empresa.

Fuente: N. J. Allen y Meyer (1990)

2.3. El compromiso normativo

El compromiso normativo es un importante predictor de los comportamientos del rendimiento, así como de la satisfacción con el entorno de trabajo (Becker, 1992). Este tipo de compromiso se puede entender como el vínculo moral que establece una persona trabajadora con la organización a la que pertenece, en otras palabras, la lealtad de las personas trabajadoras a su organización como sentido de obligación (Chu y Li, 2012). Cuestiones que, por otro lado, han recibido menos atención académica que el compromiso afectivo o el compromiso de permanencia (Vandenberghe *et al.*, 2014).

Con el compromiso normativo a nivel organizativo, una persona puede sentirse obligada a permanecer en una empresa debido a un sentimiento de lealtad o cumplimiento (Rani *et al.*, 2020). Además, se ha demostrado que, cuando se combina con un alto compromiso afectivo, el compromiso normativo se asocia con resultados más positivos (Meyer *et al.*, 2012; Somers, 1995). Según Cao *et al.* (2020, p. 3), *"el compromiso normativo es el resultado de las obligaciones percibidas hacia la organización"*.

Recientemente se ha fundamentado que el compromiso normativo también puede ser impulsado por una motivación interna (Jaros, 2017). Por su parte, (Meyer *et al.*, 2004) sugirieron que las personas con un fuerte compromiso normativo persiguen sus objetivos a través de regulación de objetivos de una forma introyectada. Es aquí donde las demandas sociales juegan un papel importante como fuente de motivación, cuando se intentan satisfacer las demandas/expectativas de otras personas importantes (Meyer y Parfyonova, 2010).

Por otro lado, cuando en otras ocasiones, esta motivación es controlada, puede conducir a un menor bienestar y rendimiento que la motivación autónoma (Burton *et al.*, 2006; Meyer y Maltin, 2010; Richer *et al.*, 2002). Investigaciones empíricas recientes han demostrado que la coherencia con la misión y la visión de la organización con los valores individuales afectan al compromiso organizacional normativo (McCormick y Donohue, 2019), la competencia en

resolución de problemas tiene relaciones significativas con el compromiso normativo y la intención de continuar (Brooks *et al.*, 2020).

Siguiendo a N. J. Allen y Meyer (1990), se encuentran diversas escalas de medida que posibilitan la medición y evaluación del compromiso normativo. Para esta investigación se han utilizado los cinco indicadores que se presentan en la tabla 4.3.

Tabla 4.3. Indicadores para medir y evaluar la dimensión sobre compromiso normativo

- Creo que, actualmente, las personas cambian de una empresa a otra con demasiada frecuencia, lo que no me parece éticamente aceptable.
- Una de las principales razones por las que sigo trabajando para esta empresa es que creo que la lealtad es importante y, por lo tanto, siento la obligación moral de permanecer en ella.
- Creo en el valor de la lealtad a la empresa por lo que, para mí, no sería correcto dejar mi empresa si recibiera otra oferta para un trabajo mejor en otro lugar.
- Las cosas iban mejor en los tiempos en los que las personas permanecían en una empresa durante la mayor parte de sus carreras profesionales.
- Considero que no tiene sentido querer cumplir siempre con las imposiciones/normas de la empresa sin cuestionarlas.

Fuente: N. J. Allen y Meyer (1990)

3. Diagnóstico cuantitativo del compromiso laboral en España.

Este diagnóstico se llevará a cabo en dos bloques. El primero, en el subapartado 3.1, en el que se presentarán de manera desagregada, y atendiendo a criterios sociodemográficos (género, edad y nivel de estudios), las principales estadísticas descriptivas de cada una de las dimensiones del compromiso laboral. El segundo, en el subapartado 3.2, llevará a cabo del análisis del índice de compromiso laboral atendiendo a variables tanto demográficas como laborales.

3.1. Análisis cuantitativo de las dimensiones del desempeño laboral individual

3.1.1. El compromiso laboral afectivo.

Entre las cuestiones planteadas para evaluar esta dimensión, la que alcanza una mejor valoración como se aprecia en el gráfico 4.1, es la relacionada con la intención de permanecer en la empresa actual durante el resto de la vida profesional con una media de 4,32. El resto de las afirmaciones no alcanza el valor 4, entre estas destaca, por ser la menos valorada con una valoración de 3,71, el no consideran los problemas de la empresa como propios.

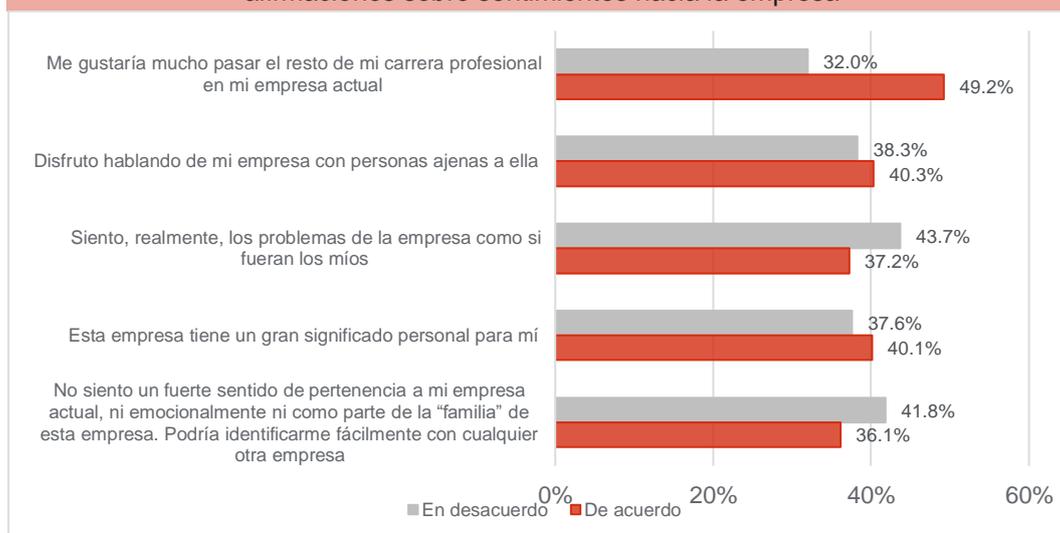
En sintonía con lo anterior, pero desde la perspectiva de las frecuencias, como se observa en el gráfico 4.2, son más las personas que manifiestan su deseo de permanecer en la empresa actual (49,2%) que las que no (32%). Asimismo, son más las personas que consideran que los problemas de la empresa no forman parte de los suyos propios (43,7% que las que sí (37,2%). También son más las personas que aseguran no tener un sentido de pertenencia a la empresa (41,8%) frente a las que se manifiestan un vínculo con su empresa actual (36,1%).

Gráfico 4.1. Compromiso laboral afectivo, media de acuerdo con afirmaciones sobre sentimientos hacia la empresa u organización y error estadístico de la media



Fuente: elaboración propia. N=1.599.

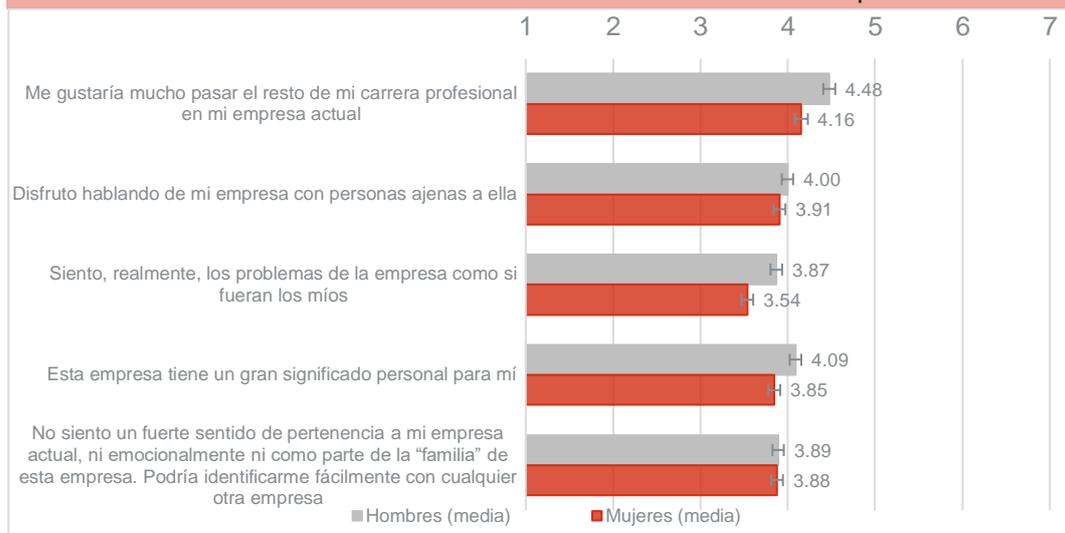
Gráfico 4.2. Compromiso laboral afectivo, porcentaje de acuerdo y en desacuerdo con afirmaciones sobre sentimientos hacia la empresa



Fuente: elaboración propia. N=1.599.

En el gráfico 4.3 se presentan los valores medios para cada afirmación sobre compromiso laboral afectivo en función de la variable género. A pesar de que existe una respuesta bastante equilibrada entre mujeres y hombres, las respuestas entre los hombres son, en todos los casos, ligeramente superiores a las de las mujeres. No obstante, tan sólo existen diferencias significativas en los ítems primero, tercero y cuarto. Según estos datos son los hombres quienes ponen de manifiesto un mayor compromiso afectivo con su empresa, particularmente en lo relacionado con el sentido de permanencia, la identificación con los problemas empresariales y la significación personal.

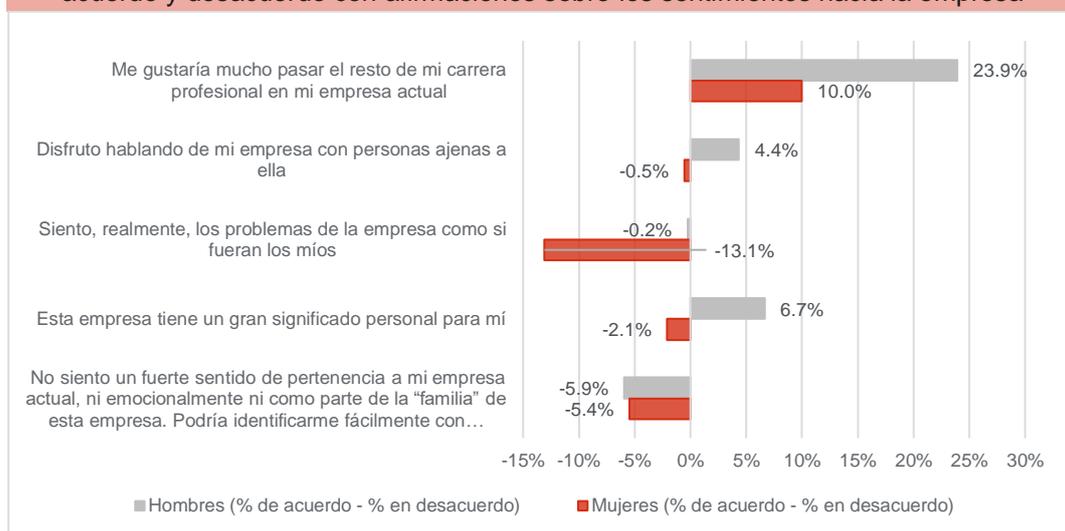
Gráfico 4.3. Compromiso laboral afectivo y género, media de acuerdo y error estadístico de media con afirmaciones sobre sentimientos hacia la empresa



Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Mujeres=772 / Hombres=827).

De acuerdo con lo anterior el gráfico 4.4 muestra, según las frecuencias, que es mayor el porcentaje de hombres que de mujeres que manifiestan un acuerdo en torno al deseo de permanecer en su empresa actual, la significación que la empresa tiene o el disfrute de hablar de la misma con terceras personas que el de mujeres. Estas diferencias porcentuales en torno a estas afirmaciones no hacen nada más que reforzar la idea de que, según estos datos, son los hombres los que manifiesta un mayor compromiso afectivo hacia su empresa.

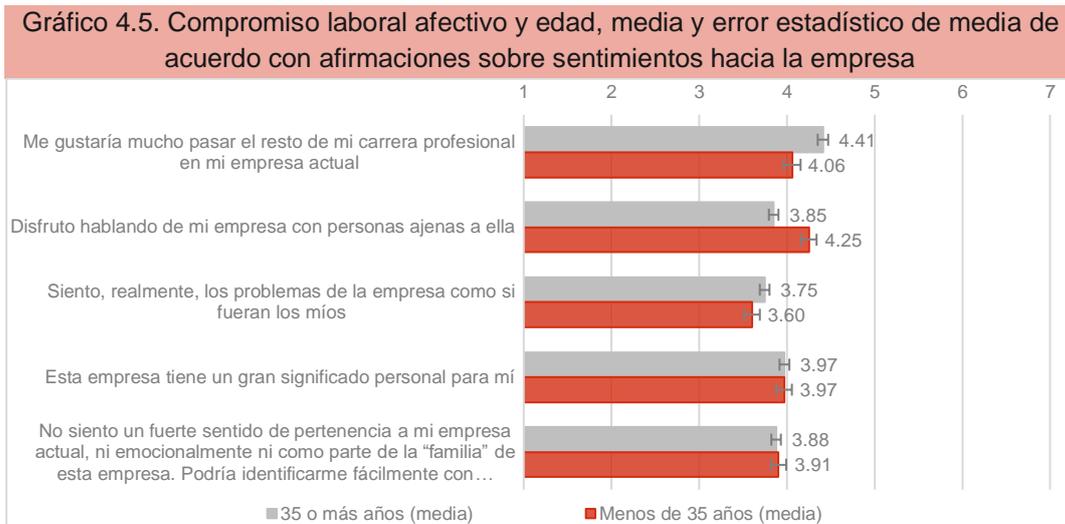
Gráfico 4.4. Compromiso laboral afectivo y género, diferencia entre el porcentaje de acuerdo y desacuerdo con afirmaciones sobre los sentimientos hacia la empresa



Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Mujeres=772 / Hombres=827).

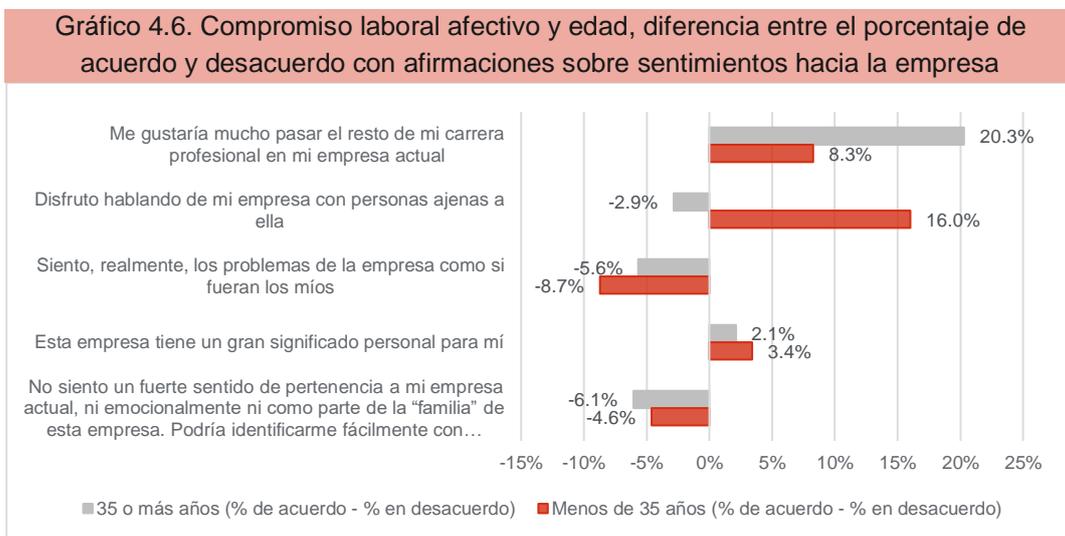
En cuanto a la edad, tal como muestra el gráfico 4.5, es de nuevo el deseo de permanecer en la empresa actual la afirmación que mayor valoración alcanza en ambos grupos de edad. En cuanto a la significación o no de las diferencias entre las medias de cada grupo, hay que señalar que tan sólo son significativas desde un punto de vista estadístico las que se dan en los ítems primero y segundo. Es decir, son las personas mayores de 35 años

quienes más desean permanecer en su empresa actual y son las personas menores de 35 años quienes más disfrutan hablando de su empresa.



Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Menos de 35 años=412 / 35 o más años=1.187).

El gráfico 4.6. corrobora lo anterior desde la perspectiva de las frecuencias agrupadas en cuanto al grado de acuerdo y desacuerdo. Así, las personas de más de 35 años manifiestan un acuerdo mayor (20,3%) en relación con la idea de permanecer en la empresa actual que las personas más jóvenes. Del mismo modo, son las personas menores de 35 años son las que declaran un mayor disfrute hablando de su empresa con otras personas (16%).



Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Menos de 35 años=412 / 35 o más años=1.187).

Por otra parte, al considerar el nivel de estudios, tal y como muestra el gráfico 4.7, es de nuevo la idea de permanecer en la misma empresa la que mayor valoración media alcanza, en este caso 4,32 para ambos segmentos. El resto de las afirmaciones apenas supera, cuando lo hace el valor 4. En cuanto a las diferencias, son estadísticamente significativas las de los ítems segundo y quinto, es decir, son las personas con estudios universitarios quienes más disfrutan hablando de su empresa con personas ajenas a ella y son las personas sin estudios universitarios quienes menos sienten un sentido de permanencia hacia su empresa.

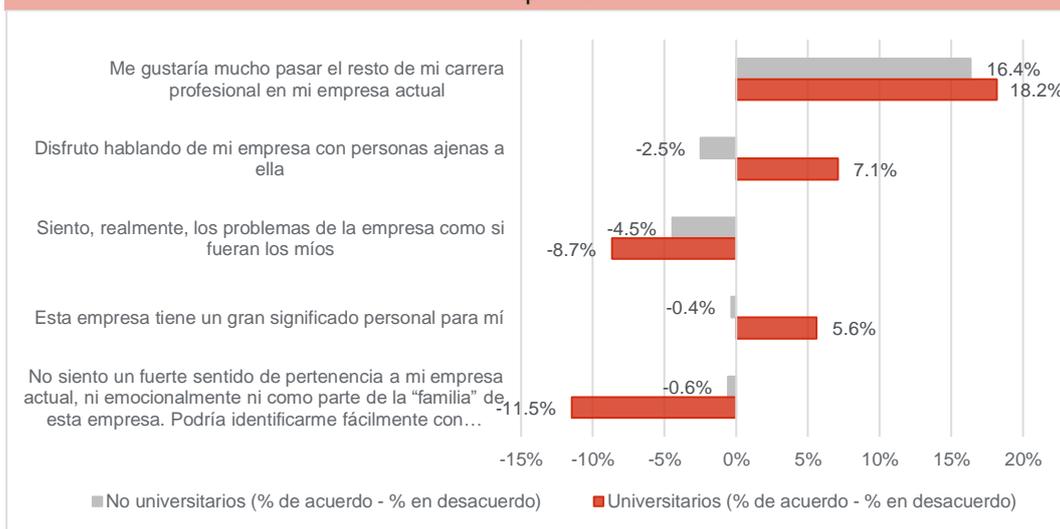
Gráfico 4.7. Compromiso laboral afectivo y nivel de estudios, media de acuerdo y error estadístico de media con afirmaciones sobre sentimientos hacia la empresa



Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Menos de 35 años=412 / 35 o más años=1.187).

En línea con lo anterior y como se aprecia en el gráfico 4.8, son las personas con estudios universitarios quienes manifiestan un mayor compromiso afectivo con su empresa. Esto se constata al observar mayores niveles de acuerdo por parte de quienes poseen estudios universitarios en torno a afirmaciones como la permanencia en la empresa actual, el disfrutar hablar de su empresa con personas ajenas a la misma o el hecho de sentirse parte de esta en mayor proporción que quienes no poseen estudios universitarios.

Gráfico 4.8. Compromiso laboral afectivo y nivel de estudios, diferencia entre el porcentaje de acuerdo y desacuerdo con afirmaciones sobre sentimientos hacia la empresa



Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Menos de 35 años=412 / 35 o más años=1.187).

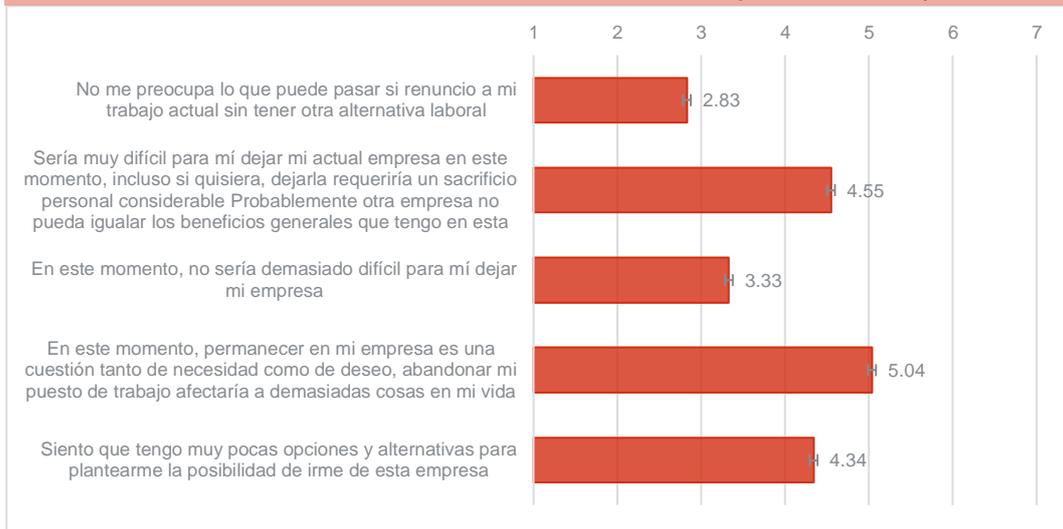
3.1.2. El compromiso de continuidad

El gráfico 4.9 muestra la importancia que puede tener el abandono del puesto de trabajo tanto en el aspecto personal como profesional (5,04). Este aspecto guarda relación con la dificultad de dejar la empresa por parte de las personas, debido a que supondría un sacrificio

personal (4,55). Además, las personas sienten la creencia de que existen pocas opciones profesionales después de abandonar la empresa (4,34).

Asimismo, se observa que las puntuaciones más bajas guardan relación con el malestar que genera dejar el trabajo sin tener otra alternativa (2,83) por percibir que es complejo encontrar otras opciones de empleo (3,33).

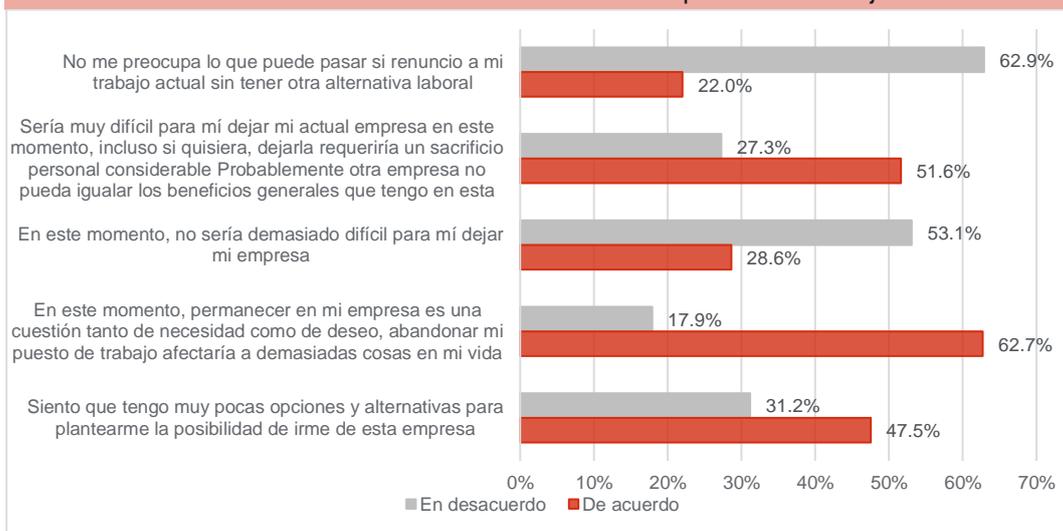
Gráfico 4.9. Compromiso laboral de continuidad, media de acuerdo y error estadístico de la media con afirmaciones sobre continuidad en el puesto de trabajo



Fuente: elaboración propia. N=1.599.

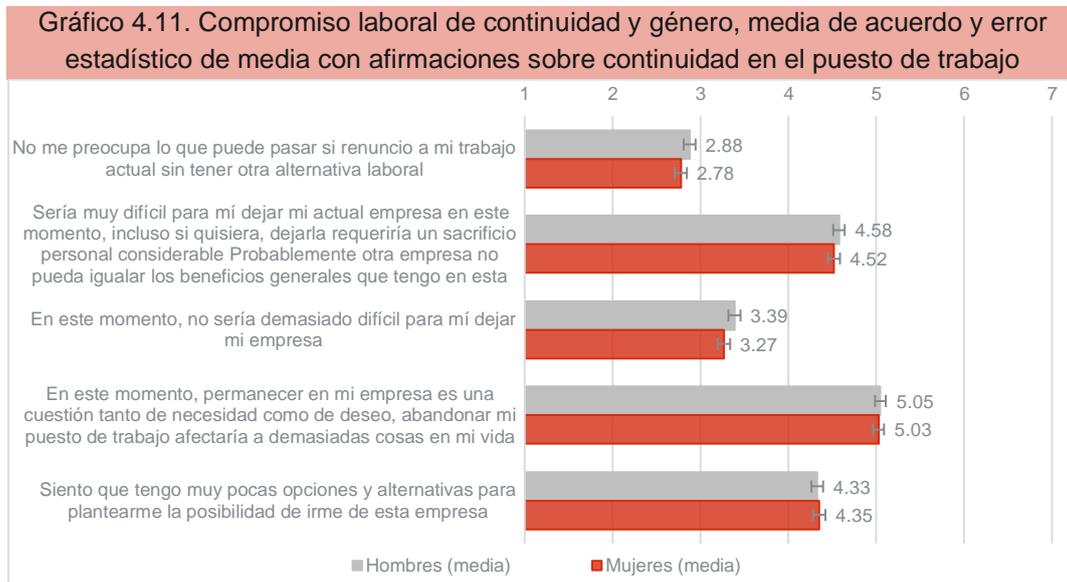
Por su parte, el gráfico 4.10 confirma, tomando en cuenta las frecuencias, los datos anteriores. En este sentido, tal y como se observa en el gráfico existe un amplio acuerdo en torno a la idea de no abandonar la empresa, bien por las implicaciones personales que esto supondría (62,7% de acuerdo), bien por el sacrificio personal y las condiciones actuales (51,6% de acuerdo) o bien por la falta de opciones (47,5%). Al mismo tiempo, y en sintonía con lo anterior es elevado el acuerdo en torno a la preocupación (62,9%) y la dificultad para abandonar la empresa (53,1%).

Gráfico 4.10. Compromiso laboral de continuidad, porcentaje de acuerdo y desacuerdo con afirmaciones sobre continuidad en el puesto de trabajo

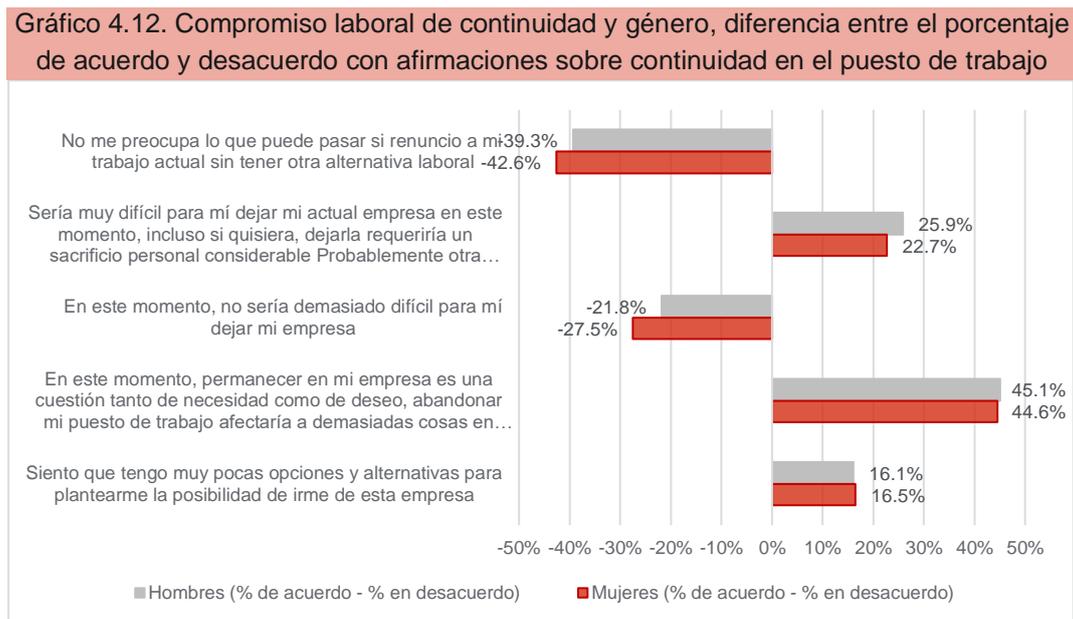


Fuente: elaboración propia. N=1.599.

En cuanto al género, en el gráfico 4.11 se aprecia que tanto hombres como mujeres muestran valores medios muy similares, tanto que las diferencias entre ambos valores no son representativas desde un punto de vista estadístico. Así, ambos géneros consideran de igual manera que el abandono del puesto de trabajo tendría un alto coste personal, así como que tienen pocas alternativas para abandonar la empresa, y en el que, de hacerlo, supondría un alto sacrificio personal. De igual forma, hombres y mujeres sienten preocupación por lo que pueda ocurrir si dejan su puesto de trabajo sin otra alternativa, por lo que, en este momento, sería complicado abandonar su empresa. En sintonía con esto, el gráfico 4.12 muestra como el grado de acuerdo y desacuerdo en cuanto a cada una de las afirmaciones también es muy parecido entre géneros. Tan sólo existiendo alguna diferencia en este grado de acuerdo en cuanto a la dificultad de abandonar la empresa donde las mujeres presentan un mayor nivel de acuerdo.



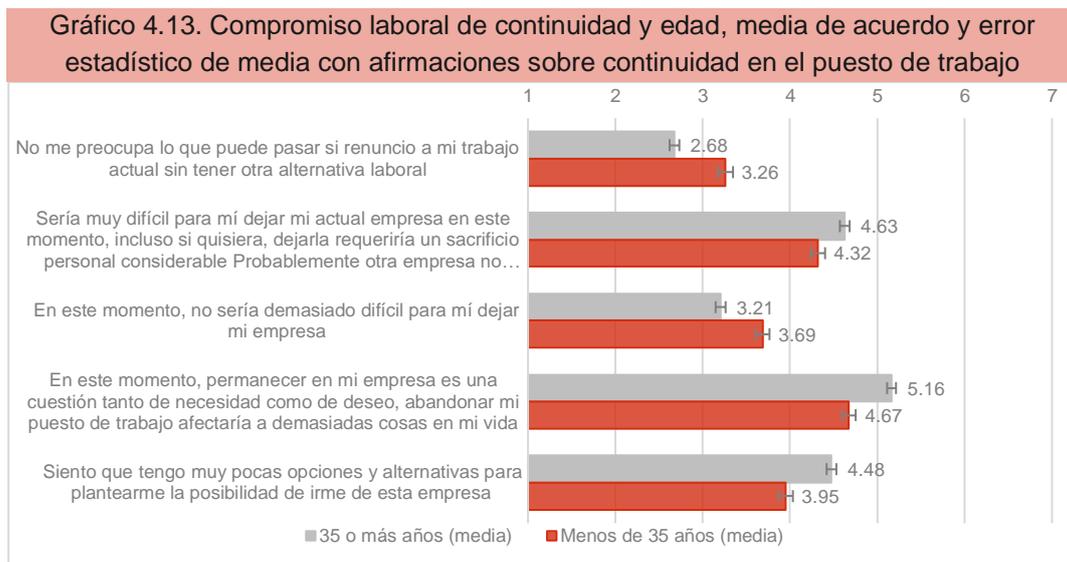
Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Mujeres=772 / Hombres=827).



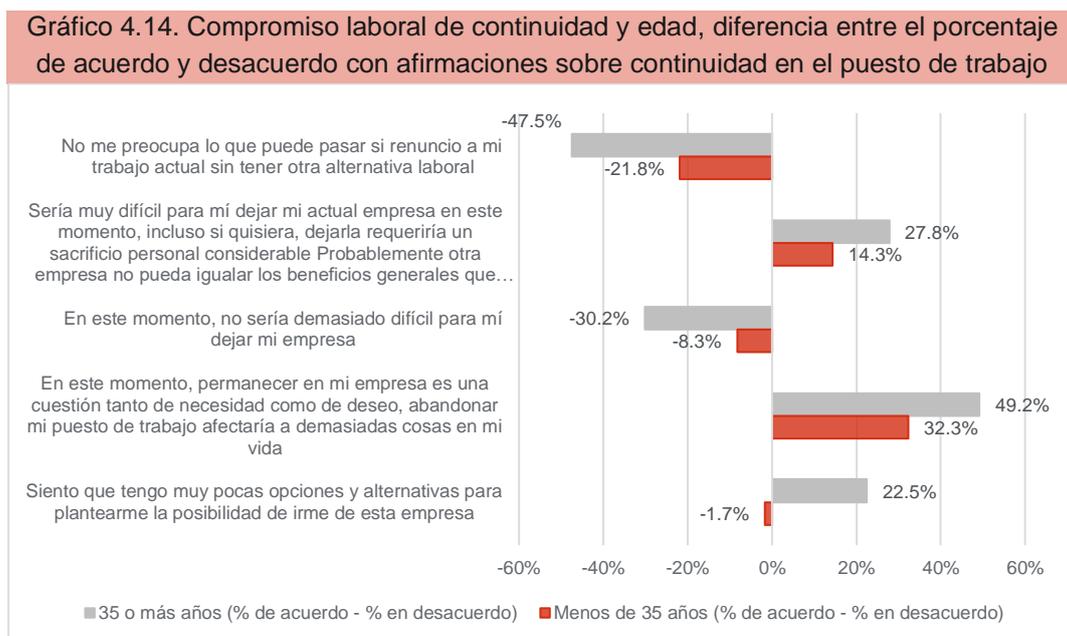
Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Mujeres=772 / Hombres=827).

En cuanto a la edad (gráfico 4.13), todas las diferencias de los valores obtenidos resultan estadísticamente significativas entre ambos grupos de edad. En este sentido, son las personas mayores de 35 años quienes manifiestan mayores problemas, laborales y personales, para abandonar la empresa actual, mientras que el colectivo de personas menores de 35 años son lo que menor aversión y preocupación presentan en cuanto a la preocupación o dificultad para dejar su trabajo.

En cuanto al grado de acuerdo y desacuerdo con las afirmaciones planteadas, en el gráfico 4.14, en consonancia con lo anterior, se observa como las personas mayores de 35 años manifiestan un mayor acuerdo en relación con la idea general de permanecer en la empresa, frente a las personas menores quienes construyen su acuerdo en torno a la idea de la falta de preocupación o dificultad para dejar su trabajo actual.



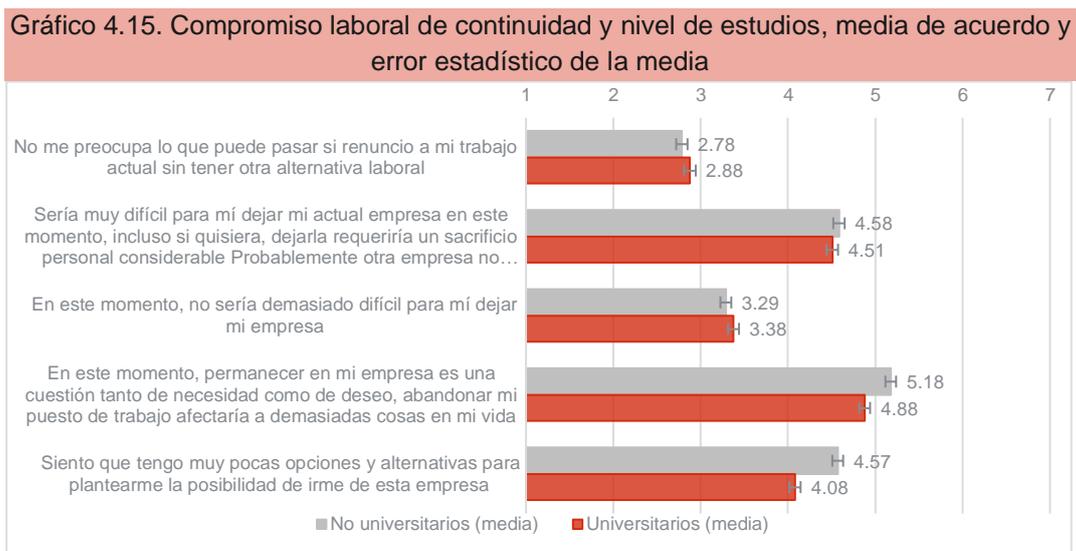
Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Menos de 35 años=412 / 35 o más años=1.187).



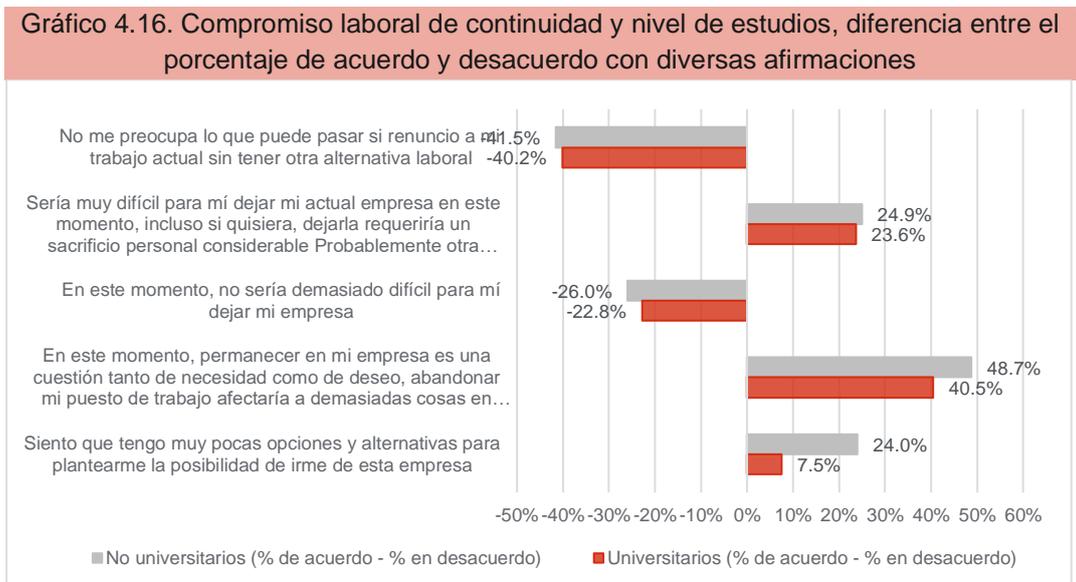
Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Menos de 35 años=412 / 35 o más años=1.187).

Por otra parte, en cuanto al nivel de estudios, tal y como se presenta en el gráfico 4.15, las valoraciones que realizan ambos grupos son muy similares, de hecho, tan sólo existen diferencias estadísticamente significativas en los ítems cuarto –donde las personas con estudios universitarios señalan menos dificultad para dejar el empleo actual– y quinto –en el que las personas sin estudios universitarios consideran tener menos opciones para abandonar su trabajo–.

Estas diferencias se pueden apreciar también desde el punto de vista del nivel de acuerdo y desacuerdo, de tal manera que como muestra el gráfico 4.16, es precisamente en los ítems cuarto y quinto, donde las diferencias en cuanto al grado de acuerdo resultan más evidentes con relación al nivel de estudios.



Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Menos de 35 años=412 / 35 o más años=1.187).



Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Menos de 35 años=412 / 35 o más años=1.187).

3.1.3. El compromiso normativo

De acuerdo con el gráfico 4.17 la afirmación sobre compromiso normativo que mayor valoración alcanza, con un 4,52, es la que tiene que ver con el cumplimiento de las normas

de la organización sin que estas sean cuestionadas, seguida por la opinión que las personas tienen sobre el hecho de que las cosas en las empresas eran mejores cuando las personas permanecían la mayor parte de su carrera profesional en la misma empresa (4,38). El resto de las afirmaciones, sin embargo, no alcanza en ningún caso un valor superior a 3,57.

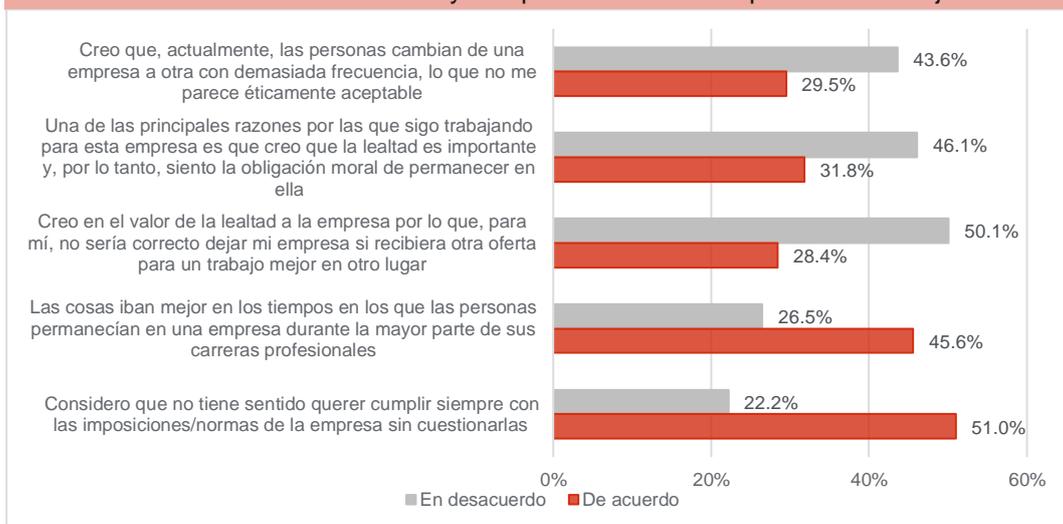
Los valores anteriores coinciden con lo mostrado en el gráfico 4.18 en el que se presenta el grado de acuerdo o desacuerdo con cada afirmación. Así, son más las personas que manifiestan estar de acuerdo con la idea de no tener que cumplir con las normas de la organización sin cuestionarlas (51%) y con aquella otra que considera que eran mejor los tiempos en los que las personas pasaban la mayor parte de su vida profesional en la misma empresa (45,6%). Por el contrario, son más las personas que manifiestan su disconformidad en cuanto a considerar éticamente inaceptable el cambio de organización (43,6%), así como que no existe deber ético ni moral de permanencia en la empresa (46,1%), sobre todo cuando existe una oferta de empleo más beneficiosa (50,1%).

Gráfico 4.17. Compromiso laboral normativo, media de acuerdo y error estadístico de la media con afirmaciones sobre valores y comportamientos en el puesto de trabajo



Fuente: elaboración propia. N=1.599.

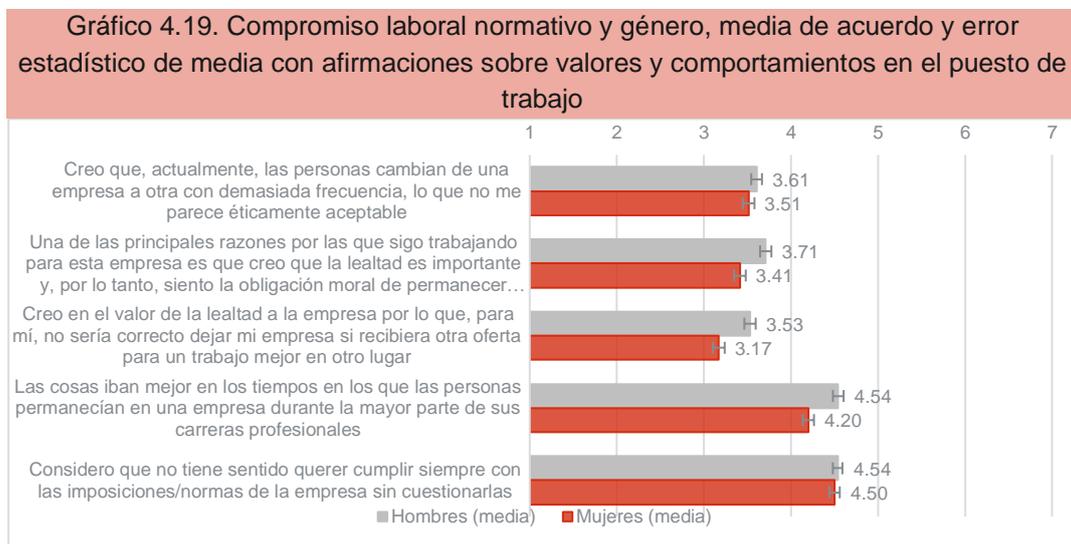
Gráfico 4.18. Compromiso laboral normativo, porcentaje de acuerdo y desacuerdo con afirmaciones sobre valores y comportamientos en el puesto de trabajo



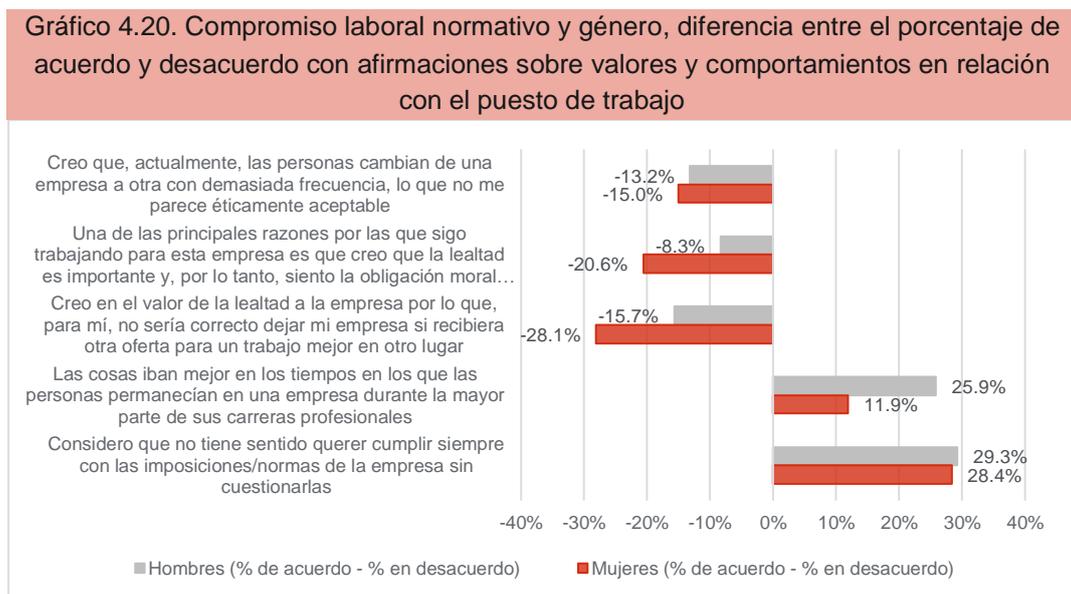
Fuente: elaboración propia. N=1.599.

Al analizar esta variable tomando en cuenta la variable género se observa, tal y como se presenta en el gráfico 4.19, que las mayores valoraciones realizadas tanto por hombres como por mujeres son las relacionadas con el cumplimiento de las normas de la organización sin que estas sean cuestionadas y la opinión acerca del hecho de que las cosas eran mejores cuando las personas permanecían la mayor parte de su carrera profesional en la misma empresa. Desde el punto de vista de las diferencias tan sólo son estadísticamente significativas las que existen en cuanto a los ítems segundo, tercero y cuarto. En estos tres casos son los hombres los que realizan una mejor valoración de cada afirmación, es decir, en este caso son los hombres los que manifiestan mayor lealtad y vínculo hacia la empresa que las mujeres.

Las diferencias anteriores quedan de igual manera reflejadas según el nivel de acuerdo y desacuerdo. Así, como se aprecia en el gráfico 4.20, el nivel de acuerdo en cuanto a la afirmación recogida en el ítem cuarto es mayor en los hombres que en las mujeres, mientras que las mujeres están más disconformes con las afirmaciones del ítem segundo y tercero.



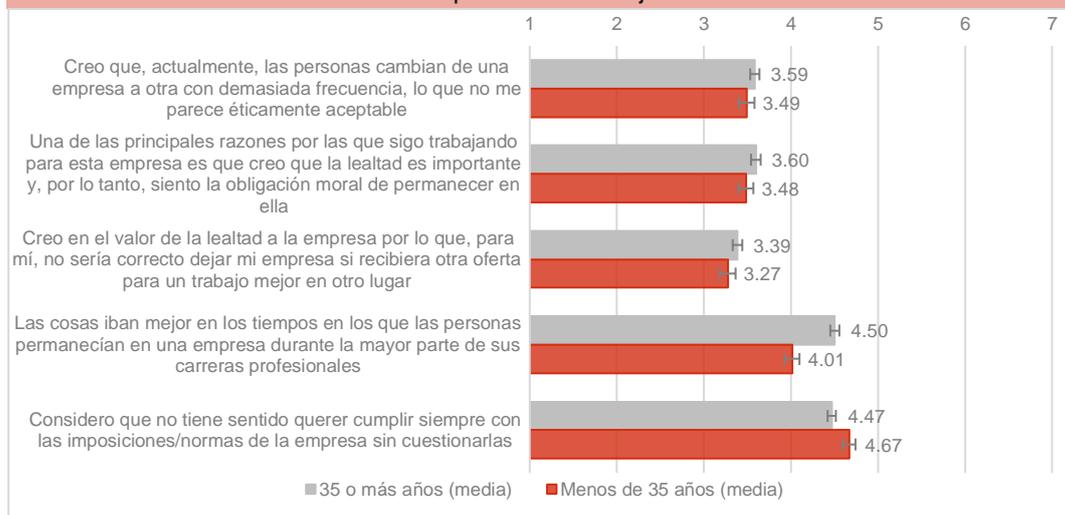
Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Mujeres=772 / Hombres=827).



Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Mujeres=772 / Hombres=827).

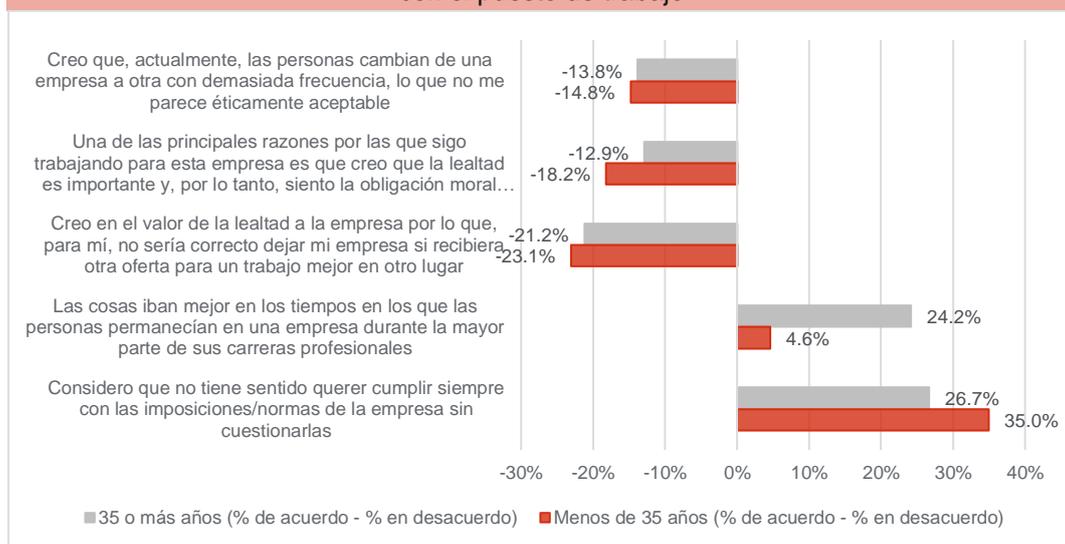
En cuanto a la edad como variable de segmentación, tal y como se presenta en el gráfico 4.21 y como ha sucedido en relación con el género, son los ítems cuarto y quinto los que mayor valoración han recibido por parte de los segmentos de edad, personas mayores y menores de 35 años. Las diferencias que se presentan son estadísticamente significativas en tan sólo un ítem, el cuarto. Es decir, son las personas de más de 35 años quienes consideran que las cosas iban mejor cuando la carrera profesional de una persona se desarrollaba en la misma empresa la mayor parte de su vida. Esta diferencia junto a las mayores valoraciones recogidas en el gráfico 4.21 se ven reflejadas de igual modo en el gráfico 4.22. En este gráfico se aprecia no sólo que ambos segmentos de edad manifiestan un mayor grado de acuerdo en relación con los ítem cuarto y quinto, sino que además la diferencia de acuerdo entre ambos segmentos de edad en torno al ítem cuarto es de casi veinte puntos porcentuales.

Gráfico 4.21. Compromiso laboral normativo y edad, media de acuerdo y error estadístico de media con afirmaciones sobre valores y comportamientos en relación con el puesto de trabajo



Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Menos de 35 años=412 / 35 o más años=1.187).

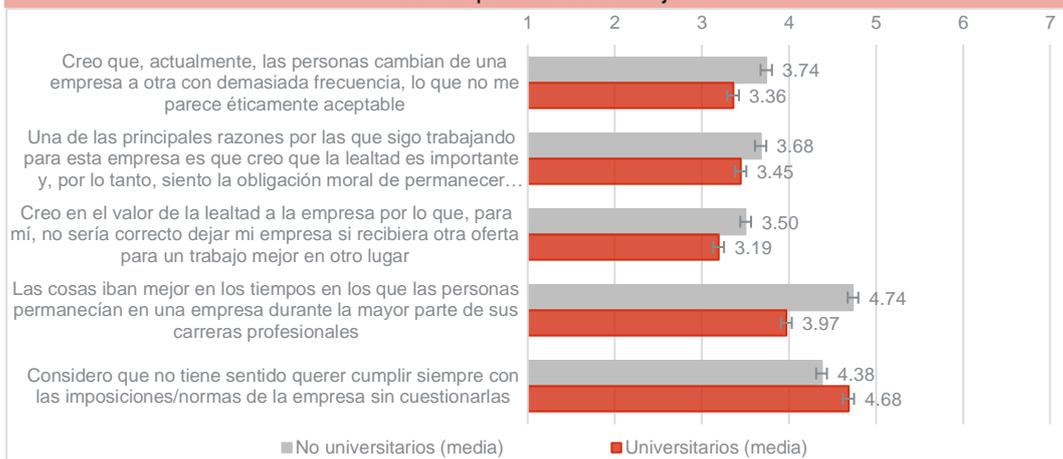
Gráfico 4.22. Compromiso laboral normativo y edad, diferencia entre el porcentaje de acuerdo y desacuerdo con afirmaciones sobre valores y comportamientos en relación con el puesto de trabajo



Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Menos de 35 años=412 / 35 o más años=1.187).

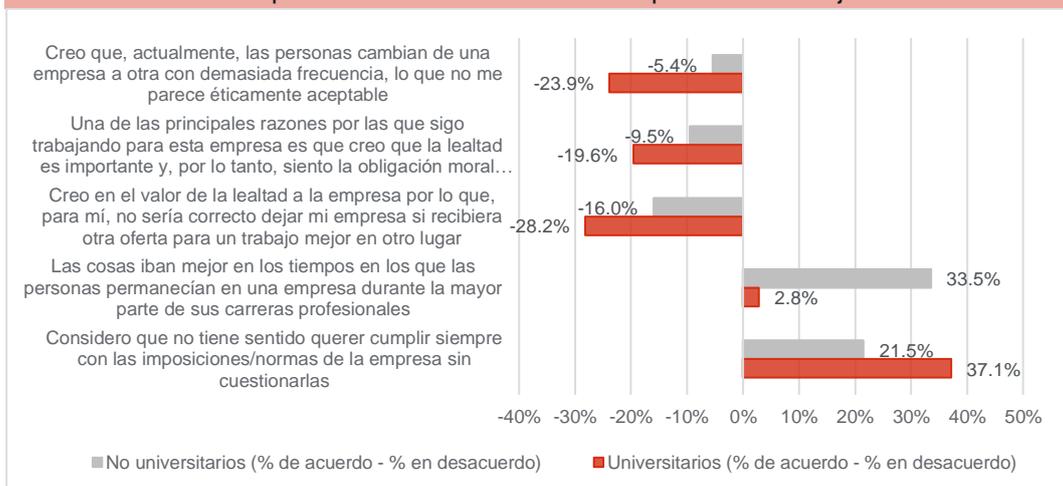
Al segmentar la muestra según el nivel de estudios (gráfico 4.23) los resultados obtenidos son similares a los anteriores: los ítem cuarto y quinto vuelven a ser los que mayor valoración obtienen en cada uno de los segmentos, personas con y sin estudios universitarios. Sin embargo, en este caso, todas las diferencias resultan estadísticamente significativas. En este sentido son precisamente las personas sin estudios universitarios las que mayores valoraciones hacen de las afirmaciones primera, segunda, tercera y cuarta. Por su parte son las personas con estudios universitarios las que mayor valoración realizan del ítem quinto. En general esto muestra que, en este caso, son las personas sin estudios universitarios las que mayor lealtad muestran hacia la empresa. Estos resultados se confirman al observar el gráfico 4.24, donde se muestra el nivel de acuerdo y desacuerdo. Así, el mayor nivel de acuerdo se alcanza, para ambos segmentos, en los ítems cuarto y quinto, los que mayor valoración, al mismo tiempo se observan amplias diferencias tanto para el nivel de acuerdo y desacuerdo en cada ítem, algo que justifica precisamente la existencia de diferencias en las valoraciones.

Gráfico 4.23. Compromiso laboral normativo y nivel de estudios, media de acuerdo y error estadístico de media con afirmaciones sobre valores y comportamientos en relación con el puesto de trabajo



Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Menos de 35 años=412 / 35 o más años=1.187).

Gráfico 4.24. Compromiso laboral normativo y nivel de estudios: diferencia entre el porcentaje de acuerdo y desacuerdo con diferentes afirmaciones sobre valores y comportamientos en relación con el puesto de trabajo

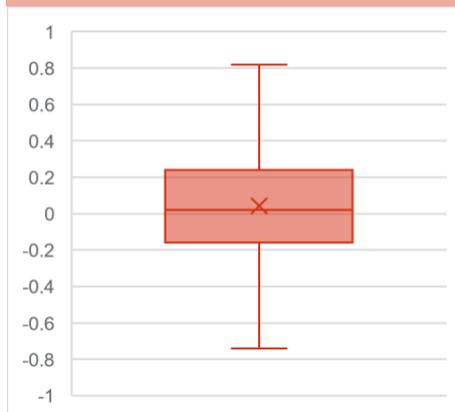


Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Menos de 35 años=412 / 35 o más años=1.187).

3.2. El índice de compromiso laboral

El índice de compromiso laboral es un índice, calculado en esta investigación agregando las tres dimensiones analizadas anteriormente. Por tanto, trata de evaluar y medir el grado en el que las personas se involucran en su organización, y, por ende, en la consecución de sus objetivos. En este sentido, el gráfico 4.25 muestra el valor global que alcanza el índice de compromiso laboral en esta investigación, 0,04 en el caso de la media y 0,02 para la mediana.

Gráfico 4.25. Índice de Compromiso Laboral: media, cuartiles y valores extremos



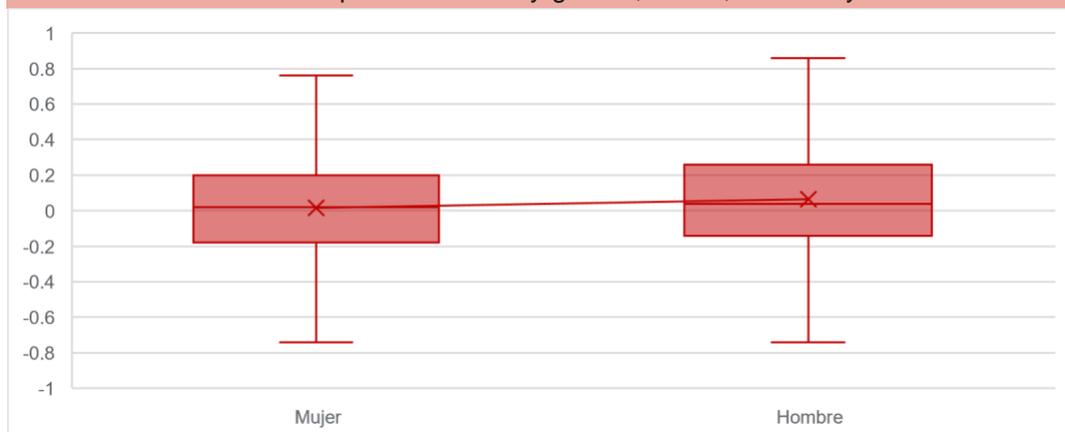
Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Mujeres=772 / Hombres=827).

Este índice, con en el resto de esta investigación se va a analizar en función de las siguientes variables: género, edad, nivel de estudios, tipo de contrato, salario bruto anual, titularidad de la empresa, ámbito de convenio colectivo y existencia de sección sindical.

3.2.1. El índice de compromiso laboral según el género.

El gráfico 4.26 muestra los valores de la media y la mediana que toma el índice de compromiso laboral según las mujeres y los hombres. En este sentido si la media toma el valor 0,01 y la mediana de 0,02 en el caso de las mujeres, para los hombres es de 0,06 y 0,04 respectivamente. Estas diferencias son estadísticamente significativas, en este caso, son los hombres los que manifiestan un compromiso laboral superior al de las mujeres.

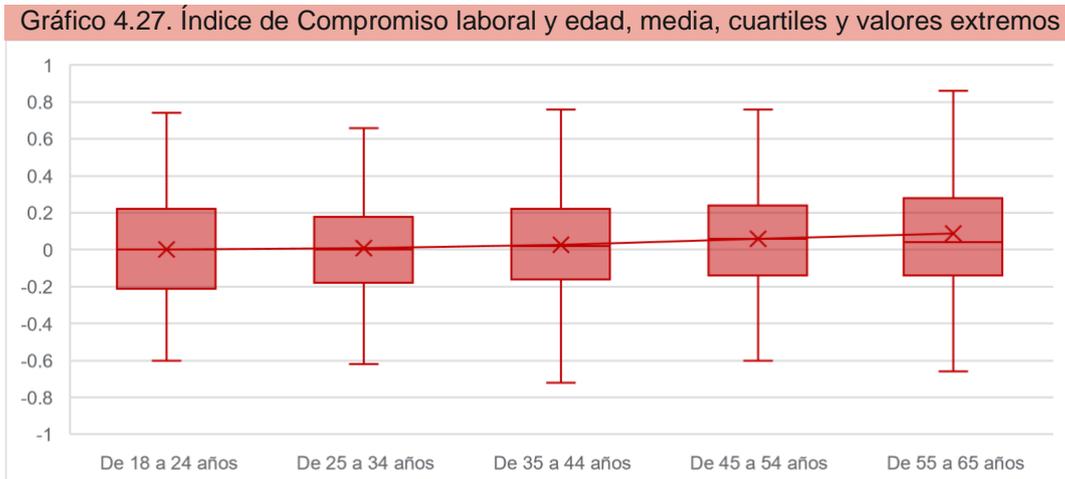
Gráfico 4.26. Índice de Compromiso laboral y género, media, cuartiles y valores extremos



Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Mujeres=772 / Hombres=827).

3.2.2. El índice de compromiso laboral según la edad.

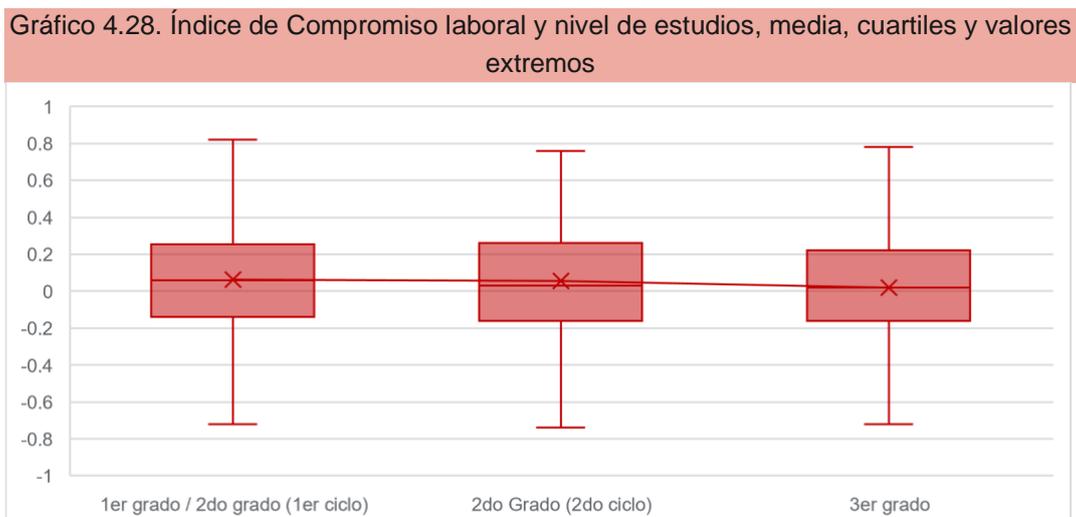
Cuando se analiza el índice de compromiso laboral en relación con la edad, (gráfico 4.27) se aprecia que existen diferencias significativas entre el tramo de 25 a 34 años y el tramo de 55 a 65 años, por tanto, la conclusión puede ser que el compromiso laboral aumenta con la edad. Estas diferencias son estadísticamente significativas con un nivel de confianza del 95%, por lo que la edad es una variable que influye en el compromiso laboral de tal manera que, a mayor edad, mayor es el compromiso laboral de las personas asalariadas.



Fuente: elaboración propia. N=1.599 (de 18 a 24 años=91; de 25 a 34 años=321; de 35 a 44 años=456; de 45 a 54 años=456 y de 55 a 65 años=275).

3.2.3. El índice de compromiso laboral según el nivel de estudios.

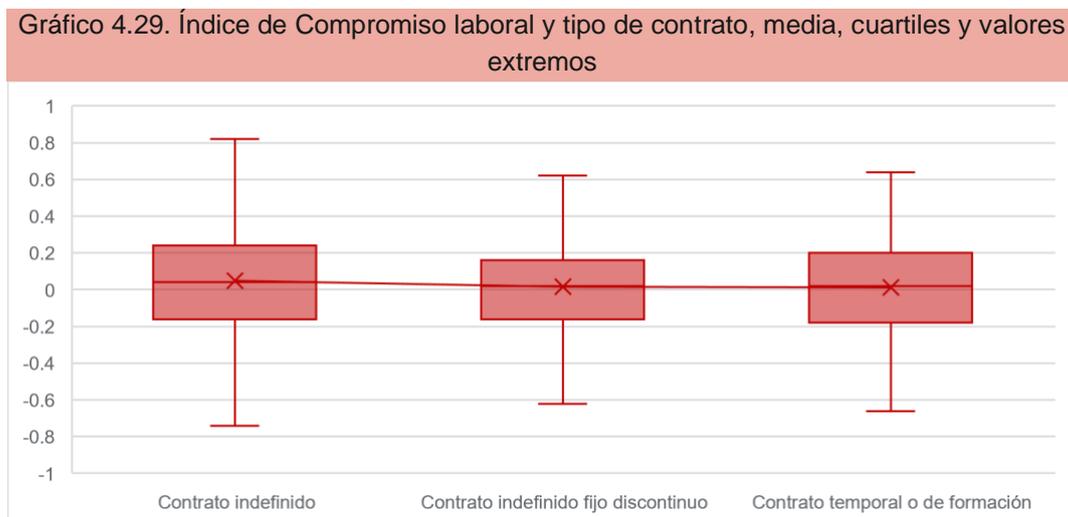
El gráfico 4.28 muestra los valores del según el nivel de estudios. Los valores del índice, en este caso, disminuyen a medida que aumenta el nivel de estudios: 0,06 para la media y mediana para las personas de primer ciclo, 0,05 la media y 0,03 la mediana de las personas con segundo ciclo, y 0,02 para la media y la mediana de las personas con estudios de tercer ciclo. Sin embargo, estas diferencias no son estadísticamente significativas, es decir, según estos resultados el nivel de estudios no influye en el compromiso laboral.



Fuente: elaboración propia. N=1.599 (1er grado / 2º grado (1er ciclo)=464; 2º grado=386 y 3er grado=749).

3.2.4. El índice de compromiso laboral según el tipo de contrato.

En este caso, el valor del índice (gráfico 4.29) toma para el caso de las personas con contrato indefinido muestran un valor de 0,04 tanto para la media como para la mediana, de 0,02 también para ambos estadísticos en el caso de las personas fijas discontinuas y valor de 0,01 para la media y de 0,02 para la mediana en el caso de las personas con contrato temporal o de formación. Al igual que en el caso anterior, estas diferencias no son significativas, es decir, el tipo de contrato tampoco incide en el compromiso laboral.

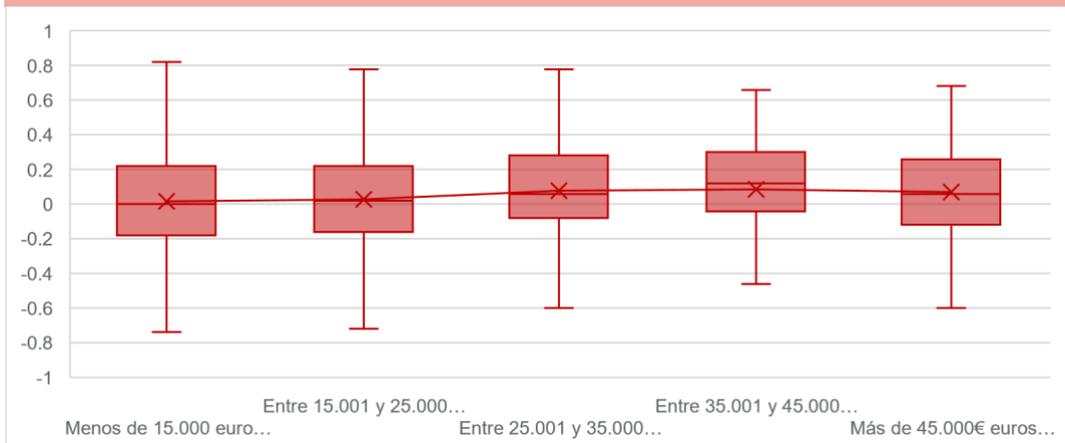


Fuente: elaboración propia. N=1.599 (contrato indefinido=1.274; contrato indefinido fijo discontinuo=107 y contrato temporal o de formación=218).

3.2.5. El índice de compromiso laboral según el salario bruto anual.

En cuanto al salario bruto anual, el índice, tal y como se observa en el gráfico 4.30, crece desde el tramo salarial más bajo con valores de 0,01 y 0 para la media y la mediana respectivamente hasta alcanzar el valor más alto en el cuarto tramo salarial, donde el valor de la media y la mediana es de 0,08 en ambos casos; después de esto el valor del índice disminuye sensiblemente para ambos estadísticos hasta el valor 0,07 en el último tramo salarial. Las diferencias que toma el índice en cada tramo son estadísticamente significativas entre los tramos salariales primero y tercero, primero y cuarto, segundo y tercero, y segundo y cuarto. Estas diferencias señalan la influencia de mayores salarios en el compromiso, pero que llega un momento, con salarios muy altos, donde la influencia del salario en el compromiso comienza a decrecer.

Gráfico 4.30. Índice de Compromiso laboral y salario bruto anual, media, cuartiles y valores extremos

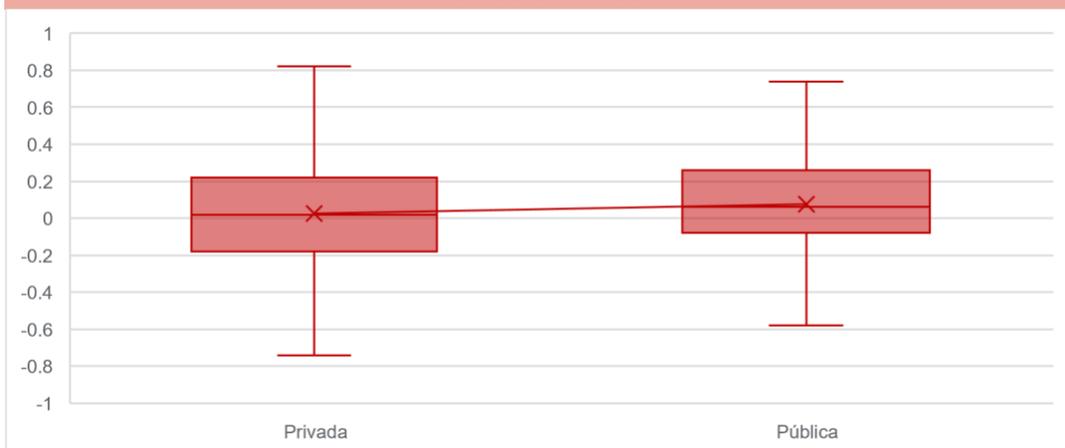


Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Menos 15.000 €=482; 15.000-25.000 €=570; 25.001-35.000 €=315; 35.001-45000 €=137 y Más de 45.000 €=95).

3.2.6. El índice de compromiso laboral según la titularidad de la empresa.

Como se muestra en el gráfico 4.31, el índice de compromiso laboral toma valores inferiores en las empresas privadas, en este caso la media y la mediana alcanzan el valor 0,2, por otro lado, en las empresas públicas estos estadísticos toman el valor 0,07 y 0,06 respectivamente. Estas diferencias, además de significativas, señalan que el compromiso laboral es mayor entre las personas que trabajan en una empresa pública que entre aquellas que lo hacen en una privada.

Gráfico 4.31. Índice de Compromiso laboral y titularidad de la empresa, media, cuartiles y valores extremos

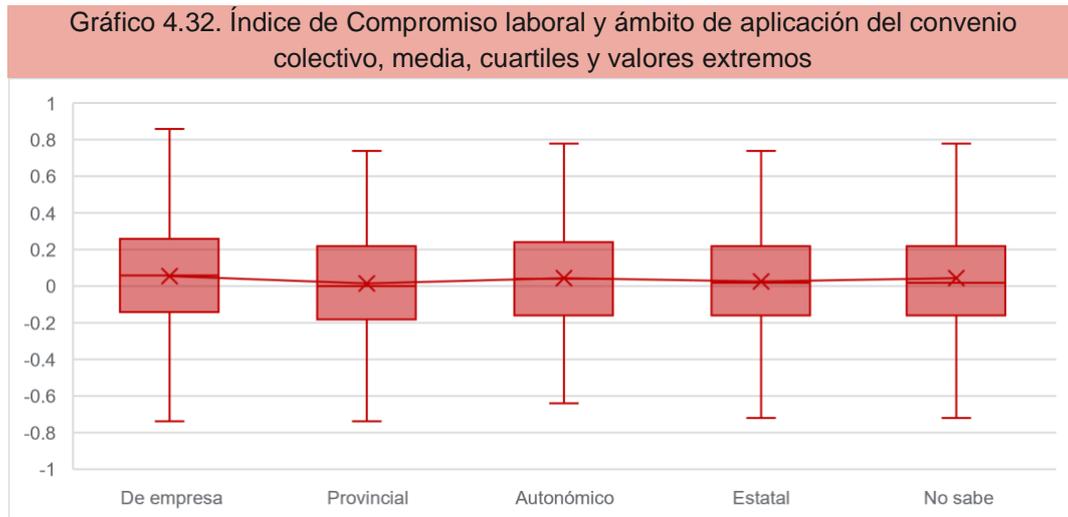


Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Privada=1.097 y Pública=502)

3.2.7. El índice de compromiso laboral según el ámbito del convenio colectivo.

En cuanto a esta variable, a pesar de las oscilaciones que se observa en el gráfico 4.32 y que hacen que el valor del índice vaya desde sus valores máximos en el caso de los convenios colectivos de empresa, donde el valor que toma la media es 0,06 y la mediana 0,05, hasta el valor mínimo en el caso de los convenios provinciales con valores de la media y a mediana de 0,01 y 0 respectivamente, se puede afirmar que estas diferencias no son

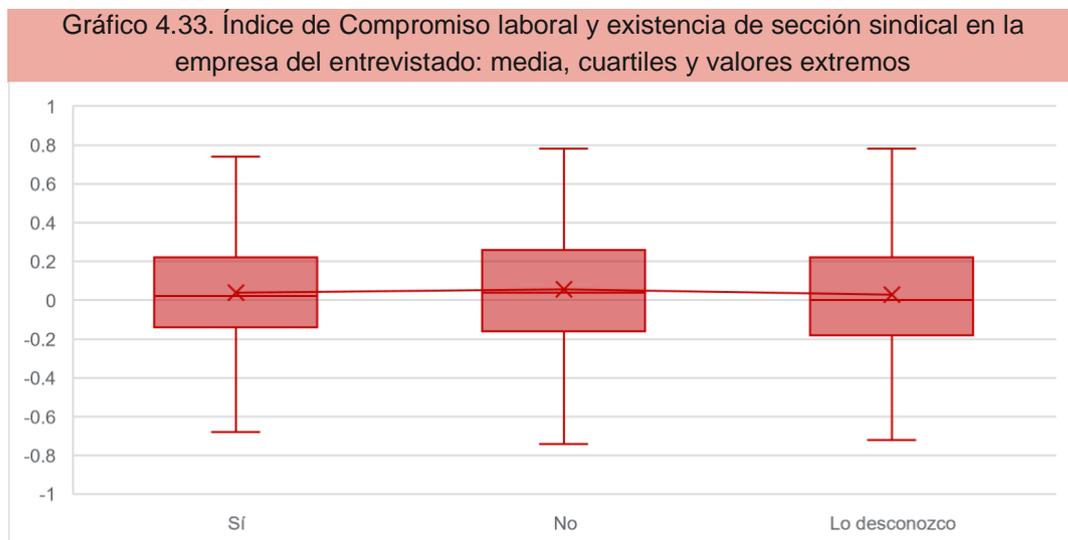
estadísticamente significativas, es decir el compromiso laboral no está influido por el ámbito de aplicación del convenio colectivo.



Fuente: elaboración propia. N=1.599 (De empresa=444; provincial=139; autonómico=212; estatal=258 y N.S.=546).

3.2.8. El índice de compromiso laboral según exista o no sección sindical en la empresa.

Respecto al gráfico 4.33, la relación entre el índice de compromiso laboral y la existencia o no de sección sindical en la empresa, a pesar de que los valores son más altos cuando esta no existe, desde el punto de vista estadístico, no existen diferencias significativas, por tanto, se puede concluir para este estudio que el índice de compromiso laboral es independiente de la existencia de sección sindical en la empresa.



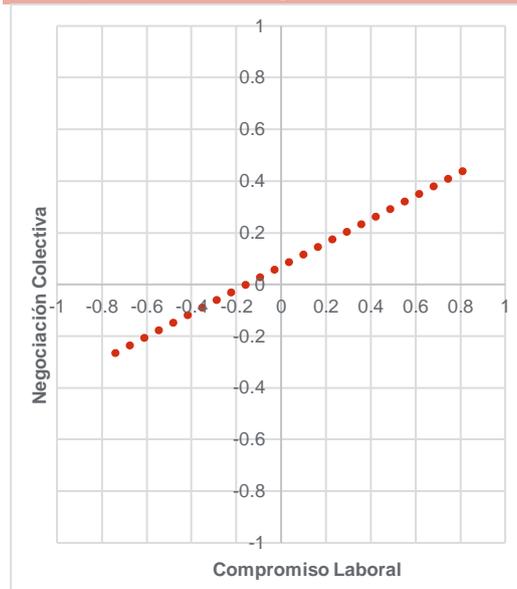
Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Sí=815; No=445 y N.S.=339).

4. Coeficientes de correlación.

A partir de los índices calculados en esta investigación es posible determinar la correlación entre cada una de las variables en estudio. Esta correlación es la que se presenta en los gráficos 4.34 a 4.36. En ellos se muestra de que forma las variables negociación colectiva, precariedad laboral y bienestar laboral están relacionadas con la variable compromiso laboral.

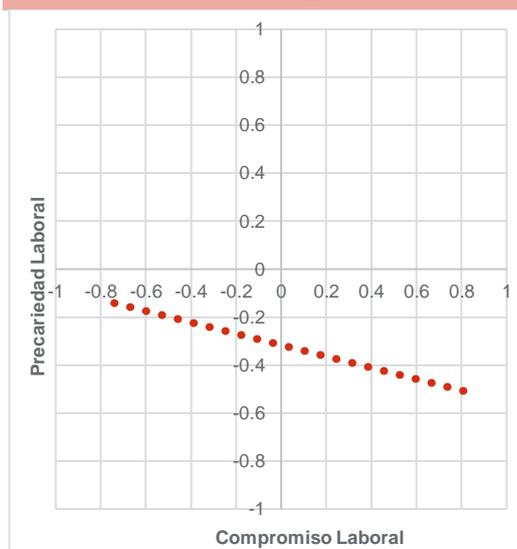
Se observa que esta relación es directa con las variables negociación colectiva y bienestar laboral, siendo algo mayor en el caso de esta última. Es decir, conforme aumenta el bienestar laboral (coeficiente de correlación muestral de Pearson del 0,527) y la percepción de la negociación colectiva (coeficiente del 0,252), es mayor el compromiso laboral. En el caso de la precariedad laboral, a medida que disminuye el sentimiento de precariedad laboral, aumenta el compromiso laboral (coeficiente de -0,207). En los tres casos el coeficiente resulta significativo.

Gráfico 4.34. Correlación entre el Índice de Compromiso Laboral y el Índice de Aceptación de la Negociación Colectiva



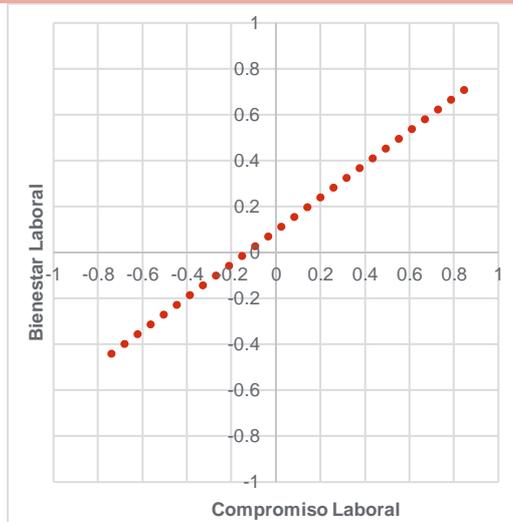
Fuente: elaboración propia. N=1.599.

Gráfico 4.35. Correlación entre el Índice de Compromiso Laboral y el Índice de Precariedad Laboral



Fuente: elaboración propia. N=1.599.

Gráfico 4.36. Correlación entre el Índice de Compromiso Laboral y el Índice de Bienestar Laboral



Fuente: elaboración propia. N=1.599

Capítulo 5: Desempeño laboral

Ramón Rueda López (Universidad de León)

María F. Muñoz-Doyague (Universidad de León)

Lucía García García (Universidad de Córdoba)

1. Introducción. El desempeño individual en las empresas más allá de la productividad laboral.

Medir la forma en la que las personas, mediante su trabajo, contribuyen al logro de los objetivos empresariales ha sido considerado, en el ámbito de la dirección de empresas en general, y de la gestión de los recursos humanos en particular, uno de los factores más relevantes para evaluar el éxito de las organizaciones (Green *et al.*, 2006; Judge *et al.*, 2001).

Con esta finalidad, las empresas pueden adoptar criterios como la productividad laboral o el desempeño laboral. A la vez, pueden emplear diversos métodos que les permiten evaluar y medir la contribución de las personas trabajadoras a los objetivos y metas empresariales (Tubré *et al.*, 2006).

Pero ¿cuál es la diferencia entre productividad y desempeño? Responder a esta pregunta no es baladí, puesto que, en ocasiones, llegan a ser empleados indistintamente, como si de conceptos idénticos se tratasen. Sin embargo, juegan cada uno de ellos un papel determinado en el ámbito de la dirección de las empresas y la gestión de los recursos humanos.

En su caso, la productividad laboral, derivada de una concepción economicista, puede ser definida en el ámbito de la dirección de empresas y la gestión de los recursos humanos, como la relación matemática entre los recursos consumidos y la producción. Para su cálculo –bien desde el punto de vista de la organización o desde la perspectiva individual– se pueden tener en cuenta variables cuantitativas como el número de horas trabajadas, el absentismo laboral, las interrupciones en los procesos productivos, el número de unidades fabricadas o la facturación. Adicionalmente, la productividad laboral puede ser entendida en términos de eficiencia, es decir, como el número de unidades fabricadas considerando un tiempo de producción habitual (Katzell, 1975).

Por otro lado, el desempeño laboral individual es un concepto en el que se incluyen todos aquellos comportamientos y actitudes individuales que, junto a todo lo que las personas hacen en su trabajo, independientemente de si están o no descritos en una relación de tareas, contribuyen especialmente a que la empresa alcance sus metas y objetivos (Campbell y Wiernik, 2015). En el desempeño laboral es relevante distinguir entre (i) variables causales, aquellas que lo predicen, e (ii) indicadores, valores que permiten su observación y medición (Fayers y Hand, 2002).

La evaluación del desempeño laboral individual es un proceso que entraña ciertas dificultades por su carácter cualitativo. Así, para definir un sistema que lo valore adecuadamente, se debe partir de la definición clara y precisa de las metas y objetivos empresariales. A partir de este punto, es preciso diseñar un conjunto de indicadores de desempeño individual capaces de medir los comportamientos y actitudes que las personas

manifiestan en su lugar de trabajo y que son claves para el éxito empresarial. En última instancia, la información obtenida sobre estos aspectos permite estimar el desempeño laboral de las personas trabajadoras hace posible identificar áreas de mejora en la gestión de recursos humanos.

La facilidad para determinar y calcular la productividad laboral ha influido de manera decisiva en que sea el criterio elegido por la mayoría de las empresas para medir la contribución que las personas trabajadoras hacen al éxito empresarial (Kemppila y Lonngqvist, 2003; Viswesvaran y Ones, 2000). Motivo suficiente para que haya marcado la agenda de los procesos de negociación colectiva (Molina y Godino, 2017). Sin embargo, diversas investigaciones sostienen que la productividad laboral tiene importantes limitaciones respecto al desempeño laboral señalando, en este sentido, su dificultad para visibilizar la diversidad de comportamientos y actitudes que caracterizan a las personas en su trabajo y que condicionan su contribución a las metas empresariales (Campbell, 1990; Griffin *et al.*, 2007).

En este sentido, dentro de estos comportamientos y actitudes, la satisfacción laboral y el compromiso laboral, abordadas en el marco de esta investigación en capítulos anteriores, han sido los elementos más analizados en cuanto a su influencia sobre el desempeño laboral (Riketta, 2008). Precisamente, la mayoría de los estudios concluyen que estas variables tienen una influencia positiva sobre el desempeño laboral y los resultados empresariales (Ahmad y Raja, 2021; Judge *et al.*, 2001; Luthans *et al.*, 2007; Potipiroon, 2022).

A pesar de las diferencias que presentan ambos criterios, no se debe exagerar la importancia de uno sobre el otro. Si la productividad resulta relevante para que una empresa sea eficiente, el desempeño no lo es menos, puesto que, desde la perspectiva de una gestión de los recursos humanos centrada en las expectativas y las necesidades de las personas trabajadoras, es el reflejo de un efectivo bienestar laboral y un mayor compromiso laboral (Guest, 2017; Peccei y Van De Voorde, 2019).

Esta investigación, en virtud de sus objetivos, se centra en observar y evaluar el desempeño laboral individual, evaluando aquellas actitudes y comportamientos que las personas trabajadoras reconocen tener y que son considerados relevantes para que una empresa alcance sus objetivos.

2. Factores y medidas del rendimiento laboral de las personas asalariadas: un análisis cualitativo.

Desde hace décadas, el desempeño laboral individual ha sido interpretado por la literatura especializada como un concepto multidimensional (Campbell, 1990). Sin embargo, la atención que las investigaciones sobre dirección de empresas y gestión de los recursos humanos han prestado a los comportamientos que las personas tienen en sus lugares de trabajo y que van más allá de la realización de sus tareas laborales, es relativamente reciente (Koopmans *et al.*, 2012). En este sentido, los enfoques más actuales en los estudios sobre desempeño laboral individual interpretan este concepto asumiendo la importancia que, junto al desempeño de tareas, tienen otras dimensiones como el desempeño contextual y el comportamiento laboral contraproducente (Eliyana *et al.*, 2019; Haryanto *et al.*, 2022; Varotsis, 2022).

Para medir esta variable se han diseñado multitud de instrumentos. La literatura especializada ofrece hasta 17 marcos genéricos y 18 marcos específicos que hacen posible

su evaluación y medición (Koopmans *et al.*, 2011). Sin embargo, como ya se argumentó en el apartado anterior, la medición del desempeño laboral individual entraña algunas dificultades. A las ya señaladas habría que añadir otras. Por ejemplo: que muchas escalas hayan sido diseñadas para medir comportamientos y actitudes en entornos laborales específicos –por ejemplo la salud (Kessler *et al.*, 2003)–, lo que impide su uso genérico; el hecho de que muchas escalas puedan incluir diferentes ítems dirigidos a recoger comportamientos considerados antitéticos, pudiendo crear esto una superposición injusta entre ellas (Dalal, 2005) y cierto sesgo investigador (Koopmans *et al.*, 2014); o que muchas escalas hayan sido diseñadas para medir el desempeño laboral individual de manera agregada, es decir, ninguna de ellas mide el desempeño tomando en consideración el conjunto de las dimensiones. Esto, a juicio de Koopmans *et al.* (2012), provoca que sea complejo incorporar el conjunto completo de comportamientos y actitudes que las personas trabajadoras tienen en el trabajo, obligando a buscar, comparar y combinar diferentes escalas para representar de forma conjunta el desempeño laboral individual.

Para tratar de salvar todas estas dificultades y limitaciones, esta investigación ha optado por emplear el Cuestionario de Desempeño Laboral Individual propuesto por Koopmans *et al.* (2014) y empleado en diversas investigaciones como las de Ramos-Villagrasa *et al.* (2019) y Koopmans *et al.* (2016). Cuestionario que, una vez adaptado, ha permitido medir y evaluar el desempeño laboral individual desde una perspectiva general, eliminando aquellos comportamientos que puedan ser considerados antiéticos y que, en última instancia, hace posible la definición de un indicador único de desempeño laboral individual mediante técnicas estadísticas. Para medir este desempeño se han tomado en cuenta las tres dimensiones comportamentales, que, como se ha señalado, caracterizan muchos de los estudios que sobre desempeño laboral individual se han realizado recientemente: el de tareas, el desempeño contextual y el comportamiento laboral contraproducente, empleando en cada una de estas dimensiones cinco indicadores.

2.1. Desempeño de tareas.

Según Koopmans *et al.* (2012) la principal de las tres dimensiones que explican el concepto de desempeño laboral individual es la del desempeño de tareas. Una definición ampliamente aceptada en la literatura especializada es la que la considera como la habilidad con la que las personas trabajadoras realizan sus tareas básicas, sustantivas o técnicas, y que son claves para su trabajo (Campbell, 1990, pp. 708-709).

Existen diversas medidas y escalas que han sido utilizadas para medir el desempeño de tareas empleando diversos factores (e.g. Williams y Anderson, 1991). Siguiendo a Koopmans *et al.* (2014), esta investigación ha empleado los cinco factores que se recogen en la tabla 5.1.

Tabla 5.1. Indicadores para medir y evaluar la dimensión desempeño de tareas

- Organizo mi trabajo para acabarlo a tiempo.
- Tengo en cuenta los resultados que necesito alcanzar con mi trabajo.
- Soy capaz de establecer prioridades.
- Soy capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente.
- Gestiono bien mi tiempo.

Fuente: Koopmans *et al.* (2014).

2.2. Desempeño contextual.

Borman y Motowidlo (1993) definen el desempeño contextual como el conjunto de comportamientos que las personas trabajadoras tienen en relación con el entorno organizacional, social y psicológico del lugar en el que trabajan. Este tipo de comportamientos pueden ser útiles para, por ejemplo, demostrar esfuerzo, facilitar el desempeño de otras personas y de equipos, la predisposición a cooperar y a comunicarse (Rotundo y Sackett, 2002).

Las escalas, y dentro de estas los factores utilizados en la literatura especializada para evaluar esta dimensión, son múltiples. Entre ellas destacan las desarrolladas por Van Scotter y Motowidlo (1996) y Koopmans *et al.* (2014). A partir de esta última, los ítems utilizados en esta investigación para medir los comportamientos y actitudes ligados al desempeño contextual son los que se recogen en la tabla 5.2.

Tabla 5.2. Indicadores para medir y evaluar la dimensión desempeño contextual

- Por iniciativa propia, empiezo con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completadas.
- Busco y asumo nuevos retos laborales y tareas desafiantes cuando es posible.
- Dedico tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre mi puesto de trabajo y mantener al día mis competencias laborales
- Desarrollo soluciones creativas a nuevos problemas.
- Asumo responsabilidades adicionales.
- Participo activamente en reuniones y/o consultas laborales.

Fuente: Koopmans *et al.* (2014).

2.3. Comportamiento laboral contraproducente.

Rotundo y Sackett (2002) han definido el comportamiento laboral contraproducente como el conjunto de actitudes y comportamientos que, llevados a cabo de manera consciente y deliberada por las personas empleadas, pueden dañar el clima laboral y el bienestar de una organización. Este tipo de comportamientos pueden incluir tanto prácticas que pueden ser consideradas antiéticas, y que van desde el absentismo injustificado, el hurto, el consumo de estupefaciente hasta los actos deliberados para perjudicar a la propia empresa (Spector *et al.*, 2006), como otras actitudes vinculadas a aspectos relacionales dentro y fuera de la organización (Bennett y Robinson, 2000).

Este último enfoque el que, siguiendo a Koopmans *et al.* (2014), se ha empleado en esta investigación. De esta forma, los factores empleados para medir el comportamiento laboral contraproducente son los que se presentan en la tabla 5.3.

Tabla 5.3. Indicadores para medir y evaluar la dimensión sobre comportamiento laboral contraproducente

- Me quejo de asuntos laborales poco importantes en el trabajo.
- Empeoro los problemas del trabajo.
- Me centro en los aspectos negativos del trabajo en lugar de en los positivos.
- Hablo con mis compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo.
- Hablo con personas ajenas a mi organización sobre aspectos negativos de mi trabajo.

Fuente: Koopmans *et al.* (2014).

3. Diagnóstico cuantitativo del rendimiento laboral individual en España.

Los datos obtenidos en la encuesta realizada durante el mes de diciembre del año 2022 han permitido obtener una radiografía actual sobre la percepción que las personas asalariadas en España tienen sobre su rendimiento laboral individual. El análisis cuantitativo de estos datos se va a realizar desde dos perspectivas. La primera, en el subapartado 3.1, en la que se presentarán de manera desagregada, y atendiendo a criterios sociodemográficos, las principales estadísticas descriptivas de cada una de las dimensiones del desempeño laboral individual considerados. Por otro lado, en el subapartado 3.2, se presentará el índice de desempeño laboral. Su cálculo permitirá la evaluación global del desempeño laboral individual, tomando en cuenta variables tanto demográficas como laborales, lo que hace posible comparar y establecer.

3.1. Análisis cuantitativo de las dimensiones del desempeño laboral individual

3.1.1. Desempeño de tareas.

El gráfico 5.1 muestra la valoración media alcanzada por cada uno de los factores que conforman esta dimensión. En general, son valores elevados, algo que demuestra una alta percepción sobre la capacidad para realizar las tareas, y funciones laborales, de manera muy adecuada, especialmente de acuerdo con criterios de eficiencia.



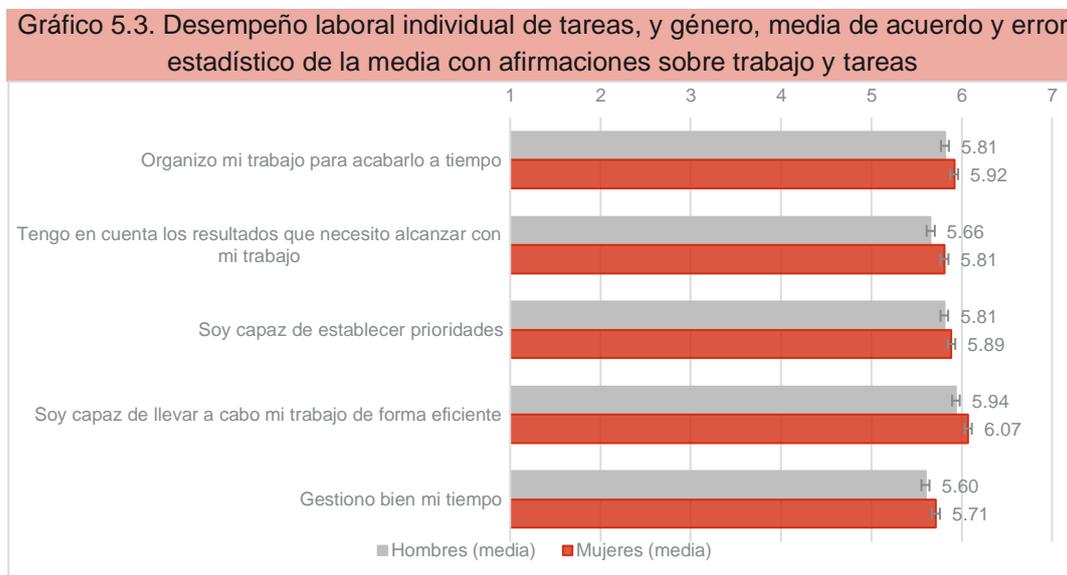
Fuente: elaboración propia. N=1.599.

Por otro lado, tal y como se muestra en el gráfico 5.2, desde un punto de vista de la frecuencia, destaca la elevada concentración en torno a los valores que conforman esta dimensión. Así, en todos los casos, más del 81% de las personas encuestadas afirman estar de acuerdo, bastante de acuerdo o muy de acuerdo con las afirmaciones que se les han planteado en cuanto a cómo desempeñan sus tareas en su lugar de trabajo.



Fuente: elaboración propia. N=1.599.

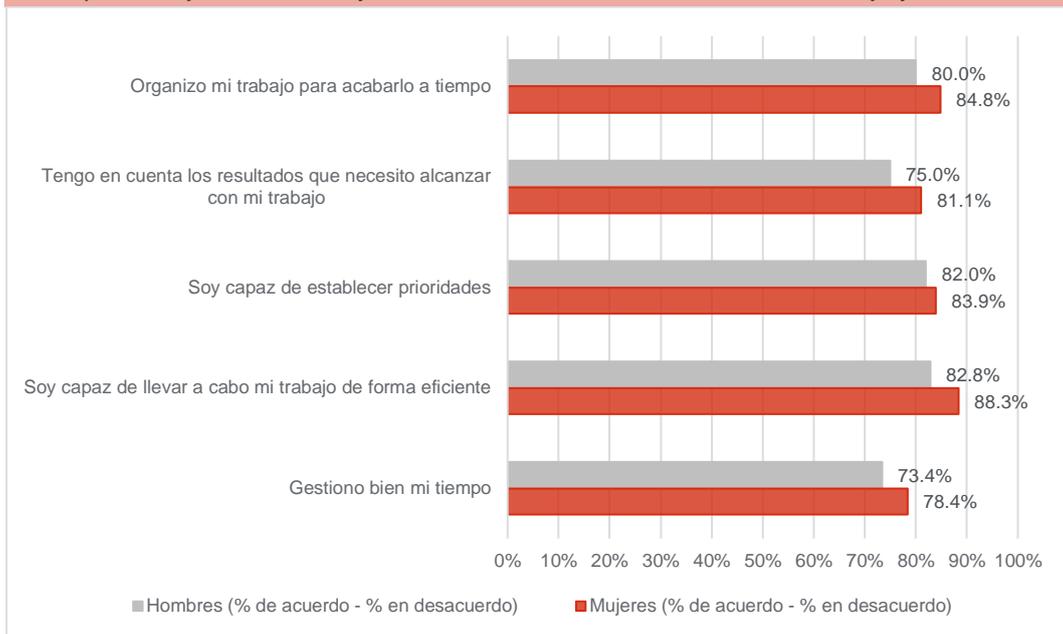
En cuanto a las diferencias que puedan existir por género, el gráfico 5.3 muestra cuál es la percepción que tienen mujeres y hombres por separado sobre su desempeño de tareas. En este sentido, tanto mujeres como hombres puntúan en mayor medida los mismos factores. En cuanto a la igualdad, o no, de las valoraciones otorgadas a cada ítem, solamente se puede afirmar, que existe una diferencia significativa en relación con los resultados que se necesitan alcanzar en el trabajo, es decir, las mujeres, en este caso, tienen más en cuenta los resultados que deben alcanzar en su trabajo que los hombres.



Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Mujeres=772 / Hombres=827).

Asimismo, en el gráfico 5.4 se muestran las diferencias en cuanto al grado de acuerdo y desacuerdo por género. En este gráfico se observa que, tanto para las mujeres como para los hombres, la diferencia entre las personas que están de acuerdo y las que no lo están es elevada, siendo superior, en todos los casos, a 73 puntos porcentuales, lo que señala, de nuevo, una alta percepción en cuanto al desempeño de tareas.

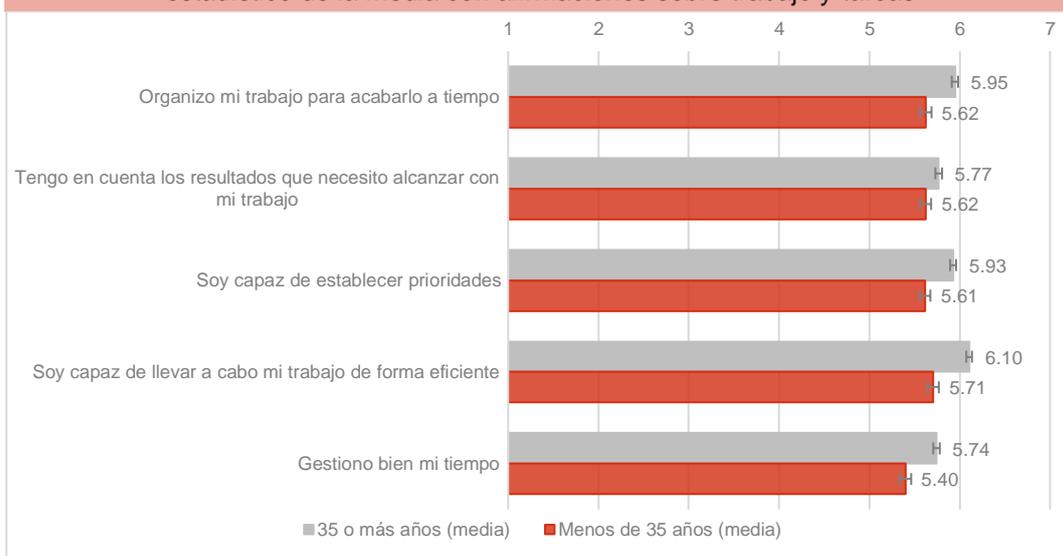
Gráfico 5.4. Desempeño laboral individual de tareas, y género, diferencia entre el porcentaje de acuerdo y desacuerdo con afirmaciones sobre trabajo y tareas



Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Mujeres=772 / Hombres=827).

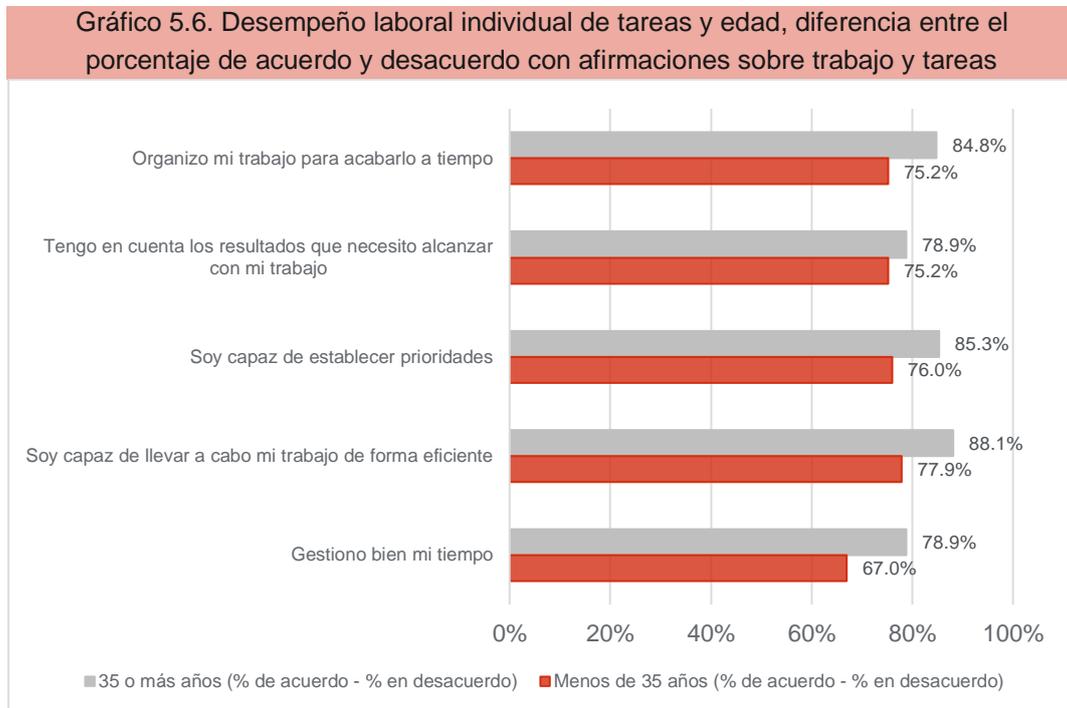
En cuanto a la edad, el gráfico 5.5 muestra las valoraciones sobre al desempeño de tareas de las personas con menos de 35 años y mayores de 35 años. En ambos segmentos, todos los valores medios son elevados, y tanto la capacidad para desarrollar el trabajo de manera eficiente como la organización de éste para acabarlo a tiempo son los ítems que mayor valoración alcanzan. En cuanto a las diferencias entre los valores medios de uno y otro segmento, todas ellas son significativas. Así, se puede afirmar que las personas menores de 35 años tienen, en todos los casos, una percepción mayor sobre sus comportamientos y actitudes relacionados con el desempeño de tareas. Sienten, por tanto, una mayor capacidad para organizar, establecer prioridades, trabajar de manera eficiente, gestionar el tiempo y la organización del trabajo y tener en cuenta los resultados exigidos que las personas mayores.

Gráfico 5.5. Desempeño laboral individual de tareas y edad, media de acuerdo y error estadístico de la media con afirmaciones sobre trabajo y tareas



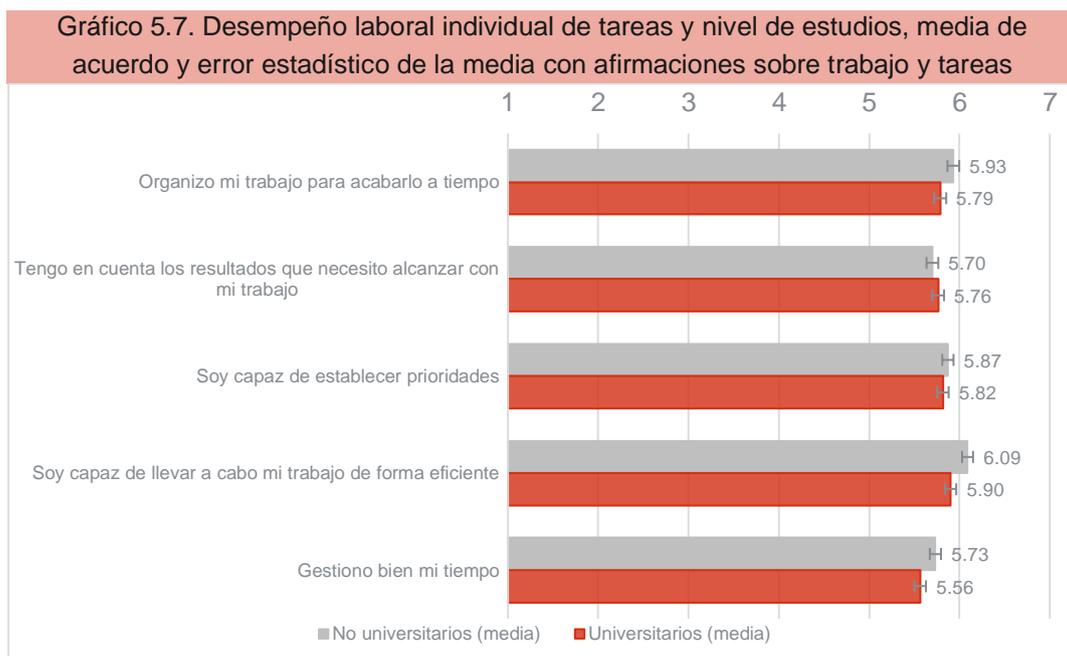
Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Menos de 35 años=412 / 35 o más años=1.187).

Por otro lado, el gráfico 5.6 presenta las diferencias entre el grado de acuerdo y desacuerdo atendiendo a la edad. Así, la diferencia entre las personas jóvenes que tienen una mejor y mayor valoración de su desempeño de tareas y las que tienen una menor valoración, es mayor que en las personas adultas.



Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Menos de 35 años=412 / 35 o más años=1.187).

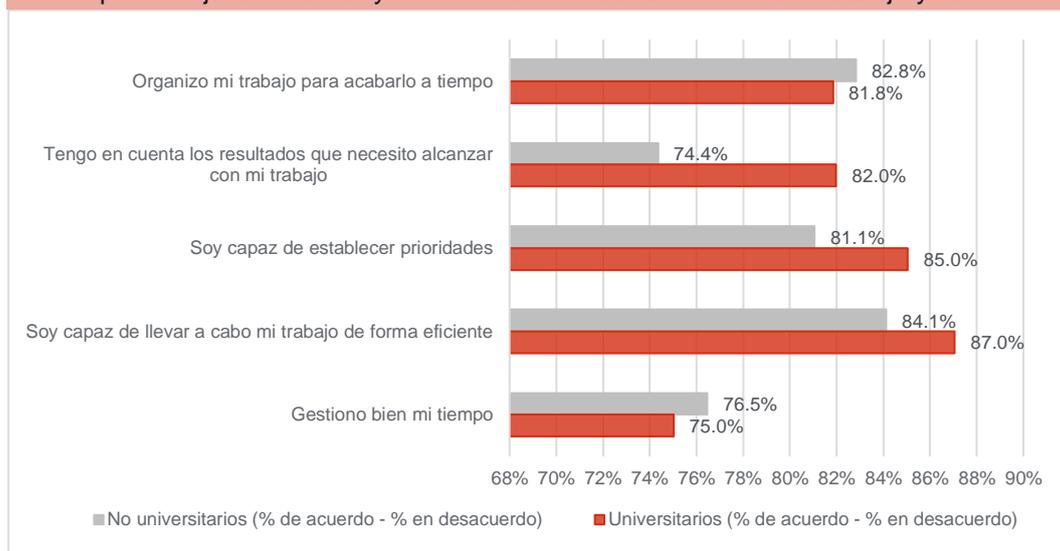
En cuanto al nivel de estudios, el gráfico 5.7 muestra los valores medios de las personas con estudios universitarios y sin estudios universitarios. En este caso, las diferencias que se muestran son, salvo en el caso del segundo ítem, estadísticamente significativas. Es decir, las personas sin estudios universitarios son las que tienen, en general, una mejor percepción media sobre su desempeño de tareas frente a las personas con estudios universitarios.



Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Menos de 35 años=412 / 35 o más años=1.187).

Por último, con relación al desempeño de tareas, el gráfico 5.8 presenta las diferencias que existen entre las personas que presentan mejores valores medios (están de acuerdo con la afirmación) y que presentan valores medios más bajos (no están de acuerdo con la afirmación). En este caso, las personas con estudios universitarios presentan mayor grado de acuerdo en cuanto a los resultados necesarios en el trabajo, el establecimiento de prioridades y la eficiencia que en el caso de las que carecen de ellos.

Gráfico 5.8. Desempeño laboral individual de tareas y nivel de estudios. diferencia entre el porcentaje de acuerdo y desacuerdo con afirmaciones sobre trabajo y tareas

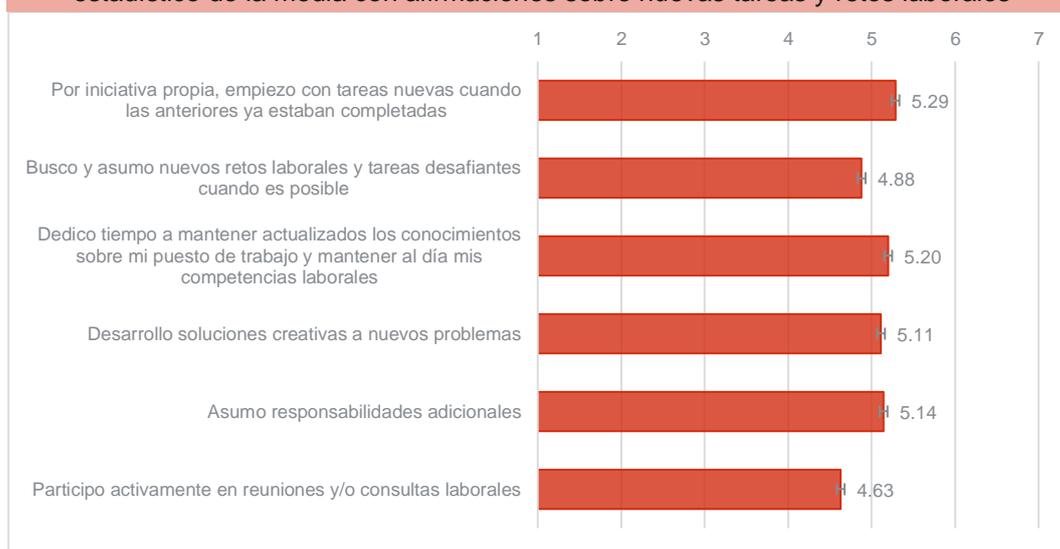


Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Menos de 35 años=412 / 35 o más años=1.187).

3.1.2. Desempeño contextual.

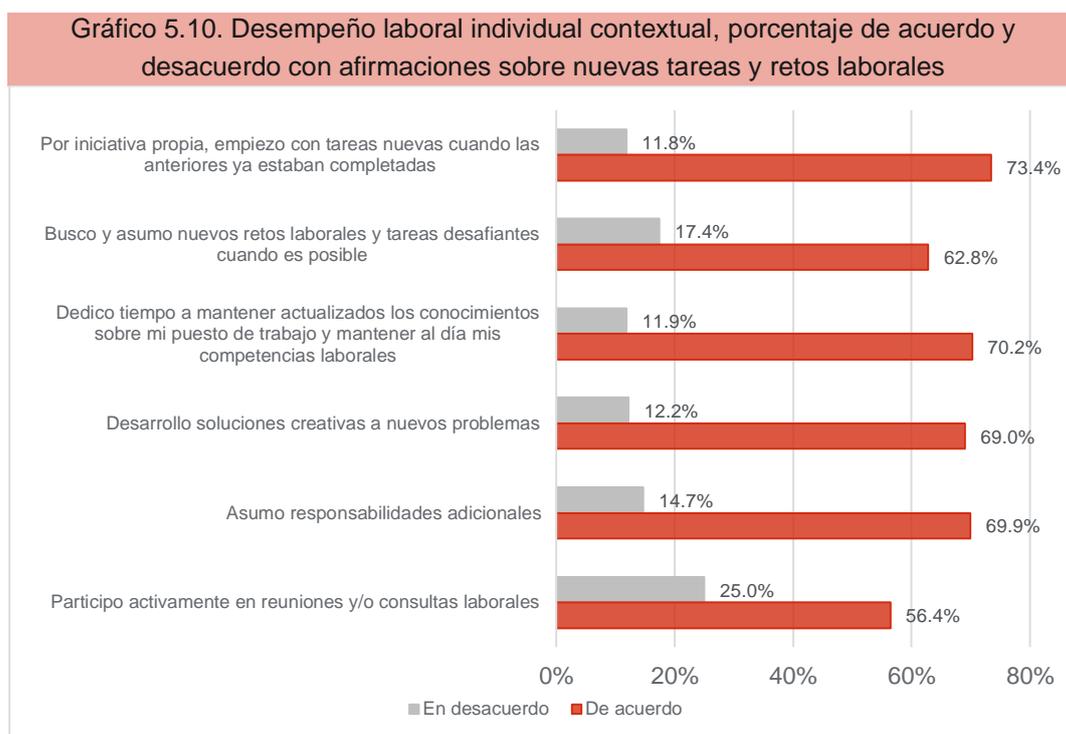
El gráfico 5.9 presenta los valores medios alcanzados en cada factor que definen esta dimensión. Los valores medios alcanzados son, en general, elevados, aunque sensiblemente inferiores a los alcanzados en la dimensión sobre desempeño de tareas. En este sentido, la percepción en cuanto a la participación laboral en reuniones o consultas junto con la propensión a asumir nuevos retos laborales destacan como los valores más bajos.

Gráfico 5.9. Desempeño laboral individual contextual, media de acuerdo y error estadístico de la media con afirmaciones sobre nuevas tareas y retos laborales



Fuente: elaboración propia. N=1.599.

Por otro lado, el gráfico 5.10 muestra la frecuencia con la que las personas encuestadas manifiestan su grado de acuerdo o desacuerdo con las cuestiones formuladas. Aunque con porcentajes inferiores a la dimensión anterior, más del 55% de las personas encuestas afirman estar de acuerdo, bastante de acuerdo o muy de acuerdo con todas las afirmaciones que se les han planteado en cuanto a sus comportamientos y actitudes contextuales. El valor que menos nivel de acuerdo presenta es el de la participación en contextos laborales. Algo que es consistente con los resultados obtenidos en otras variables que también han preguntado a las personas encuestadas sobre su participación en determinados ámbitos laborales.

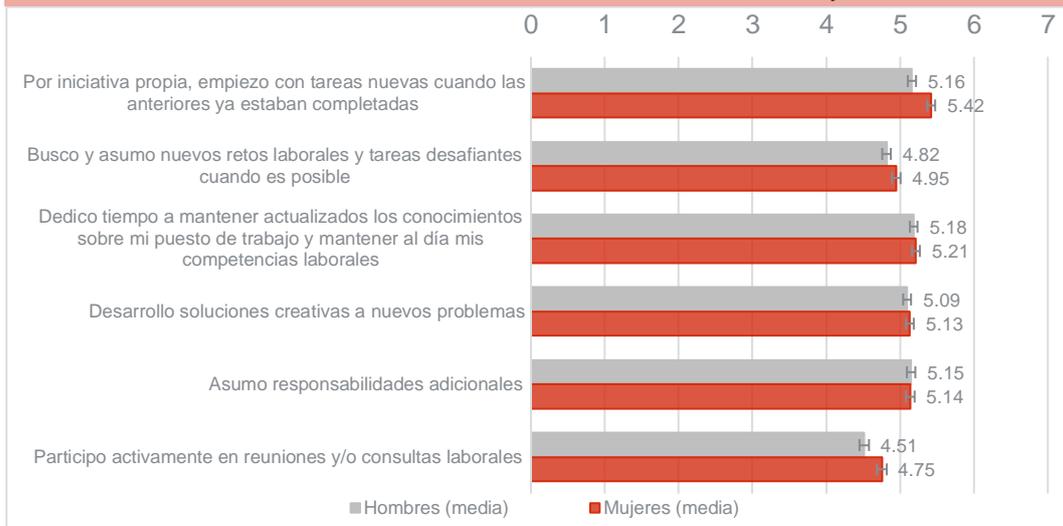


Fuente: elaboración propia. N=1.599.

Tomando en cuenta el género de la muestra, el gráfico 5.11 presenta los valores medios en cuanto a los comportamientos y actitudes de tipo contextual que manifiestan mujeres y hombres. En este caso, aunque las valoraciones son siempre superiores en el caso de las mujeres, tan sólo existen diferencias significativas en los ítems primero y último. Es decir, las mujeres tienen una mayor propensión a comenzar nuevas tareas y adoptan una mayor participación en su lugar de trabajo que los hombres.

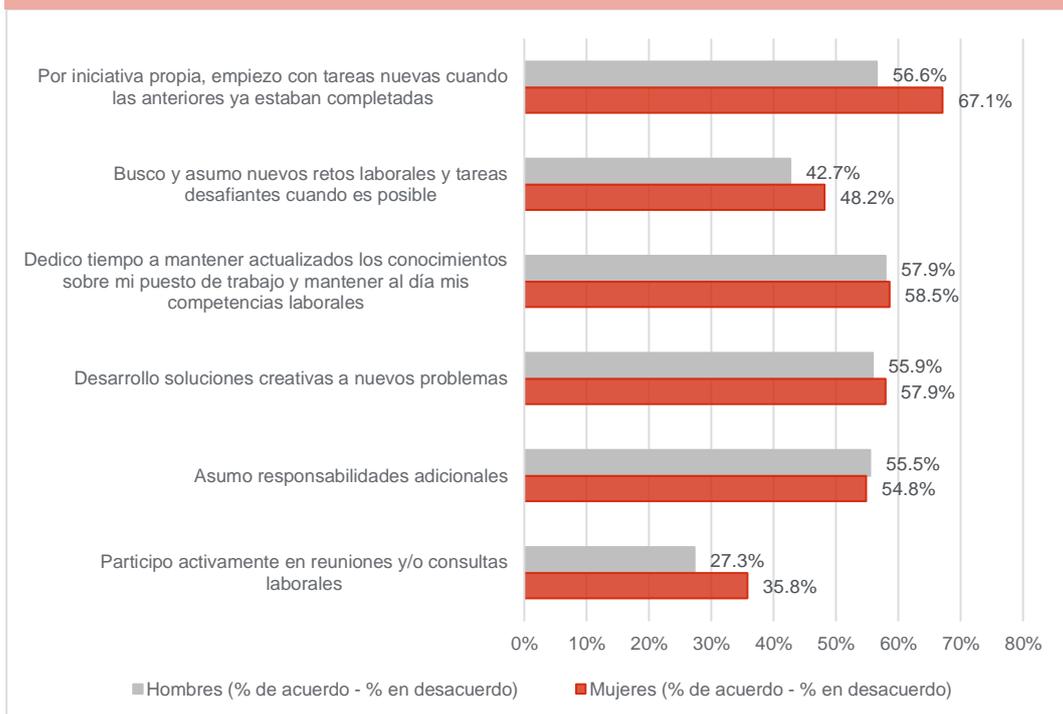
Los resultados anteriores contrastan con los datos que se pueden observar en el gráfico 5.12, donde se muestra la diferencia entre las personas que están de acuerdo y las que no lo están con cada uno de los factores dimensionales. En este gráfico se observa que la distancia entre los puntos porcentuales entre mujeres y hombres en los ítems primero y último es mayor que en el resto.

Gráfico 5.11. Desempeño laboral individual contextual y género, media de acuerdo y error estadístico de media con afirmaciones sobre nuevas tareas y retos laborales



Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Mujeres=772 / Hombres=827).

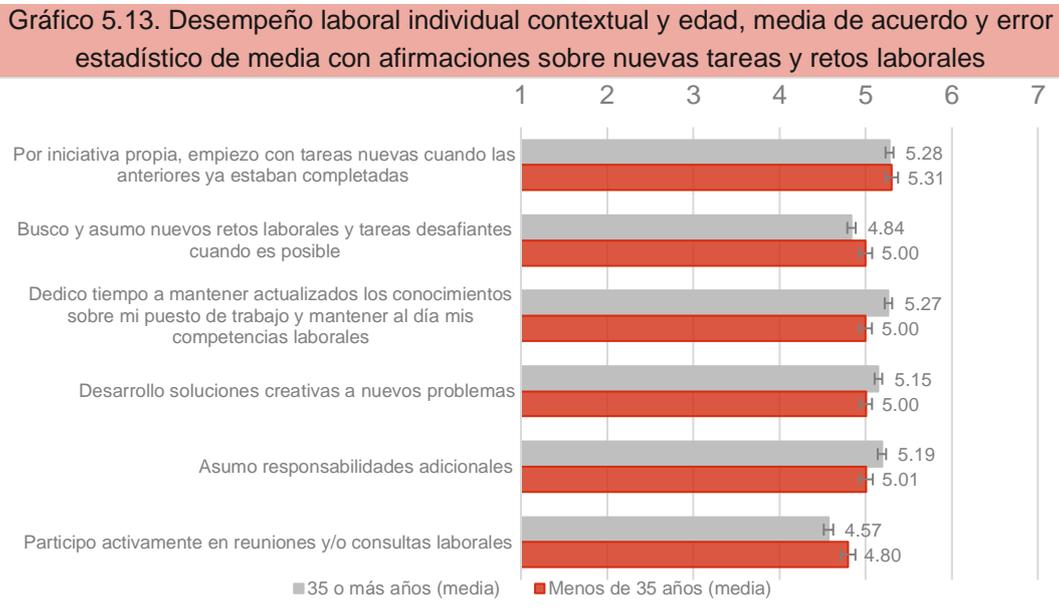
Gráfico 5.12. Desempeño laboral individual contextual y género, diferencia entre el porcentaje de acuerdo y desacuerdo con afirmaciones sobre nuevas tareas y retos laborales



Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Mujeres=772 / Hombres=827).

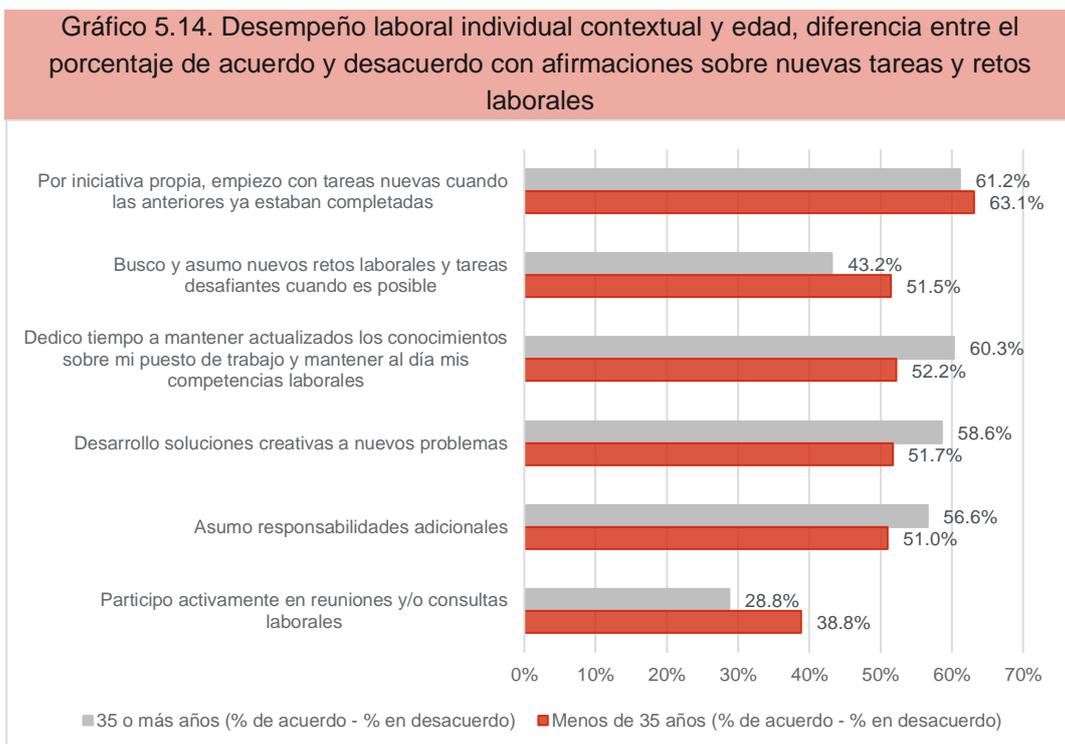
Por otro lado, los resultados en relación con la variable edad se muestran en el gráfico 5.13. Así, en relación con la edad se puede afirmar que, solamente existen diferencias significativas en los siguientes ítems: 1) el tiempo dedicado a mantener actualizados los conocimientos y competencias necesarios para el desempeño laboral, 2) el desarrollo de soluciones a problemas nuevos, 3) la asunción de responsabilidades adicionales. En todos los casos, la valoración de las personas mayores de 35 años es superior, algo que contrasta con la necesidad de mantener una actitud positiva con relación a programas y acciones de

formación continua en el caso del primer ítem, y el elemento experiencia en el caso de los ítems segundo y tercero. Por otro lado, aunque las personas más jóvenes presenten valores superiores en factores como la participación o la búsqueda de nuevos retos laborales, esta diferencia no es estadísticamente significativa.



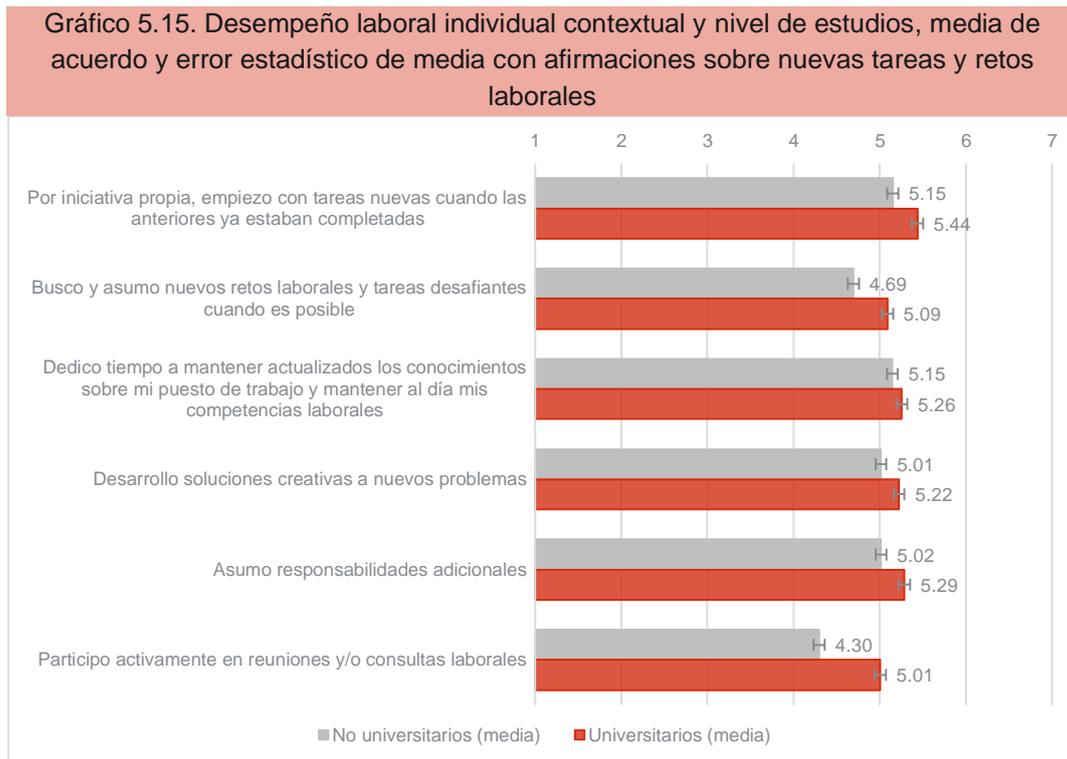
Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Menos de 35 años=412 / 35 o más años=1.187).

En el gráfico 5.14 se muestran las diferencias entre el porcentaje de personas que están de acuerdo y el que no lo están. En este sentido, las personas mayores a 35 años presentan unas diferencias superiores, precisamente en torno a factores relacionados con la formación continua y la experiencia, mientras que las de menos de 35 años presentan mayor acuerdo en torno a factores como asumir nuevos retos y tareas y la participación.



Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Menos de 35 años=412 / 35 o más años=1.187).

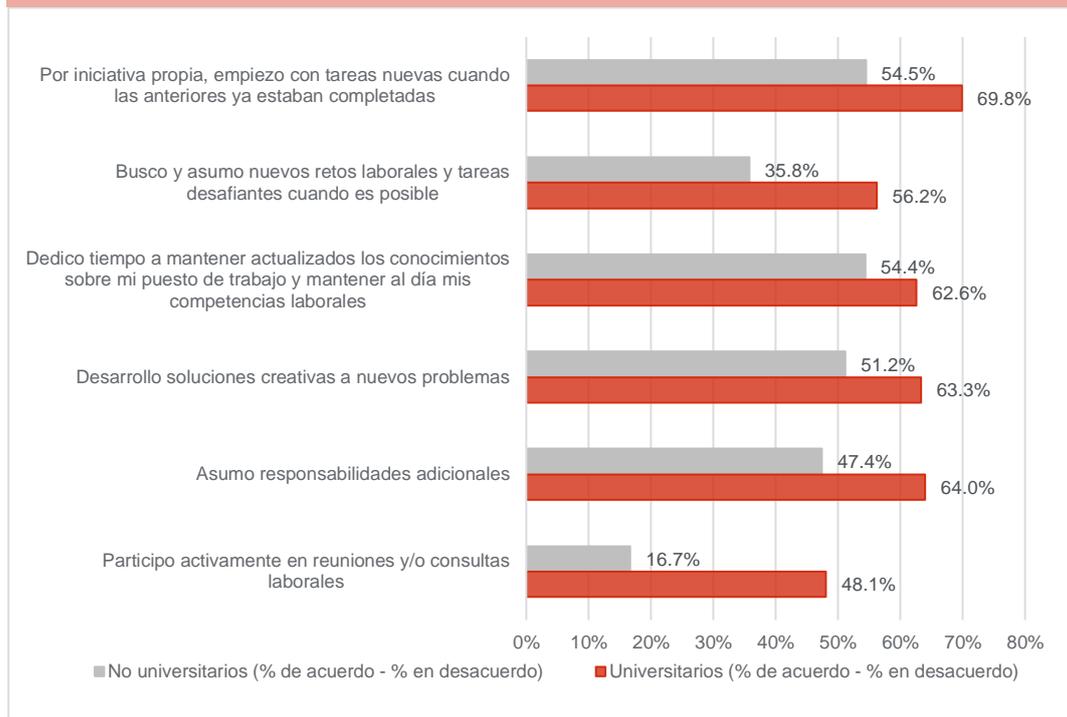
En cuanto al nivel de estudios, el gráfico 5.15 muestra las diferencias de las valoraciones que realizan la personas con estudios universitario y sin estudios universitarios. En este caso, y a diferencia de lo que sucede en la dimensión de tareas, son las personas con estudios universitarios quienes presentan mayores valores medios en todos los casos. Aun así, sólo en los ítems primero, segundo, quinto y sexto, las diferencias son realmente significativas. Es decir, las personas con estudios universitarios son las que manifiestan una mayor orientación a asumir nuevas tareas, nuevos retos, nuevas responsabilidades y a participar activamente en los asuntos laborales. Esto es coherente con el hecho de que éstas últimas sean quienes presentan mayores niveles de satisfacción laboral, precisamente en lo que tiene que ver la posibilidad de desarrollar una carrera profesional.



Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Menos de 35 años=412 / 35 o más años=1.187).

Por su parte, en el gráfico 5.16 se puede observar la diferencia entre las personas que están de acuerdo con las que no están de acuerdo en cada uno de los ítems. Así, se evidencia que la diferencia entre estar de acuerdo y no estarlo con algunas de las afirmaciones es mayor en el caso de las personas con estudios universitarios. Es decir, entre estas personas existe un mayor grado de acuerdo entre los factores que definen el desempeño contextual que entre las personas sin estudios universitarios.

Gráfico 5.16. Desempeño laboral individual contextual y nivel de estudios, diferencia entre el porcentaje de acuerdo y desacuerdo con afirmaciones sobre nuevas tareas y retos laborales



Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Menos de 35 años=412 / 35 o más años=1.187).

3.1.3. Desempeño laboral contraproducente.

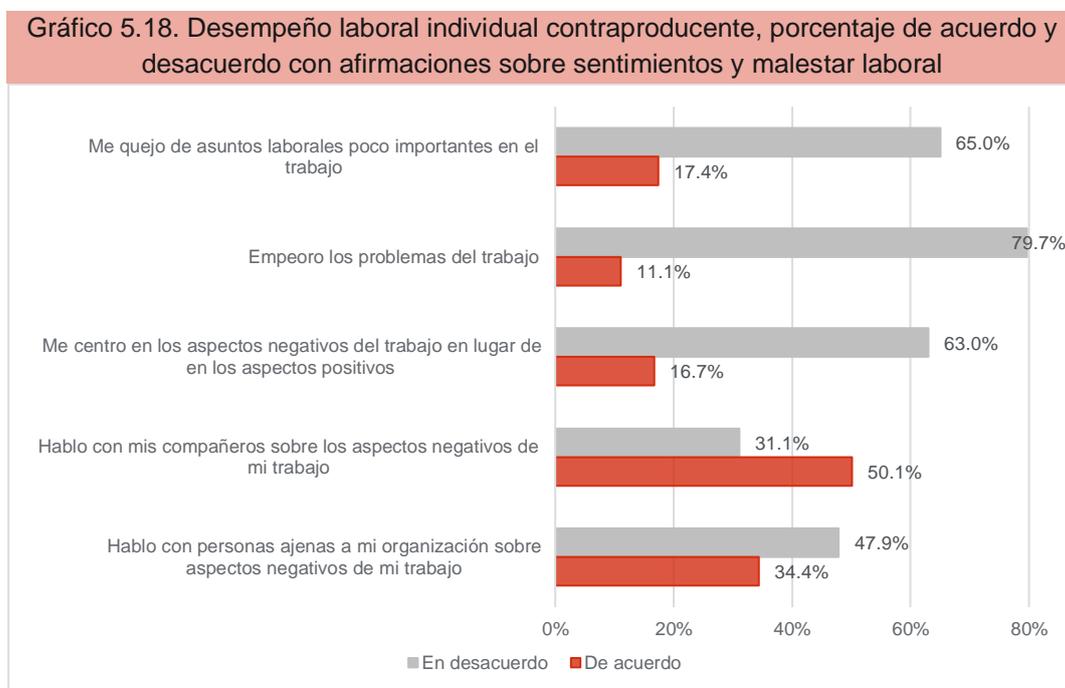
En el gráfico 5.17 se presentan los resultados obtenidos en esta dimensión. En este caso, a diferencia de las escalas anteriores, y dado el sentido de las afirmaciones planteadas en el cuestionario, el valor 1 coincide con la mejor valoración posible. Así, destaca el hecho de que el mayor valor alcanzado sea el del cuarto ítem, donde las personas encuestadas reconocen hablar con sus compañeros y compañeras sobre aspectos negativos del trabajo.

Gráfico 5.17. Desempeño laboral individual contraproducente, media de acuerdo y error estadístico de la media con afirmaciones sobre sentimientos y malestar laboral



Fuente: elaboración propia. N=1.599.

En esta línea, el gráfico 5.18 revela que el 50,1% de las personas encuestadas están de acuerdo, muy de acuerdo o bastante de acuerdo, con el hecho de hablar sobre aspectos negativos sobre el trabajo con sus colegas. Por otro lado, es significativamente bajo el porcentaje de personas, siempre por debajo del 17%, que afirman mantener una actitud negativa en el lugar de trabajo, bien porque empeoren los problemas bien por plantear quejas o bien por destacar aspectos negativos de la empresa.

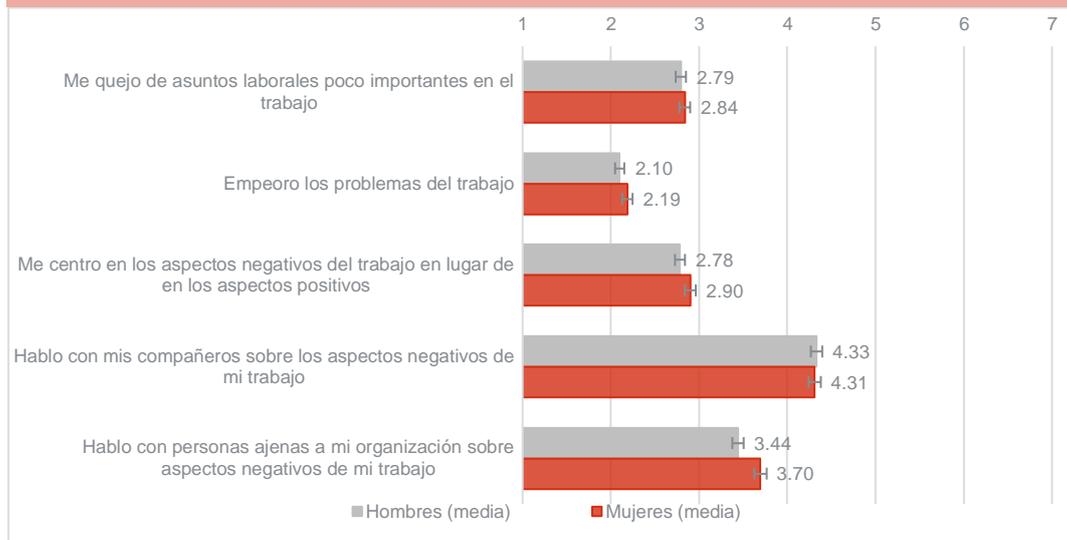


Fuente: elaboración propia. N=1.599.

En cuanto a las diferencias que puedan existir por género, en el gráfico 5.19 se muestran los valores de cada ítem por mujeres y hombres. Se puede afirmar que, estadísticamente, no existen diferencias significativas entre los valores de las mujeres y los de los hombres, salvo en el caso del último ítem, en el que la diferencia si resulta significativa. Es decir, las mujeres tienen una mayor propensión a hablar de los problemas negativos del trabajo con personas ajenas a su entorno laboral. Esto contrasta con los datos obtenidos al analizar la dimensión sobre salud mental y conciliación en el caso del bienestar laboral, donde las mujeres son las que se sientan más afectadas por como el trabajo afecta a su vida personal y a su salud mental.

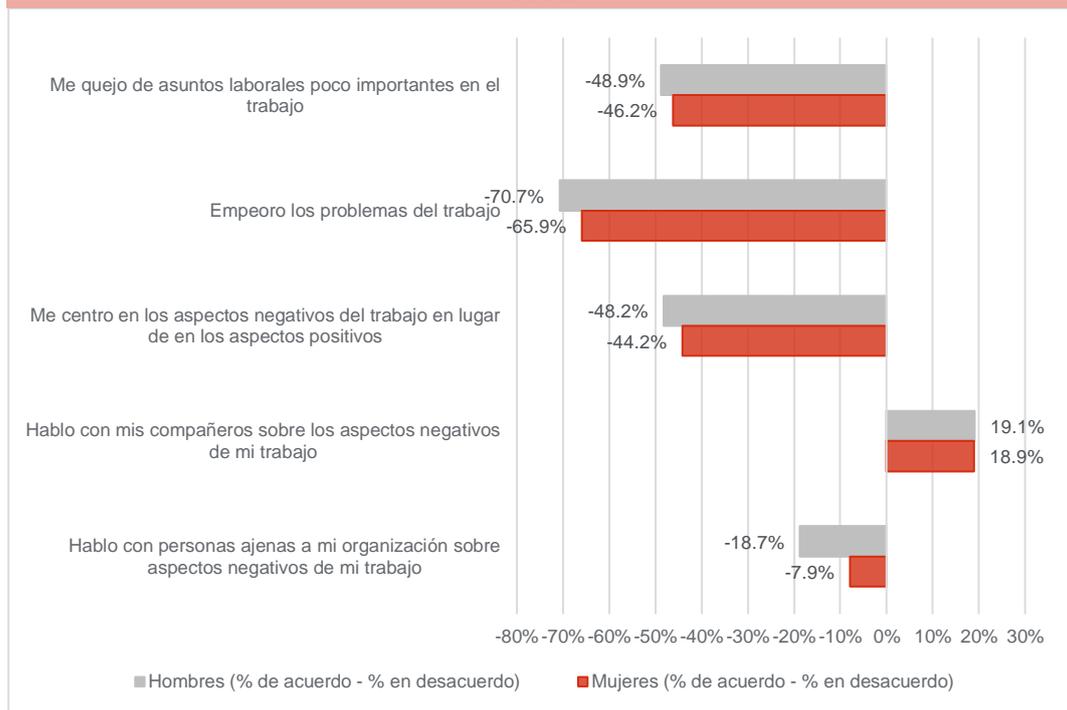
Las afirmaciones que se han realizado hasta ahora se pueden contrastar, de igual forma, en el gráfico 5.20 en el que de manera clara se puede observar cómo hablar con las personas con las que se comparte el espacio de trabajo de aspectos negativos es la práctica más habitual dentro del desempeño laboral contraproducente o de qué forma son las mujeres son las que mayor facilidad tienen para compartir sus problemas laborales con personas de su entorno personal.

Gráfico 5.19. Desempeño laboral individual contraproducente y género, media de acuerdo y error estadístico de media con afirmaciones sobre sentimientos y malestar laboral



Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Mujeres=772 / Hombres=827).

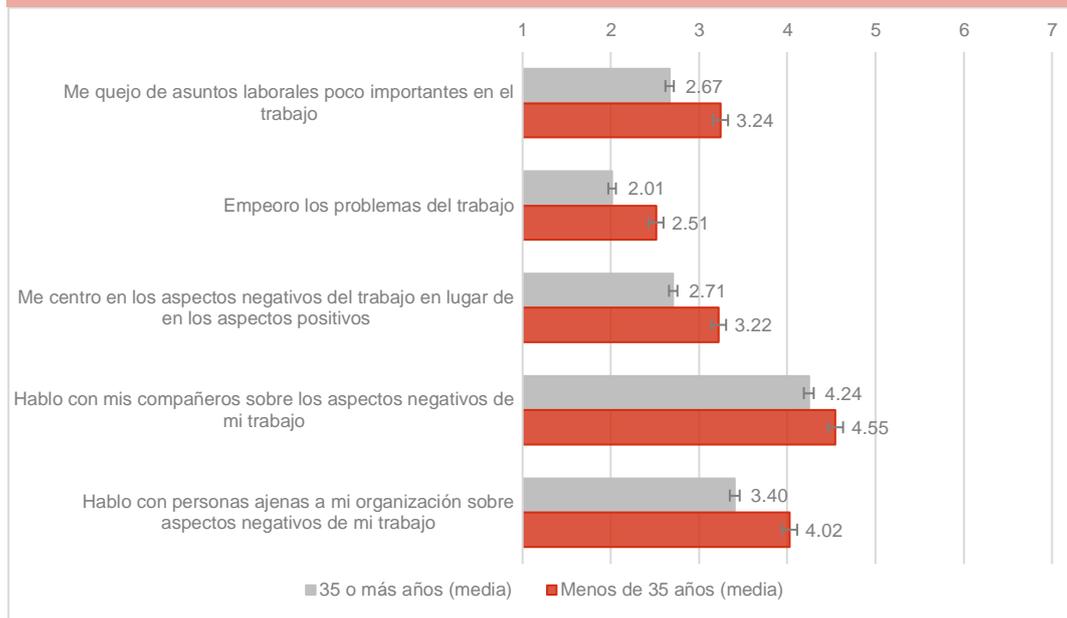
Gráfico 5.20. Desempeño laboral individual contraproducente y género, diferencia entre el porcentaje de acuerdo y desacuerdo con afirmaciones sobre sentimientos y malestar laboral



Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Mujeres=772 / Hombres=827).

Por otro lado, en cuanto a la variable edad, todos los valores son superiores para las personas menores de 35 años, además todas estas diferencias son significativas. Es decir, las personas más jóvenes muestran mayores niveles en todos y cada uno de los factores que explican el desempeño laboral contraproducente. Particularmente, destaca el hecho de hablar negativamente con colegas del centro de trabajo puesto que el caso de las personas más jóvenes es un valor que se sitúa por encima de la media global.

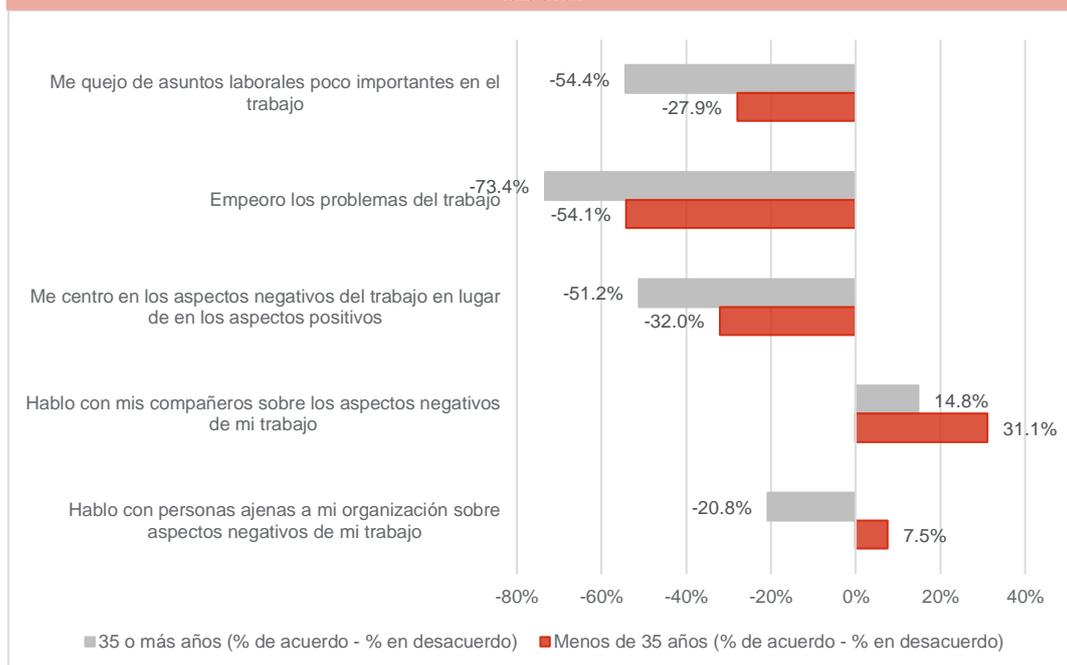
Gráfico 5.21. Desempeño laboral individual contraproducente y edad, media de acuerdo y error estadístico de media con diferentes afirmaciones sobre sentimientos y malestar laboral



Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Menos de 35 años=412 / 35 o más años=1.187).

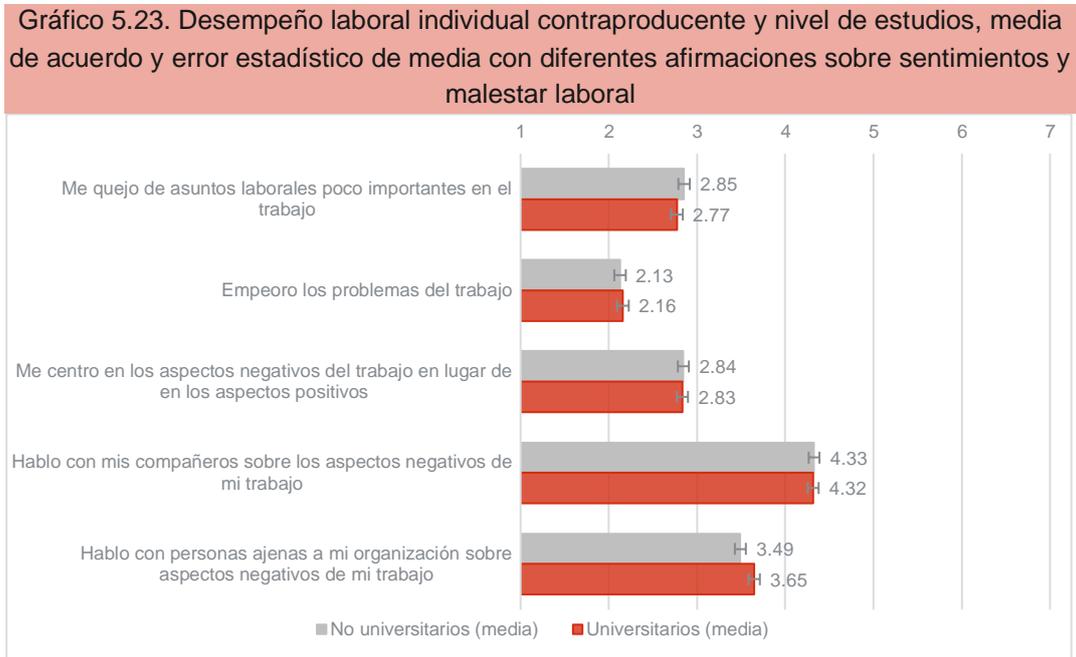
Adicionalmente, el gráfico 5.22 muestra la diferencia que existe entre las personas que manifiestan estar de acuerdo o no con las preguntas planteadas. Este gráfico contrasta algunas de las afirmaciones y observaciones realizadas hasta ahora. Se observa, en este sentido, que hablar de manera negativa del trabajo con colegas y con personas ajenas al trabajo, son las prácticas más habituales y la que mayor valor medio alcanzan entre las personas más jóvenes.

Gráfico 5.22. Desempeño laboral individual contraproducente y edad, diferencia entre el porcentaje de acuerdo y desacuerdo con afirmaciones sobre sentimientos y malestar laboral



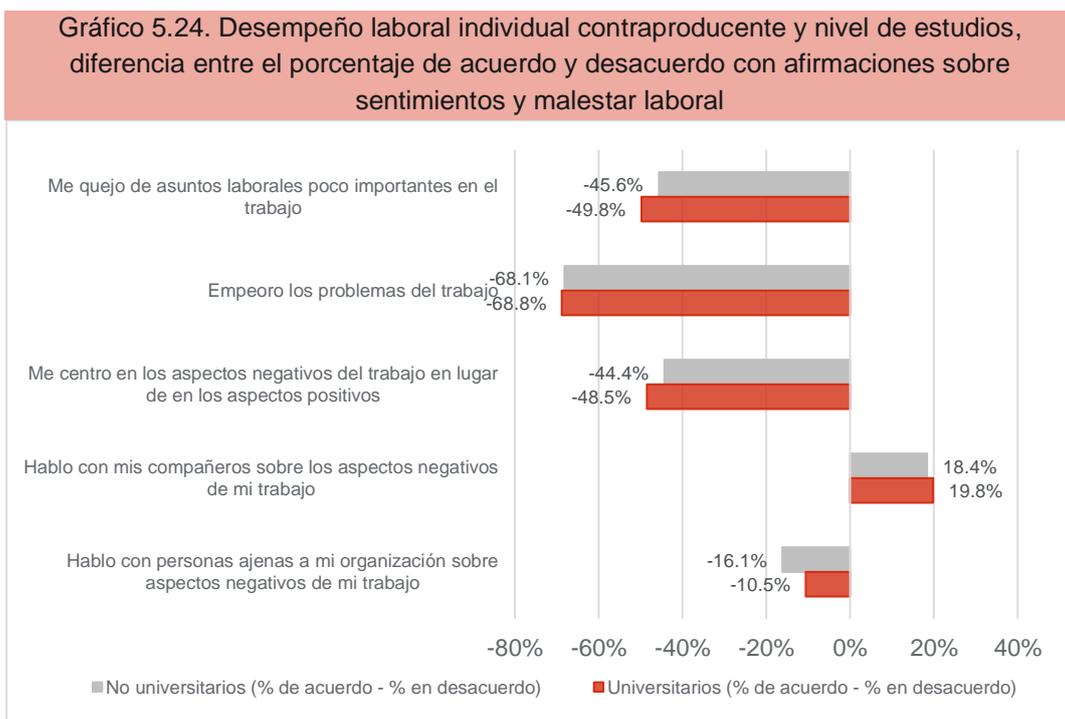
Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Menos de 35 años=412 / 35 o más años=1.187).

Por último, con relación al nivel de estudios, en el gráfico 5.23 se observan las diferencias en función de que las personas tengan o no estudios universitarios. Estas diferencias no son significativas, es decir, desde el punto de vista estadístico no representan valores superiores o inferiores en ningún caso.



Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Menos de 35 años=412 / 35 o más años=1.187).

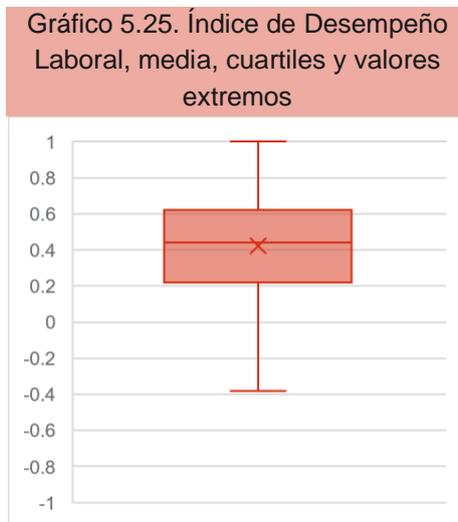
Finalmente, el gráfico 5.24 muestra las diferencias entre las personas que están de acuerdo y las que no lo están con cada una de las cuestiones propuestas. El margen estrecho entre las diferencias y, el sentido positivo o negativo en cuanto al acuerdo o al desacuerdo, reafirman las observaciones realizadas en este apartado en cuando a la variable nivel de estudios.



Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Menos de 35 años=412 / 35 o más años=1.187).

3.2. El índice de desempeño laboral individual.

El índice de desempeño laboral individual va a permitir medir, agregando las tres dimensiones que explican esta variable, la manera en la que las personas trabajadoras perciben su desempeño en el trabajo, contribuyendo, así, al éxito de su organización. Así, el gráfico 5.25 muestra el valor global que alcanza el índice de desempeño laboral individual en esta investigación.

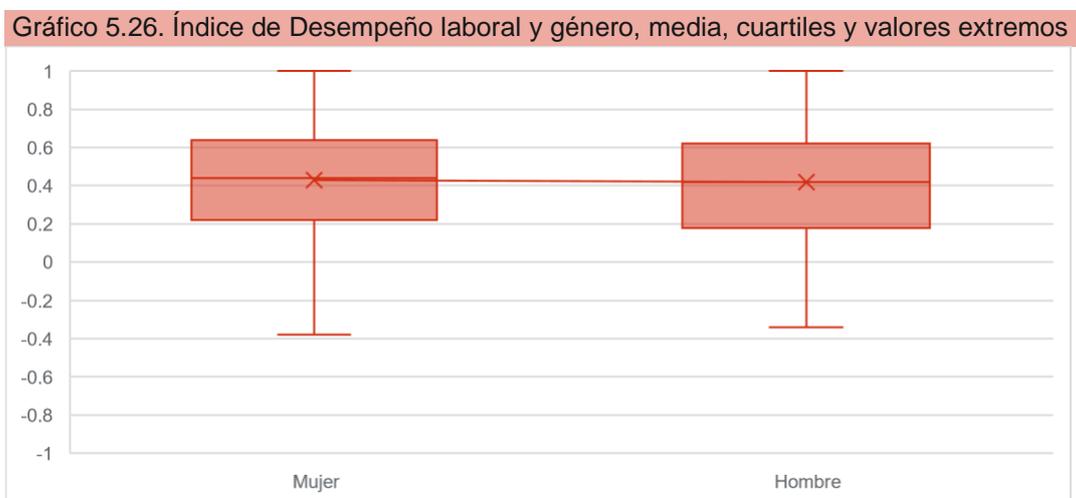


Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Mujeres=772 / Hombres=827).

Con el propósito de profundizar en el comportamiento de este índice su análisis y evaluación se va a realizar en función de las siguientes variables: género, edad, nivel de estudios, tipo de contrato, salario bruto anual, titularidad de la empresa, ámbito.

3.2.1. El índice de desempeño laboral individual según el género.

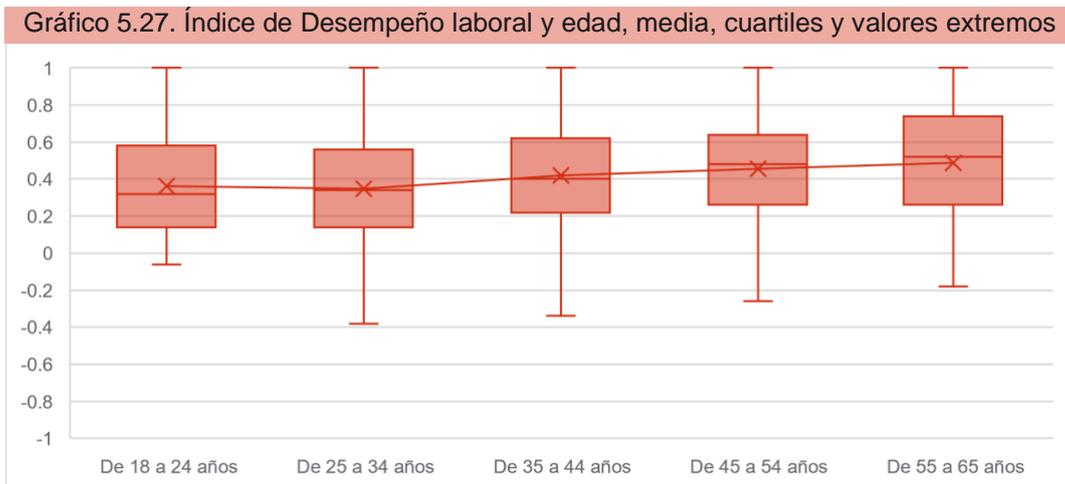
En el gráfico 5.26 se presentan los valores que toma la media y la mediana para el caso de las mujeres y de los hombres. En el caso de las mujeres estos valores son de 0,42 y 0,44 respectivamente, siendo para los hombres de 0,41 la mediana y 0,42 la media. Valores que no representan una diferencia significativa. En este sentido se puede afirmar que tanto mujeres como hombres alcanzan un mismo nivel de desempeño laboral individual.



Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Mujeres=772 / Hombres=827).

3.2.2. El índice de desempeño laboral individual según la edad.

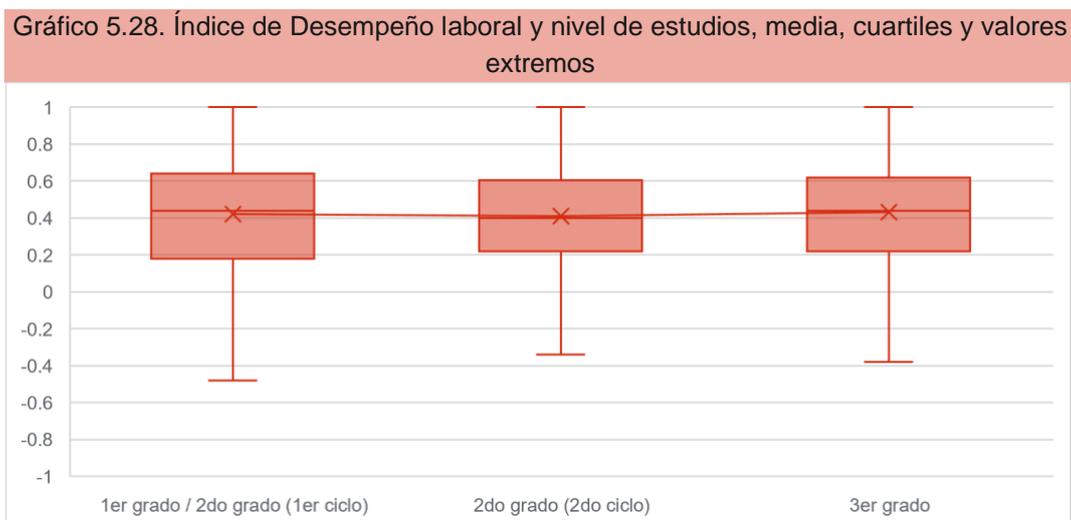
En el gráfico 5.27 se observa como el índice de desempeño laboral individual aumenta con la edad. De esta manera, si para las personas más jóvenes, las de 18 a 24 años, la media y la mediana se sitúan en 0,36 y 0,32 respectivamente, para las personas más adultas, la de 55 a 65 años, estos estadísticos alcanzan valores de 0,48 para la media y 0,52 para la mediana. Estas diferencias, junta a otras como las que existen entre el segundo segmento de edad con el cuarto y el último, y entre el tercero y el último, son estadísticamente significativas. Esto lleva a la conclusión de que, a mayor edad, las personas consideran que tienen un mayor nivel de desempeño individual.



Fuente: elaboración propia. N=1.599 (de 18 a 24 años=91; de 25 a 34 años=321; de 35 a 44 años=456; de 45 a 54 años=456 y de 55 a 65 años=275).

3.2.3. El índice de desempeño laboral individual según el nivel de estudios.

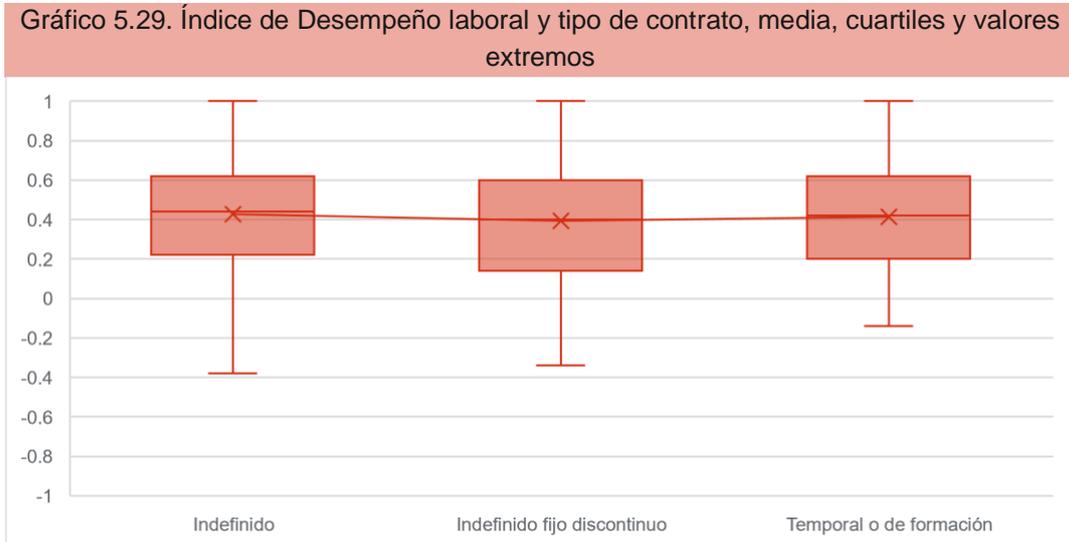
El gráfico 5.28 muestra el índice de desempeño laboral individual con relación al nivel de estudios de las personas encuestadas. En todos los casos, la media y la mediana alcanzan valores superiores a 0,40, llegando en el caso de personas con estudios de tercer grado a 0,44. En cualquier caso se puede afirmar que el índice de desempeño laboral individual es el mismo independientemente del nivel de estudios.



Fuente: elaboración propia. N=1.599 (1er grado / 2do grado (1er ciclo)=464; 2do grado=386 y 3er grado=749).

3.2.4. El índice de desempeño laboral individual según el tipo de contrato.

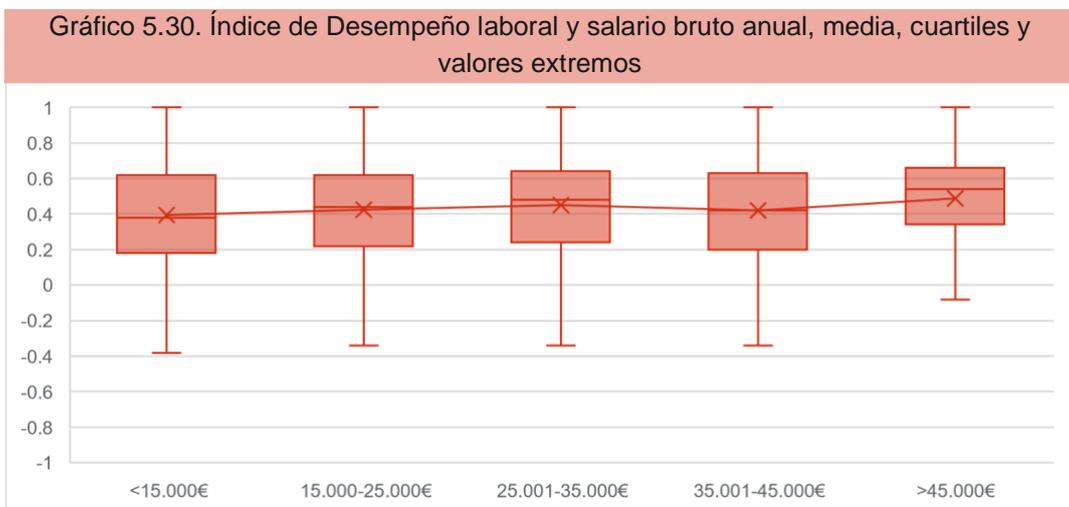
El gráfico 5.29 muestra los valores que de este índice en relación con el tipo de contrato. Aunque se pueda observar que las personas con contrato indefinido presentan valores de la media y la mediana superiores a los de las personas con otro tipo de contrato, estas diferencias no son significativas, es decir, el tipo de contrato no determina que una persona se desempeñe de mejor manera que otra.



Fuente: elaboración propia. N=1.599 (contrato indefinido=1.274; contrato indefinido fijo discontinuo=107 y contrato temporal o de formación=218).

3.2.5. El índice de desempeño laboral individual según el salario bruto anual.

Según se aprecia en el gráfico 5.30, los valores que toma el índice de desempeño laboral individual aumentan conforme lo hace el salario de las personas. En este sentido, para el rango salarial más bajo, la media y la mediana alcanzan valores de 0,39 y 0,38 respectivamente, mientras que en el rango salarial más elevado estos mismos estadísticos alcanzan los valores de 0,48 y 0,54, valores por, otro lado, muy superiores a los del propio índice general. Estas diferencias son estadísticamente significativas, por lo que el nivel salarial es una variable que influye en el desempeño laboral individual de manera positiva.

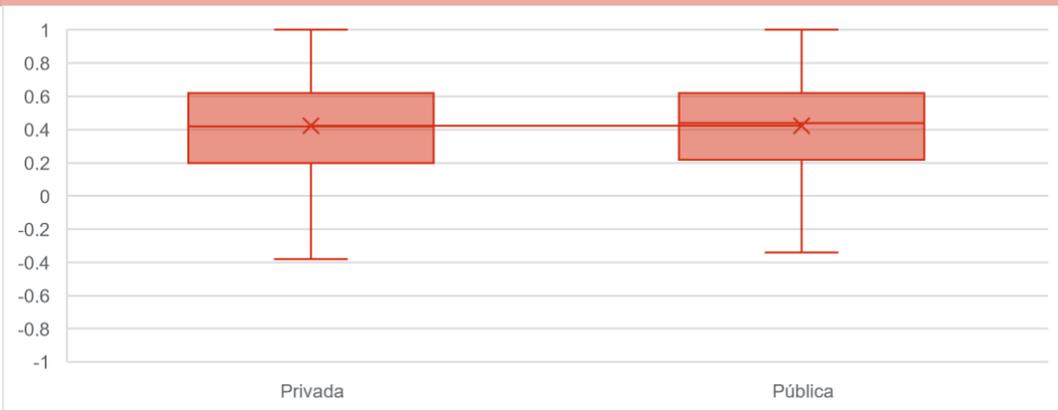


Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Menos 15.000 €=482; 15.000-25.000 €=570; 25.001-35.000 €=315; 35.001-45.000 €=137 y Más de 45.000 €=95).

3.2.6. El índice de desempeño laboral individual según la titularidad de la empresa.

Por su parte, el gráfico 5.31 muestra el nivel de desempeño laboral individual de las personas encuestadas bien trabajen en una empresa de titularidad privada o pública. Si en el primer caso el valor de la media y de la mediana alcanzan el valor de 0,42 en ambos estadísticos, en el caso de la empresa pública la media y la mediana del índice de desempeño laboral individual es de 0,42 y 0,44 respectivamente. Estas diferencias no son significativas desde un punto de vista estadísticos, es decir el desempeño laboral individual es igual en el caso de personas trabajadoras en empresas públicas y privadas.

Gráfico 5.31. Índice de Desempeño laboral y titularidad de la empresa, media, cuartiles y valores extremos

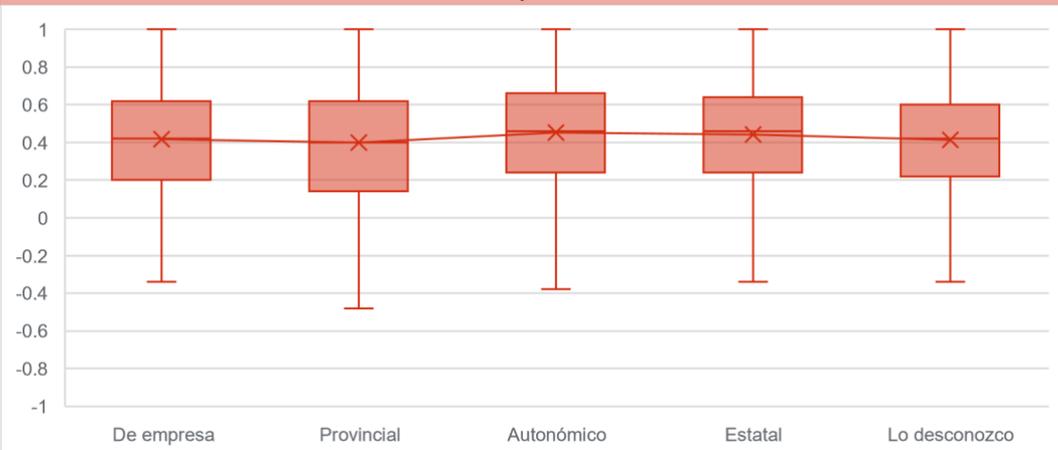


Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Privada=1.097 y Pública=502).

3.2.7. El índice de desempeño laboral individual según el ámbito de aplicación del convenio colectivo.

El gráfico 5.32 muestra los valores que este índice toma en relación con el ámbito de aplicación del convenio colectivo de la empresa en la que las personas encuestadas trabajan. En todos los segmentos se pueda observar que los estadísticos de la media y la mediana son superiores a 0,40, aunque las diferencia que existente entre ellos no tienen significación estadística, es decir, el ámbito de aplicación del convenio colectivo no determina que una persona se desempeñe de mejor manera que otra.

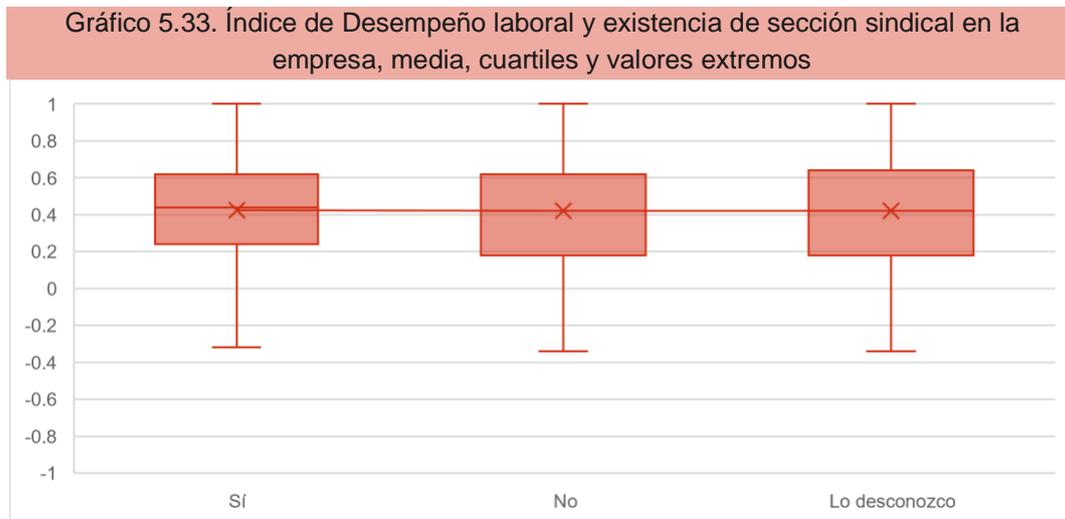
Gráfico 5.32. Índice de Desempeño laboral y ámbito de aplicación del convenio colectivo, media, cuartiles y valores extremos



Fuente: elaboración propia. N=1.599 (De empresa=444; provincial=139; autonómico=212; estatal=258 y N.S.=546).

3.2.8. El índice de desempeño laboral individual según la existencia o no de secciones sindicales en la empresa.

En este caso el gráfico 5.33 muestra los valores que el índice toma cuando en una empresa existe o no una sección sindical. Bajo este supuesto, los valores que toma el índice son, en todas las situaciones, superiores a 0,4, aunque las diferencias entre casos no representan significación estadística, es decir, la existencia o de sección sindical en una empresa influye en que una persona se desempeñe de mejor manera que otra.



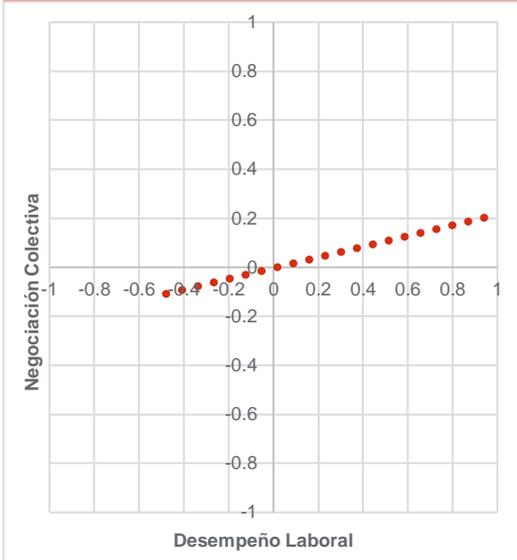
Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Sí=815; No=445 y N.S.=339).

4. Coeficientes de correlación.

A partir de los índices calculados en esta investigación es posible determinar la correlación entre cada una de las variables en estudio. Esta correlación se presenta en los gráficos 5.34, 5.35, 5.36 y 5.37. En estos gráficos se observa de cómo se relacionan la negociación colectiva, la precariedad laboral, el bienestar laboral y el compromiso, con el desempeño laboral individual.

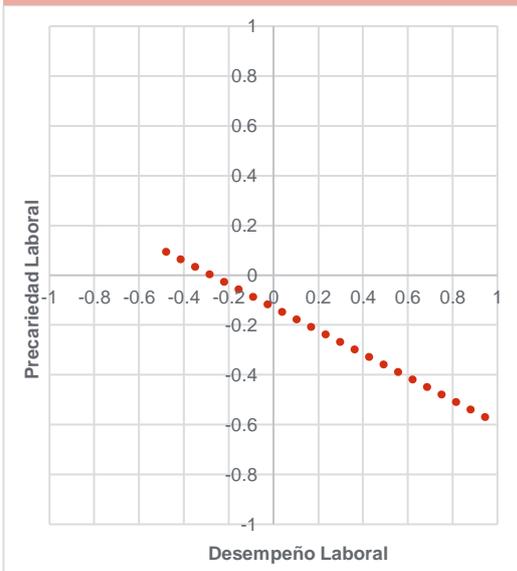
De manera general, se puede decir que esta relación es directa en todos los casos y con bastante intensidad. La relación más fuerte la encontramos con el bienestar laboral (el coeficiente de correlación muestral de Pearson es de 0,423) y la precariedad laboral (-0,403), seguido del compromiso laboral (0,257) y la percepción de la negociación colectiva (0,120).

Gráfico 5.34. Correlación entre el Índice de Desempeño Laboral y el Índice de Aceptación de la Negociación Colectiva



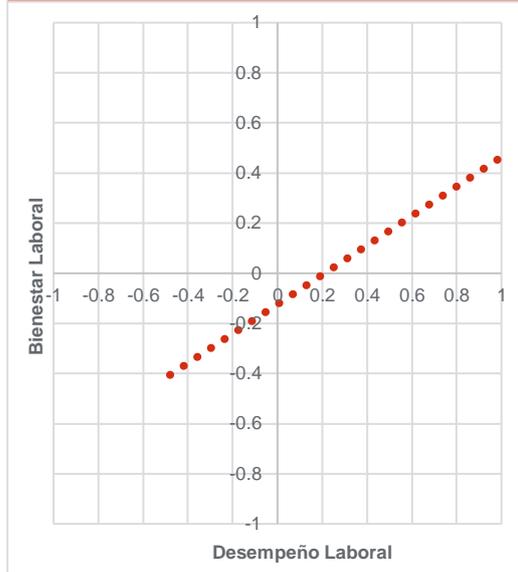
Fuente: elaboración propia. N=1.599.

Gráfico 5.35. Correlación entre el Índice de Desempeño Laboral y el Índice de Precariedad Laboral



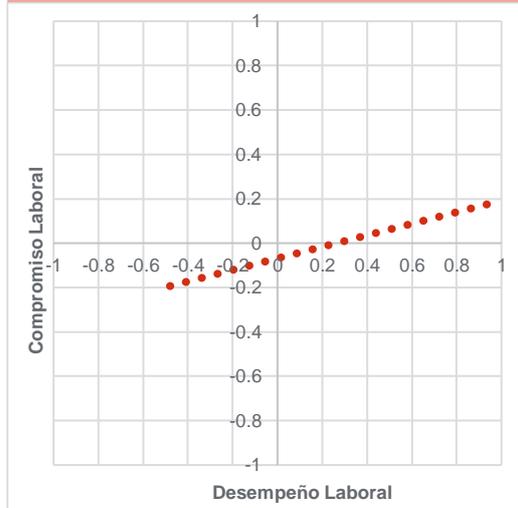
Fuente: elaboración propia. N=1.599.

Gráfico 5.36. Correlación entre el Índice de Desempeño Laboral y el Índice de Bienestar Laboral



Fuente: elaboración propia. N=1.599.

Gráfico 5.37. Correlación entre el Índice de Desempeño Laboral y el Índice de Compromiso Laboral



Fuente: elaboración propia. N=1.599.

CONCLUSIONES

A lo largo de los cinco capítulos anteriores se han presentado, de cada una de las variables que forman parte de esta investigación, tanto un marco teórico y conceptual como un marco estadístico. Si mediante el primero se han fijado cada una los conceptos y paradigmas que fundamentan esta investigación, el segundo ha permitido, recoger la opinión, la valoración y la percepción de 1.599 personas asalariadas sobre diferentes aspectos que afectan a su vida laboral.

A continuación, se presentan, en primer término, los análisis de los datos y las conclusiones que, en cuanto a cada una de las variables, para posteriormente, llevar a cabo un análisis de las hipótesis de investigación que fueron formuladas en la introducción.

Sobre la negociación colectiva

La percepción que las personas trabajadoras tienen acerca de los acuerdos y los procesos de negociación colectiva es mayoritariamente positiva. Los aspectos más valorados son la contribución a la igualdad entre hombres y mujeres (54,7% de valoraciones positivas), a la seguridad y salud laboral (53,3%) y a la mejora de las condiciones laborales (52,3%). No obstante, se aprecia un importante volumen de personas que se muestran en desacuerdo con que la negociación colectiva contribuya positivamente en estos aspectos, valoraciones negativas que van del 24% al 36,7%. Los aspectos que generan más discrepancia son los relativos a la contribución sindical. Mayoritariamente esta es valorada positivamente, especialmente el trabajo de información (45,1%), pero los porcentajes de valoraciones negativas son más altos, por encima del 35%.

La percepción de la negociación colectiva es ligeramente diferente en función de los factores sociodemográficos, especialmente en lo referido a la valoración del trabajo sindical. Las mujeres tienen, en general, una visión más positiva. Las diferencias más marcadas son en lo que respecta al papel de los sindicatos, pues los hombres valoran peor el papel de los sindicatos respecto a la participación, la mediación y la información. De igual manera, las personas con estudios universitarios también valoran en mayor medida el papel de los sindicatos en la mediación y el fomento de la participación, pero en conjunto no parece haber relación entre nivel de estudios y percepción de la negociación colectiva. También podemos concluir que las personas jóvenes valoran más positivamente el trabajo sindical para potenciar la participación de los trabajadores y las trabajadoras en la negociación colectiva. La edad tiene una relación con forma de curva con la negociación colectiva: las personas más jóvenes y las más mayores son las que mejor percepción tienen de la negociación colectiva, mientras que las de entre 25 y 44 son las más críticas, según se desprende del análisis de la relación entre la edad y el índice de percepción de la negociación colectiva.

Los factores sociolaborales influyen de una manera más contundente en la valoración de la negociación colectiva. Las personas con contrato temporal tienen una visión más positiva de la negociación, así como aquellas que trabajan en el sector público. El factor más influyente es la existencia o no de una sección sindical, aunque el ámbito de aplicación del convenio colectivo parece no influir.

Como se ha visto, la percepción de los acuerdos y procesos de negociación colectiva es globalmente positiva, aunque se es más crítico con el papel de los sindicatos. Los factores que más influyen son los sociolaborales, como la presencia sindical o el sector. Las personas

con contrato temporal tienen una visión más positiva y, también, aunque de manera menos marcada, las mujeres.

Sobre la precariedad laboral.

Los mayores problemas respecto a las condiciones laborales se encuentran en la insuficiencia de ingresos, que afecta a un 28,1% de las personas asalariadas, y en el subempleo (el trabajar menos horas de las deseadas, que afecta al 23,7%). Otro problema es el temor por perder el empleo o a que la empresa se vea afectada por una reestructuración laboral, algo que consideran más de un quinto de las personas entrevistadas. Por otro lado, se observa una seguridad mayoritaria en torno al mantenimiento de la ocupación laboral, la jornada de trabajo, la categoría profesional, el salario y las condiciones de trabajo.

Las mujeres y las personas más jóvenes sufren, en general, peores condiciones de trabajo. En especial, las diferencias por género son mayores en lo relativo al subempleo, la estabilidad contractual y el temor a perder el empleo. Por edad, las diferencias incluso son más marcadas, destacando la mayor vulnerabilidad de los jóvenes a los cambios de ocupación y el temor a la reestructuración productiva, a perder el trabajo o a ver reducida la jornada. En este caso, se observa que la seguridad mayoritaria en el mantenimiento de las condiciones es mucho menor en el caso de los menores de 35 años. Sin embargo, por nivel de estudios los resultados resultan paradójicos. En general, las personas con estudios universitarios perciben que tienen mejores condiciones laborales, en especial respecto a la suficiencia de los ingresos, algo que es el principal problema. También perciben que sus ingresos son más estables y que el contrato de trabajo asegura sus condiciones. Sin embargo, también sufren más el subempleo y el miedo la reducción del trabajo, lo que puede estar relacionado con una mayor presencia de mujeres en este colectivo.

En otro bloque se analizaron las cuestiones relativas a los derechos laborales y las cuestiones relativas a las condiciones del puesto de trabajo. Respecto a los derechos laborales una parte importante de la población asalariada no tiene capacidad para negociar sus condiciones de trabajo (49%), lo que se traduce en un grado llamativo de arbitrariedad, con casi un tercio que declara que regularmente acepta condiciones no legales o reglamentarias y que sus condiciones laborales son impuestas. También se comprueba que más de un quinto de la población asalariada tiene temor a represalias si se afilia a un sindicato (22%) o considera que no se respetan los derechos laborales (20,8%). Es decir, una parte importante considera que se respetan los derechos laborales, aunque frecuentemente se impongan cuestiones ilegales o no reglamentarias. Respecto a las condiciones del puesto de trabajo, una parte significativa considera que no disfruta de oportunidades de promoción (34,8%), sufre largas jornadas (32,2%) o le obliga a vivir lejos de sus familias y amistades (16,9%).

Las mujeres asalariadas también disfrutaban de menores derechos laborales y peores condiciones en el puesto de trabajo. En especial se comprueba que las mujeres sufren en mayor medida jornadas especialmente largas y que tienen menor capacidad de negociación y de afiliarse a un sindicato sin temor a represalias. Las personas menores de 35 años perciben un mayor respeto por los derechos laborales y que tienen una mayor capacidad de negociación. Paradójicamente, también se encuentran más expuestas a la arbitrariedad, al incumplimiento de la reglamentación y la legislación y a las represalias por afiliarse a un sindicato. En este sentido, parece que sus expectativas son mucho menores en lo que

respecta a derechos laborales. Las personas jóvenes, aunque sufren peores condiciones en el puesto de trabajo, y en general laborales, también se muestran más optimistas respecto a sus posibilidades de promoción. Respecto al nivel de estudios, las personas con estudios universitarios tienen, con marcada diferencia, mayor capacidad de negociación, perciben un mayor respeto por sus derechos laborales, pueden afiliarse a un sindicato y tienen menos riesgo de sufrir arbitrariedades. También gozan de mejores condiciones en su puesto laboral, en especial de mayor capacidad de promoción.

El Índice integrado de Precariedad Laboral muestra que la edad es la variable sociodemográfica más influyente, con un marcado descenso de la precariedad percibida según se avanza en edad. El género también ofrece resultados significativos, con una mayor precariedad de las mujeres. En el caso de los estudios el comportamiento del índice de precariedad laboral es diferente, no apreciándose diferencias en cuanto al nivel de estudios.

Las variables sociolaborales muestran una marcada relación con la precariedad como en parte es lógico dado que algunos factores están relacionados con componentes del índice. El salario es el factor que más incide, con especial diferencia entre aquellas personas que cobran más o menos de 25.000 euros al año. El tipo de contrato también marca una importante diferencia. Pero en este sentido comprobamos que influye menos que el salario, aunque en el índice los indicadores relacionados con el contrato tienen más peso que aquellos relacionados con el salario. También se comprueba que aquellas personas con contrato fijo discontinuo perciben su situación como más cercana a aquellas personas que tienen contrato temporal que a las que disfrutaban de un contrato indefinido de forma continuada. La existencia de sección sindical es un factor que limita la precariedad, con una fuerza equivalente al tipo de contrato. Aunque en menor medida, la titularidad privada de la empresa también es un determinante de la precariedad. Sin embargo, el tipo de convenio no ofrece resultados concluyentes, aunque la precariedad es menor entre aquellas personas cubiertas por un convenio de empresa o provincial respecto a aquellas que lo están por un convenio autonómico o estatal.

Por tanto, las problemáticas más importantes relacionadas con la precariedad son la insuficiencia de ingreso, el subempleo, la vulnerabilidad ante las arbitrariedades y la falta de capacidad negociadora. Es decir, son componentes de la precariedad que van más allá de la inseguridad laboral ligada al tipo de contrato. Respecto a la arbitrariedad, medida como la aceptación frecuente de elementos ilegales, parece que hay una parte naturalizada, en la medida en que esto no afecta a la valoración general del respecto a los derechos laborales. Se confirma que la precariedad está más acentuada entre las mujeres, aquellas personas que no tiene estudios universitarios y, sobre todo, entre las personas jóvenes. Aunque en cada colectivo se acentúan elementos distintos: entre las mujeres el subempleo, entre las personas sin estudios universitarios la insuficiencia de ingresos y, entre las personas jóvenes la inestabilidad y la arbitrariedad. La precariedad también se relaciona fuertemente con el nivel de ingresos y la existencia, o no, de sección sindical en la empresa. También con el tipo de contrato, aunque no es el factor principal, lo que refuerza la idea del carácter multidimensional de la precariedad, que va más allá del carácter temporal o no del contrato.

Sobre el bienestar laboral.

Esta investigación ha conceptualizado el bienestar laboral desde cuatro dimensiones: la satisfacción laboral, el respeto organizativo, la relación con los superiores y los riesgos

psicosociales de la intrusión de la vida laboral en la vida privada. Respecto a la satisfacción laboral, la gran mayoría, con valores por encima del 55%, se muestra satisfecha, especialmente en lo relativo a la capacidad y a la satisfacción intrínseca del trabajo y, en menor medida, en lo relacionado con el desarrollo personal y con la percepción de la relevancia del trabajo. La satisfacción con el trabajo es significativamente mayor entre las personas con estudios universitarios y entre las más jóvenes, sin que se observen diferencias importantes por género.

La población asalariada se muestra más crítica en lo relativo al respeto de la empresa con las personas empleadas. Aunque la mayor parte se muestra de acuerdo en que en las empresas las personas trabajadoras pueden expresar sus opiniones y emociones (51,6%), solo el 41,3% se muestra satisfecha con la forma en que la empresa resuelve los conflictos, frente a un 36% que no se muestra satisfecho. De nuevo son las personas con estudios universitarios y las menores de 35 años las que expresan más satisfacción con el modo en el que las trata la empresa, sintiéndose más conectadas con los principios y los valores de la organización y con mayor facilidad para expresar sus propias opiniones. Las mujeres se muestran ligeramente más satisfechas con el trato, aunque las diferencias con los hombres en general no son significativas.

La relación con las personas que ejercen una función directiva también es valorada positivamente por la mayoría de la población, aunque con importantes discrepancias en algunos ítems. De esta manera, aunque el 58,5% considera que el trato es positivo, sólo el 43,5% considera que su superior resuelve adecuadamente los conflictos. De nuevo, como en la dimensión anterior, observamos una discrepancia entre la valoración general positiva y una mayor crítica en la valoración del tratamiento de los conflictos, tanto por parte de la empresa en su conjunto como por parte del personal superior. Respecto al trato del personal directivo, también las personas con estudios universitarios y las personas de menos de 35 años, se muestran significativamente más satisfechas. El género no resulta un factor diferenciador, aunque las mujeres tienden a realizar valoraciones más positivas que los hombres, como se muestra con un mayor acuerdo con los diferentes ítems.

La última de las dimensiones analiza en que forma el trabajo interfiere en la vida privada, dificulta la conciliación de la vida personal y familiar y afecta al bienestar psicosocial la salud mental de las personas trabajadoras. Es esta dimensión la que presenta los resultados más negativos. El 55,3% de las personas se muestran de acuerdo en que su trabajo le hace sentirse agotado mental y emocionalmente, mientras que al 43,3% le provoca estados de ánimo como irritabilidad, tristeza, tensión o nerviosismo. La mayoría se muestra de acuerdo con esto ítems, especialmente con el primero. Sin embargo, para la mayoría el trabajo no interfiere en su vida privada. En este espacio la mayoría puede relajarse sin que le acompañen los pensamientos negativos respecto al trabajo.

En esta dimensión se encuentra una importante diferencia con respecto al género de las personas encuestadas: las mujeres muestran una mayor sensación de agotamiento o tristeza en el trabajo que los hombres, pero también una menor intrusión de los problemas laborales en su vida privada. Con respecto a la edad, quienes tienen menos de 35 años están más afectados por el agotamiento y a quienes más afecta el trabajo en su vida privada, aunque no mantienen pensamientos negativos con respecto al trabajo fuera del horario laboral. Lo mismo ocurre, en una proporción similar, con las personas con estudios universitarios,.

Al analizar el Índice de Bienestar Laboral, que agrupa estas cuatro dimensiones, se confirma que el factor que más incide es el nivel de estudios, con un mayor bienestar laboral entre las personas con estudios universitarios. La edad no parece influir, aunque la satisfacción parece mayor entre los menores de 25, y el género no es influyente. Aunque hay que tener en cuenta que los efectos del género y la edad son diferentes en las distintas dimensiones del bienestar, por lo que puede que se anulen al construir el índice sintético.

De nuevo los factores sociolaborales son los más determinantes. Es especialmente influyente el salario, que se relaciona fuerte y positivamente con el bienestar, en una relación lógica. Más llamativo resulta el hecho de que el bienestar laboral es mayor entre las personas con contrato temporal; esto puede estar relacionado con la idea de que las personas con contrato indefinido asocian su bienestar laboral a otros factores y no tanto a su relación contractual estable. También, entre aquellas personas que trabajan en el sector público. Sin embargo, no se encuentra una relación fuerte entre el ámbito de aplicación del convenio o con la existencia, o no, de sección sindical, aunque el bienestar laboral sí que es mayor donde estas existen.

A modo de resumen, la mayor parte de la población se encuentra satisfecha en general con su trabajo. Pero también la mayoría declara sentirse agotada y triste. De igual manera, se valora positivamente el trato de la empresa y el personal superior, aunque se desconfía en parte de la forma de resolver los conflictos. El factor que más influyen en el bienestar laboral es el salario. También muestran una mayor satisfacción las personas con contrato temporal, algo que puede estar relacionado con la posibilidad de haber encontrado un empleo reciente, y aquellas personas empleadas en el sector público, algo lógico si se considera el hecho de que son precisamente este tipo de personas las que gozan, en general, de mejores condiciones laborales. El factor sociodemográfico que más influye es el nivel de estudios, teniendo la edad y el género efectos ambivalentes.

Sobre el compromiso laboral.

El compromiso laboral que las personas pueden manifestar hacia su empresa ha sido analizado en esta investigación desde lo que se ha venido en llamar en la literatura científica como compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo.

En cuanto al primero, se constata que el elemento con una mayor respuesta positiva es el deseo de permanencia en la empresa el resto de su carrera profesional (49,2%). Por el contrario, la mayor parte de las personas no se sienten identificados con los problemas de la empresa (43,7%). Lo más destacable es la polarización que producen los distintos indicadores, con porcentajes muy similares en contra y favor, lo cual es interesante en sí mismo y puede estar relacionado con la falta de bienestar laboral y con la precariedad laboral.

El sentimiento de pertenencia hacia la empresa que se manifiesta de forma más evidente en el género masculino. Ambos géneros no sienten los problemas de la empresa como propios, y, en el caso de las mujeres, esta situación se acentúa, lo cual puede estar relacionado con una mayor precariedad. Asimismo, respecto a la edad, las personas trabajadoras mayores de 35 años manifiestan un mayor deseo de permanencia en la organización. Esto puede ser debido a una mayor valoración de la estabilidad a causa de las mayores responsabilidades familiares o de ciertos derechos laborales adquiridos. Por el contrario, los menores de 35 años presentan un mayor entusiasmo al hablar acerca de su

empresa, posiblemente debido a que se trata de las primeras experiencias laborales. Según el nivel de estudios, las personas con estudios universitarios muestran un mayor interés porque los demás conozcan su empresa demostrando, así, el significado que la empresa puede tener para estas personas. Esto puede relacionarse con las mayores posibilidades de autonomía y de promoción, que anteriormente han sido comprobadas.

Sobre el compromiso de continuidad, para ambos géneros, la posible repercusión por abandonar el puesto de trabajo resulta preocupante, por un lado, por el coste que ello puede suponer en cuanto a la pérdida de lo que la empresa actual le reporta, y por otro, por las escasas oportunidades de encontrar otro empleo. Por tanto, solo se lo plantearían si tuvieran otra alternativa laboral. Concretamente, son las mujeres las que muestran una preocupación mayor respecto a la dificultad de abandonar la empresa actual, posiblemente por la complejidad de encontrar otro empleo, sobre todo, cuando tiene que compaginar con otras cuestiones, como son las responsabilidades familiares.

En cuanto a la edad, son las personas mayores de 35 años y sin estudios universitarios quienes muestran mayor deseo de mantenerse en la empresa y quienes expresan una mayor dificultad por abandonarla. Estas personas consideran que tienen menos opciones de abandonar la empresa. Esto puede deberse a la necesidad de atender económicamente responsabilidades familiares y/o a la falta de estudios superiores que le permitan acceder a otro mercado de trabajo más especializado y con mayores oportunidades. Por el contrario, quienes tienen menos de 35 años son quienes consideran tener mayores opciones de cambiar de empleo. Ello puede deberse a que mayormente para ese tramo de edad se ostentan estudios universitarios y superiores que conllevan unos conocimientos y una especialización que pueden favorecer este cambio.

En relación con el compromiso normativo, aparece con carácter general, un sentimiento nostálgico en cuanto a la estabilidad laboral que existía, en teoría, en otros tiempos (45,6%). Sin embargo, esto no se corresponde con un sentimiento de lealtad a la empresa. Por otro lado, la mayor parte de la población considera acertado cuestionar las imposiciones y normas de la empresa (51%). La propensión a la estabilidad es mayor en hombres que en mujeres y en personas mayores de 35 años y sin estudios universitarios. Por el contrario, en mujeres con un nivel de estudios universitarios, no se considera una falta de ética el cambio de empresa, ni hay un deber moral de permanencia en ella, más aún si existe una mejor oferta de empleo. En personas trabajadoras menores de 35 años con estudios universitarios, es necesario destacar el cuestionamiento que se hace del cumplimiento de las directrices de la empresa, que denota el interés de la persona trabajadora por participar en la toma de decisiones.

Cuando se analiza el índice de compromiso laboral, existen diferencias por género (más en hombres), por edad (aumenta a medida que aumenta la edad) y, aunque en este estudio no existen diferencias significativas a nivel de estudios, parece que a medida que aumenta disminuye el compromiso laboral. Tampoco existen diferencias estadísticas significativas por tipo de contrato, aunque a medida que este es más estable parece que el compromiso aumenta.

Es importante la relación entre el índice de compromiso laboral y el salario bruto anual, con un mayor compromiso a mayor salario, con un corte, de nuevo, entre las personas que ganan más y menos de 25.000 euros. Asimismo, se observa que hay un mayor compromiso

laboral cuando la persona se emplea en la empresa pública. Por el contrario, no se ha encontrado relación significativa entre compromiso laboral y ámbito de aplicación del convenio colectivo ni con relación a la existencia de sección sindical, si bien se ha encontrado que el compromiso parece más alto entre quienes están amparados por un convenio colectivo de empresa.

Sobre el desempeño laboral individual.

Según la literatura académica, el desempeño laboral se compone de tres dimensiones: el desempeño de tareas, las habilidades para realizar el trabajo; el desempeño contextual, la relación con el entorno laboral; y los comportamientos contraproducentes. La gran mayoría de las personas entrevistadas valoran positivamente su desempeño de tareas, apareciendo importantes diferencias en función de los factores sociodemográficos. Los hombres y las personas menores de 35 años son las que tienen una mejor percepción de su desempeño. Las personas con estudios universitarios en general se valoran mejor, salvo en lo relativo a la organización y gestión del tiempo.

También la mayoría de las personas valoran positivamente su desempeño contextual. En esta dimensión se percibe una marcada diferencia por edad: mientras las personas más jóvenes se muestran más participativas y proactivas, las personas mayores de 35 años tienen a estar más preocupadas por mantenerse actualizadas, por asumir nuevas responsabilidades y por generar soluciones creativas. En este caso, también las mujeres perciben mejor su desempeño contextual, especialmente en lo relativo a la proactividad y a la participación en reuniones, aunque las diferencias con los hombres no resultan muy marcadas. Pero de nuevo el factor que más influye es el nivel de estudios, con un mayor desempeño percibido en las personas con estudios universitarios.

Respecto a los comportamientos que pueden ser considerados contraproducentes, la mayoría de las personas no tienen una actitud negativa, pero sí crítica. Es decir, la mayoría no considera que empeore o de especial atención a los aspectos negativos, pero sí afirma que los comenta con sus compañeros y compañeras. Las personas menores de 35 años son las que peor percepción de si mismas tienen en este sentido y las que también se si sienten más críticas, aunque esto puede mostrar también un mayor interés por sus primeras experiencias laborales. Aunque de una manera menos marcada, también son las mujeres y las personas sin estudios universitarios las que peor valoración realizan de si mismas en cuanto a este tipo de comportamientos.

Por otro lado, el índice de Desempeño Laboral agrupa las tres dimensiones, aunque se invierte el valor de los ítems negativos, como ya fue explicado en el apartado metodológico. Respecto a las variables sociodemográficas, la más influyente es la edad, con un aumento del desempeño percibido según avanza la edad. Por género y nivel de estudios no parecen percibirse grandes diferencias. Respecto a las variables sociolaborales, lo más destacado es que no se perciben diferencias significativas, salvo respecto al salario, que se relaciona positiva y fuertemente con el desempeño.

El desempeño es valorado positivamente por la mayoría de las personas, de forma bastante homogénea, lo que es algo destacable. No parece afectar en gran medida el tipo de contrato, por ejemplo. Los factores más influyentes son la edad y el salario: las personas de

más edad y con mayor salario son las que mejor percepción de sí mismas tienen en cuanto a su desempeño.

Sobre las hipótesis.

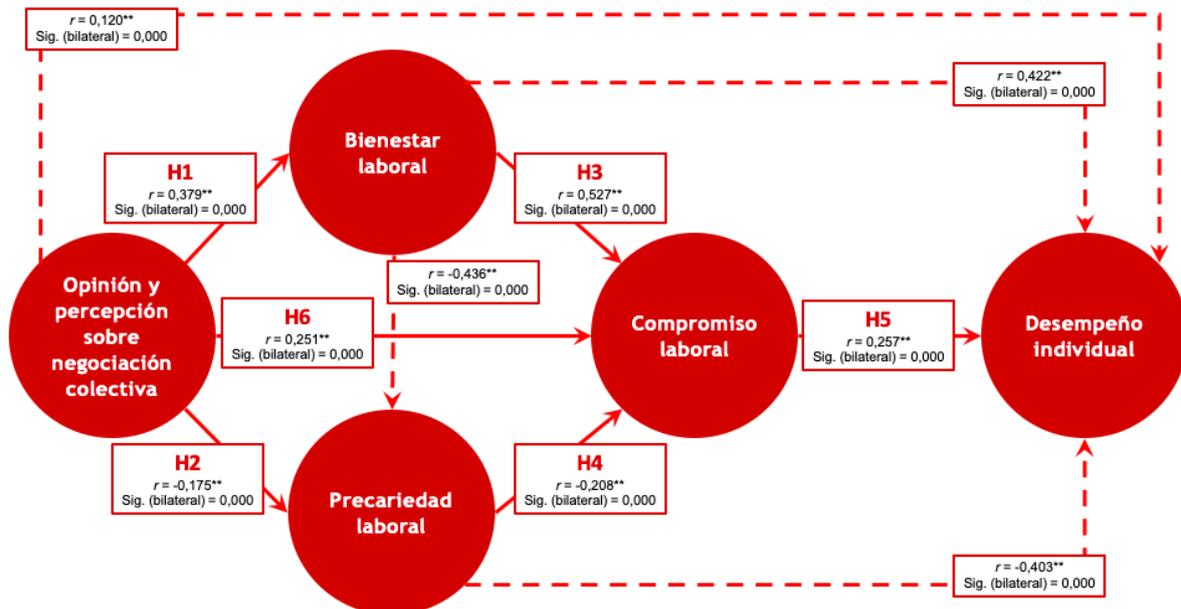
Los análisis estadísticos llevado a cabo han permitido realizar el diagnóstico cuantitativo de cada una de las variables que se han ido presentando. Junto a este diagnóstico, junto a los análisis y conclusiones anteriores, corresponde en este momento realizar el contraste de las hipótesis que fueron planteadas en la introducción de esta investigación y que a continuación se relacionan de nuevo:

- Hipótesis 1: los acuerdos alcanzados en el marco de la negociación colectiva tienen una influencia directa y positiva sobre el bienestar laboral percibido por las personas trabajadoras.
- Hipótesis 2: los acuerdos alcanzados en el marco de la negociación colectiva disminuyen el sentimiento de precariedad laboral de las personas trabajadoras.
- Hipótesis 3: las personas trabajadoras con un mayor índice de bienestar laboral adquieren un mayor compromiso laboral con sus empresas.
- Hipótesis 4: un menor índice de precariedad laboral aumenta el compromiso laboral de las personas trabajadoras con sus empresas.
- Hipótesis 5: las personas trabajadoras con mayor compromiso laboral tienen mayores niveles de desempeño individual.
- Hipótesis 6: los acuerdos alcanzados en el marco de la negociación colectiva tienen un efecto indirecto positivo sobre el compromiso laboral y el desempeño individual.

Cabe recordar que, en esta investigación, la variable denominada percepción sobre la negociación colectiva tiene un carácter exógeno o independiente, es decir, no depende de ninguna otra variable para su interpretación. Por otro lado, la variable desempeño laboral tiene un carácter endógeno, o dependiente, por tanto, su interpretación está determinada por las relaciones definidas en el modelo formulado (figura 1). En cuanto al resto de las variables, bienestar laboral, precariedad laboral y compromiso laboral poseen una relación tanto de dependencia respecto de la negociación colectiva como de independencia respecto al desempeño laboral.

Para medir el grado de relación entre las variables se ha empleado el coeficiente de correlación de Pearson. El valor de este coeficiente para las correlaciones entre cada variable, así como su interpretación, ya ha sido presentado al final de cada capítulo, recogiendo en la figura 2 un resumen de estos valores. Como novedad, en esta figura se incluyen también las relaciones entre el bienestar laboral y la precariedad laboral, entre el bienestar laboral y el desempeño, entre la precariedad laboral y el desempeño y entre la negociación colectiva y el desempeño. Además, en la figura 2 se presenta la significación de cada correlación, observándose que todas las correlaciones son significativas al 99%, de esto se desprende el hecho de que todas las hipótesis son aceptadas en los términos en los que han sido planteados.

Figura 2. Coeficientes de correlación entre las variables del modelo



Notas: N = 1.599; ** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas)

La pandemia de la COVID-19 ha puesto de relieve que la sociedad y la economía de los cuidados son esenciales en la vertebración social y económica de las sociedades contemporáneas. Desde esta perspectiva, las empresas no pueden quedar exentas de su responsabilidad en cuanto al cuidado, en su caso, de las personas trabajadoras. Los agentes económicos no pueden exigir mayores cotas de compromiso y desempeño laboral sin ofrecer mejores condiciones laborales y mayores niveles de bienestar laboral.

Desde esta perspectiva los resultados obtenidos confirman el objetivo propuesto en la introducción de esta investigación: el rendimiento laboral de las personas trabajadoras, habitualmente interpretado más desde las necesidades y expectativas empresariales que desde las necesidades y expectativas de las personas trabajadoras, depende del compromiso laboral (hipótesis 5), teniendo este una fuerte dependencia de niveles altos de bienestar laboral (hipótesis 3) y niveles bajos de precariedad laboral (hipótesis 4), factores que, precisamente, son el resultado de los acuerdos y procesos de la negociación colectiva (hipótesis 1 y 2 respectivamente). En sentido inverso esta afirmación puede quedar de la siguiente manera: el marco de la negociación colectiva se hace que las personas trabajadoras vean mejorado su nivel de bienestar laboral (hipótesis 1), sientan un menor nivel de precariedad (hipótesis 2) y, derivado de esto, aumente su compromiso con las empresas (hipótesis 3, 4 y 6), en última instancia, esto es la vía para que las empresas alcancen sus objetivos a través de un adecuado desempeño laboral individual (hipótesis 5) como así pone de relieve, además, la relación entre la negociación colectiva y el desempeño.

Lograr lo anterior implica, superar y abandonar la doctrina económica que, durante años, abogó por escenarios en los que las relaciones laborales estaban marcadas por la desregulación y la flexibilidad de los mercados laborales y en los que la participación de la clase trabajadora en las empresas a través de sus representantes legales quedaba preterida en favor de los intereses empresariales.

Esto debe llevar en primera instancia a que las prácticas empresariales de gestión de recursos humanos orientadas a la productividad se reorienten hacia aquellas otras centradas en las personas y que buscan la creación y el mantenimiento de relaciones de trabajo que aumentan el bienestar laboral (hipótesis 1) y disminuyan la precariedad laboral (hipótesis 2), dando como resultado un mayor compromiso laboral (hipótesis 6).

A partir de la idea anterior y de una manera más concreta, las empresas, y las organizaciones que las representan, en aras de facilitar el logro de los objetivos empresariales, tienen la responsabilidad de impulsar y fortalecer los procesos de negociación colectiva, abriendo y facilitando aquellos espacios de diálogo oportunos con las organizaciones sindicales que profundicen en la mejora de las condiciones de trabajo que no sólo afectan positivamente al bienestar laboral y a la relación de empleo (hipótesis 1), sino que también hagan retroceder aquellas praxis que favorecen el aumento de la precariedad laboral (hipótesis 2). Al mismo tiempo, la representación legal de las personas trabajadoras y, especialmente, las organizaciones sindicales, tienen el deber de fomentar y facilitar la participación de todas las personas con independencia de si pertenecen o no a algún sindicato, en los procesos y dinámicas de la negociación colectiva. De hecho, en cuanto a la negociación colectiva, este es uno de los aspectos que peor valoración alcanza en esta investigación (gráfico 1.1). Sólo de esta manera la negociación colectiva, comprendida como el instrumento esencial a través del cual los agentes económicos y la representación legal de las personas trabajadoras pactan unas condiciones laborales que equilibren las expectativas de ambos, podrá ofrecer oportunidades efectivas para la participación de las personas en el lugar de trabajo como uno de los caminos para alcanzar mayores cotas de bienestar laboral (Hipótesis 1) y compromiso laboral (hipótesis 6).

De todo lo anterior, unido al aprendizaje obtenido tras la gestión de la crisis sanitaria en cuanto a las dinámicas socio laborales se refiere, se deriva que resulta del todo necesario que las empresas refuercen los contenidos de la teoría de la calidad de vida en el trabajo y se aumenten los niveles de bienestar laboral. A partir de estos postulados lo que se reclama es definir entornos laborales con condiciones psicosociales favorables que respeten la vida personal, aumentar la calidad de las relaciones entre las personas trabajadoras y las que tienen la función directiva, garantizar el respeto de la empresa hacia sus trabajadores y trabajadoras y mejorar los procesos y métodos organizativos. Cómo se desprende del modelo formulado y de las hipótesis aceptadas, todo lo anterior, entendido desde el paradigma del bienestar laboral, tiene una influencia positiva sobre el compromiso laboral de las personas trabajadoras (hipótesis 3) y, por consiguiente, alcanzar mayores niveles de compromiso implica un mejor y más efectivo desempeño individual en el trabajo (hipótesis 5).

A su vez, un mayor bienestar laboral tiene que ver con el hecho de que las personas perciban menores índices de precariedad laboral –algo que aún esperado queda reflejado en la relación estadística entre ambas variables– lo que se traduce, igualmente, en mayores niveles de compromiso laboral (hipótesis 4) y, como ya se ha planteado, mayor desempeño individual (hipótesis 5).

Los resultados obtenidos en esta investigación son relevantes y suponen una contribución al propósito y a la idea de avanzar en la reforma y el desarrollo del marco regulador de las relaciones laborales y, dentro de este, de la negociación colectiva. Esta reforma y desarrollo se hace más apremiante cuando, como consecuencia de la crisis

sanitaria de la COVID-19 y la digitalización de las relaciones económicas, el mundo del trabajo y las relaciones laborales están acelerando su transformación.

Como se ha revelado en esta investigación, la negociación colectiva, a través de la mejora del bienestar laboral, la reducción de la precariedad y mejores niveles en cuanto al compromiso laboral de las personas trabajadoras es el fundamento de un mejor rendimiento empresarial. Esto implica, por tanto, que el diálogo y la cooperación entre las empresas y los sindicatos puede traducirse en prácticas laborales de alto rendimiento que tengan como resultado un reparto equilibrado y justo de la riqueza generada. Así, la negociación colectiva, como institución de gobierno de las relaciones laborales, debe ser el punto de partida para alcanzar un nuevo pacto o contrato social en el que se alcance un consenso socio-económico que obtenga como resultado que las necesidades y expectativas de las empresas no soslayan las de las personas trabajadoras, por el contrario, se debe alcanzar un equilibrio entre un mayor rendimiento empresarial y la ampliación y mejora de los derechos y condiciones laborales de las personas trabajadoras. Sólo así, la negociación colectiva cumplirá su función de gobernanza de las relaciones laborales impulsando e incentivando el cambio de estas en una dirección emancipatoria, alineándose con los paradigmas del bienestar laboral de las personas trabajadoras.

Bibliografía

- Abbasi-Moghaddam, M. A., Zarei, E., Bagherzadeh, R., Dargahi, H., y Farrokhi, P. (2019). Evaluation of service quality from patients' viewpoint. *BMC Health Services Research*, 19(1). doi:10.1186/s12913-019-3998-0
- Afshari, L., Hayat, A., Ramachandran, K. K., Bartram, T., y Balakrishnan, B. K. P. D. (2022). Threat or opportunity: accelerated job demands during COVID-19 pandemic. *Personnel Review*, 51(9), 2482-2501. doi:10.1108/PR-02-2021-0098
- Ahmad, M. R., y Raja, R. (2021). Employee Job Satisfaction and Business Performance: The Mediating Role of Organizational Commitment. *Vision-the Journal of Business Perspective*, 25(2), 168-179. doi:10.1177/0972262920985949
- Aja-Valle, J., Rivera Blanco, R., y Revuelta Díaz, G. (2007). *La juventud precaria en Cantabria: por debajo del mileurismo*. Madrid: Fundación de Investigaciones Marxistas.
- Aja-Valle, J., y Sarrión-Andaluz, J. (2021). El nuevo humano flexible: la precariedad como factor de transformación de las normas y del control laborales. *Isegoría*(64), e10-e10. doi:<https://doi.org/10.3989/isegoria.2021.64.10>
- Alberti, G., Bessa, I., Hardy, K., Trappmann, V., y Umney, C. (2018). In, Against and Beyond Precarity: Work in Insecure Times. *Work, Employment and Society*, 32(3), 447-457. doi:10.1177/0950017018762088
- Albrecht, S. L., y Andreetta, M. (2011). The influence of empowering leadership, empowerment and engagement on affective commitment and turnover intentions in community health service workers. *Leadership in Health Services*, 24(3), 228-237. doi:10.1108/17511871111151126
- Allen, N. J., y Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18. doi:<https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Allen, N. J., y Meyer, J. P. (1996). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49(3), 252-276. doi:<https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.0043>
- Allen, T. D., Merlo, K., Lawrence, R. C., Slutsky, J., y Gray, C. E. (2021). Boundary Management and Work-Nonwork Balance While Working from Home. *Applied Psychology*, 70(1), 60-84. doi:10.1111/apps.12300
- Angle, H. L., y Perry, J. L. (1981). An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 26, 1-14. doi:10.2307/2392596
- Anner, M., Fischer-Daly, M., y Maffie, M. (2021). Fissured Employment and Network Bargaining: Emerging Employment Relations Dynamics in a Contingent World of Work. *Ilr Review*, 74(3), 689-714. doi:10.1177/0019793920964180
- Appelbaum, E., y Schettkat, R. (1990). *Labor market adjustments to structural change and technological progress*. New York: Praeger.
- Aruldoss, A., Kowalski, K. B., y Parayitam, S. (2020). The relationship between quality of work life and work-life-balance mediating role of job stress, job satisfaction and job commitment: evidence from India. *Journal of Advances in Management Research*, 18(1), 36-62. doi:10.1108/jamr-05-2020-0082
- Ashforth, B. E. (2020). Identity and Identification During and After the Pandemic: How Might COVID-19 Change the Research Questions we Ask? *Journal of Management Studies*, 57(8), 1763-1766. doi:10.1111/joms.12629
- Babalola, S. S., y Ishola, A. A. (2017). Perception of collective bargaining and satisfaction with collective bargaining on employees' job performance. *Corporate Ownership and Control*, 14(2), 296-301. doi:10.22495/cocv14i2c2p3
- Bakker, A. B., y Albrecht, S. (2018). Work engagement: current trends. *CAREER DEVELOPMENT INTERNATIONAL*, 23(1), 4-11. doi:10.1108/CDI-11-2017-0207

- Bakker, A. B., y Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328. doi:10.1108/02683940710733115
- Bakker, A. B., y Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 107-115.
- Banco de España. (2023). Nota de prensa estadística. Principales indicadores económico-financieros de las empresas no financieras hasta el 4º trimestre de 2022. Obtenido de <https://acortar.link/uPUscZ>. Fecha de acceso: 7 de abril de 2023
- Baylos Grau, A. (2011). En la onda de las reformas estructurales: la negociación colectiva colonizada desde la unidad económica empresarial. *Cuadernos de la Fundación 1º de Mayo, Junio 2011*(20), 6-22.
- Baylos Grau, A. (2020). Post-COVID 19 collective bargaining challenges for the year that is almost beginning. Obtenido de <https://cutt.ly/ANfvtzV>. Fecha de acceso: October 26, 2022
- Becker, T. E. (1992). Foci and bases of commitment: Are they distinctions worth making? *Academy of Management Journal*, 35, 232-244. doi:10.2307/256481
- Béland, L.-P., Brodeur, A., y Wright, T. (2020). The Short-Term Economic Consequences of Covid-19: Exposure to Disease, Remote Work and Government Response. *IZA Discussion Papers Series*, 13159, 1-90. doi:<http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3584922>
- Bennett, R. J., y Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85, 349-360. doi:10.1037/0021-9010.85.3.349
- Bentein, K., Vandenberghe, C., Vandenberg, R., y Stinglhamber, F. (2005). The role of change in the relationship between commitment and turnover: a latent growth modeling approach. *Journal of Applied Psychology*, 90(3), 468-482. doi:10.1037/0021-9010.90.3.468
- Bloom, J. R., Parlette, G. N., y O'Reilly, C. A. (1980). Collective bargaining by nurses: a comparative analysis of management and employee perceptions. *Health Care Management Review*, 25-33.
- Borman, W. C., y Motowidlo, S. J. (1993). Expanding the Criterion Domain to Include Elements of Contextual Performance. En N. Schmitt y W. C. Borman (Eds.), *Personnel selection in organizations* (pp. 71-98). San Francisco, California: Jossey-Bass.
- Bourdieu, P. (1998). *Contre-feux: propos pour servir à la résistance contre l'invasion*. Paris: Liber.
- Bowen, J. T., y Chen, S. L. (2001). The relationship between customer loyalty and customer satisfaction. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 13(5), 213-217. doi:10.1108/09596110110395893
- Brodsky, M. M. (1994). Labor market flexibility: a changing international perspective. *Monthly Labor Review*, 117(11), 53-60.
- Brooks, N. G., Korzaan, M. L., y Brooks, S. (2020). Normative commitment in an information systems project environment. *International Journal of Managing Projects in Business*, 14(3), 563-579. doi:10.1108/ijmpb-12-2019-0309
- Bryson, A., y Wilkinson, D. (2002). *Collective bargaining and workplace performance: An investigation using the Workplace Employee Relations Survey 1998*. Obtenido de London: <https://cutt.ly/HTGMng6>, Fecha de acceso: 23 de noviembre de 2021
- Burton, K. D., Lydon, J. E., D'Alessandro, D. U., y Koestner, R. (2006). The differential effects of intrinsic and identified motivation on well-being and performance: Prospective, experimental, and implicit approaches to self-determination theory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 91, 750-762. doi:10.1037/0022-3514.91.4.750
- Caire, G. (1982). Précarisation des emplois et régulation du marché du travail. *Sociologie du travail*, 135-158. doi:<https://doi.org/10.3406/sotra.1982.1875>
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. En M. D. Dunnette y L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology, Vol. 1* (pp. 687-732). Palo Alto, CA, US: Consulting Psychologists Press.

- Campbell, J. P., y Wiernik, B. M. (2015). The Modeling and Assessment of Work Performance. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2(1), 47-74. doi:10.1146/annurev-orgpsych-032414-111427
- Cano, C. E. (1999). *Canvi socioeconòmic i precarització laboral en el sistema capitalista: Teoria i estudi d'un cas (la indústria del moble de l'Horta)*. València: Universitat de València.
- Cao, J., Liu, C., Wu, G., Zhao, X., y Jiang, Z. (2020). Work-Family Conflict and Job Outcomes for Construction Professionals: The Mediating Role of Affective Organizational Commitment. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(4). doi:10.3390/ijerph17041443
- Cárdenas del Rey, L., y Herrero Alba, D. (2018). Determinantes socio-institucionales de la distribución de la renta. El caso de España (1987-2015). *Instituto Complutense de Estudios Internacionales. Working Papers*(3), 1-33.
- Castel, R. (1997). *La metamorfosis de la cuestión social*. Madrid: Paidós Ibérica.
- Chanana, N. (2021). The impact of COVID-19 pandemic on employees organizational commitment and job satisfaction in reference to gender differences. *Journal of Public Affairs*, 21(4). doi:10.1002/pa.2695
- Chancel, L., Piketty, T., Saez, E., y Zucman, G. (2022). *World Inequality Report 2022*. Obtenido de <https://cutt.ly/LOIDLou>, Fecha de acceso: January 28, 2022
- Chegini, Z., Asghari Jafarabadi, M., y Kakemam, E. (2019). Occupational stress, quality of working life and turnover intention amongst nurses. *Nurs Crit Care*, 24(5), 283-289. doi:10.1111/nicc.12419
- Chen, S.-J., Wang, M.-J., y Lee, S.-H. (2018). Transformational leadership and voice behaviors. *Personnel Review*, 47(3), 694-708. doi:10.1108/pr-01-2017-0016
- Chu, K.-K., y Li, C.-H. (2012). The study of the effects of identity-related judgment, affective identification and continuance commitment on WOM behavior. *Quality & Quantity*, 46(1), 221-236. doi:10.1007/s11135-010-9355-3
- Cooper-Hakim, A., y Viswesvaran, C. (2005). The construct of work commitment: testing an integrative framework. *Psychol Bull*, 131(2), 241-259. doi:10.1037/0033-2909.131.2.241
- Coriat, B. (1993). *Pensar al revés: trabajo y organización en la empresa japonesa* ([2a. ed.]). México: Siglo Veintiuno.
- Cruz, F. G. S., Lopez-Guzman, T., y Canizares, S. M. S. (2014). Job satisfaction and organizational commitment in human resources in the hotel sector of Cordoba (Spain): Influence of the type of contract and working day. *Intangible Capital*, 10(1), 189-211. doi:10.3926/ic.489
- Dalal, R. S. (2005). A meta-analysis of the relationship between organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior. *J Appl Psychol*, 90(6), 1241-1255. doi:10.1037/0021-9010.90.6.1241
- Davis, T. (2019). What Is Well-Being? Definition, Types, and Well-Being Skills. *Psychology Today*. Obtenido de <https://acortar.link/ScocFB>. Fecha de acceso: 12 de abril de 2023
- De la Garza Toledo, E. (2009). Hacia un concepto ampliado de trabajo. En J. César Neffa, E. De la Garza Toledo, y L. Muñiz Terra (Eds.), *Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales* (Vol. 1, pp. 111-140). Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO).
- De Simone, S. (2014). Conceptualizing wellbeing in the workplace. *International journal of business and social science*, 5(12).
- Deery, S. J., Iverson, R. D., y Erwin, P. J. (1994). Predicting Organizational and Union Commitment: The Effect of Industrial Relations Climate. *British Journal of Industrial Relations*, 32(4), 581-597. doi:10.1111/j.1467-8543.1994.tb01052.x
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Geurts, S. A. E., y Taris, T. W. (2009). Daily recovery from work-related effort during non-work time. En *Current perspectives on job-stress recovery*. (pp. 85-123). Bingley, United Kingdom: JAI Press/Emerald Group Publishing.

- Demirtas, O., y Akdogan, A. A. (2015). The Effect of Ethical Leadership Behavior on Ethical Climate, Turnover Intention, and Affective Commitment. *Journal of Business Ethics*, 130(1), 59-67. doi:10.1007/s10551-014-2196-6
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55, 34-43. doi:10.1037/0003-066X.55.1.34
- Diener, E., Scollon, C. N., y Lucas, R. E. (2009). The evolving concept of subjective well-being: the multifaceted nature of happiness. En E. Diener (Ed.), *Assessing Well-Being The Collected Works of Ed Diener* (pp. 67-100). Illinois: Springer.
- Dunham, R. B., Grube, J. A., y Castañeda, M. B. (1994). Organizational commitment: The utility of an integrative definition. *Journal of Applied Psychology*, 79, 370-380. doi:10.1037/0021-9010.79.3.370
- Dunning, J. H., y Lundan, S. M. (2008). *Multinational enterprises and the global economy* (2nd ed.). Cheltenham: Edward Elgar.
- Edgar, F., y Geare, A. (2014). An employee-centred analysis: professionals' experiences and reactions to HRM. *International Journal of Human Resource Management*, 25(5), 673-695. doi:10.1080/09585192.2013.803137
- Edgar, F., Geare, A., Halhjem, M., Reese, K., y Thoresen, C. (2015). Well-being and performance: measurement issues for HRM research. *International Journal of Human Resource Management*, 26(15), 1983-1994. doi:10.1080/09585192.2015.1041760
- Eliyana, A., Ma'arif, S., y Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144-150. doi:10.1016/j.iemeen.2019.05.001
- Escribano Gutiérrez, J. (2013). La negociación colectiva en España tras las reformas de 2010, 2011 y 2012. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 1(1).
- EUROSTAT. (2020). Duration of working life on the rise. Obtenido de <https://acortar.link/EFIVtP>. Fecha de acceso: 4 de abril de 2023
- EUROSTAT. (2021). Duration of working life: how long in 2021? Obtenido de <https://acortar.link/mEVGwi>. Fecha de acceso: 4 de abril de 2023
- Fana, M., Tolan, S., Torrejón Pérez, S., Urzi Brancati, M. C., y Fernández Macías, E. (2020). *The COVID confinement measures and EU labour markets*. Luxemburg: Publications Office of the European Union.
- Fayers, P. M., y Hand, D. J. (2002). Causal variables, indicator variables and measurement scales: an example from quality of life. *Journal of the Royal Statistical Society: Series A (Statistics in Society)*, 165(2), 233-253. doi:10.1111/1467-985x.02020
- Fiorito, J., Gallagher, D. G., y Fukami, C. V. (1988). Satisfaction with union representation. *Ilr Review*, 41(2), 294-307.
- FREMAP. (2022). *Estudio de la evolución de los "trastornos mentales y del comportamiento" en la incapacidad temporal*. Obtenido de <https://acortar.link/fJQqYk>, Fecha de acceso: 4 de abril de 2023
- Frey, B. S., y Stutzer, A. (2002). *Happiness and Economics How the Economy and Institutions Affect Human Well-Being*: Princeton University Press.
- Fullerton, G. (2005). How commitment both enables and undermines marketing relationships. *European Journal of Marketing*, 39, 1372-1388. doi:10.1108/03090560510623307
- FUNCAS. (2021). *La duración esperada de la vida laboral en España es de 34,8 años, seis menos que en Países Bajos y cuatro que en Alemania*. Obtenido de <https://acortar.link/zQ71BW>, Fecha de acceso: 4 de abril de 2023
- Fute, A., Oubibi, M., Sun, B., Zhou, Y., y Xiao, W. (2022). Work Values Predict Job Satisfaction among Chinese Teachers during COVID-19: The Mediation Role of Work Engagement. *Sustainability (Switzerland)*, 14(3). doi:10.3390/su14031353
- Gakovic, A., y Tetrick, L. E. (2003). Perceived organizational support and work status: A comparison of the employment relationships of part-time and full-time employees

- attending university classes. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 649-666. doi:10.1002/job.206
- Gallie, D., Felstead, A., Green, F., y Inanc, H. (2017). The hidden face of job insecurity. *Work, Employment and Society*, 31(1), 36-53. doi:10.1177/0950017015624399
- Gellert, G. A., Montgomery, S., Bridge, O., y Gellert, T. E. (2022). No Retrenchment From Employee Empowerment: Employer Wellness Imperatives and Opportunities Emerging From the COVID-19 Pandemic. *Frontiers in Public Health*, 10. doi:10.3389/fpubh.2022.918784
- George, L. K. (2010). Still happy after all these years: research frontiers on subjective well-being in later life. *Journal of Gerontology: Social Sciences*, 65B(3), 331-339. doi:10.1093/geronb/gbq006
- Glassner, V., y Keune, M. (2012). The crisis and social policy: The role of collective agreements. *International Labour Review*, 151(4), 351-375. doi:10.1111/j.1564-913X.2012.00153.x
- Gómez-Salgado, J., Domínguez-Salas, S., Romero-Martín, M., Romero, A., Coronado-Vázquez, V., y Ruiz-Frutos, C. (2021). Work engagement and psychological distress of health professionals during the COVID-19 pandemic. *Journal of Nursing Management*, 29(5), 1016-1025. doi:10.1111/jonm.13239
- Grant, A. M., Christianson, M. K., y Price, R. H. (2007). Happiness, Health, or Relationships? Managerial Practices and Employee Well-Being Tradeoffs. *Academy of Management Perspectives*, 21(3), 51-63. doi:10.5465/amp.2007.26421238
- Green, K. W., Wu, C., Whitten, D., y Medlin, B. (2006). The impact of strategic human resource management on firm performance and HR professionals' work attitude and work performance. *International Journal of Human Resource Management*, 17(4), 559-579. doi:10.1080/09585190600581279
- Greer, I., y Doellgast, V. (2017). Marketization, inequality, and institutional change: Toward a new framework for comparative employment relations. *Journal of Industrial Relations*, 59(2), 192-208. doi:10.1177/0022185616673685
- Griffin, M. A., Neal, A., y Parker, S. K. (2007). A new model of work role performance: Positive behavior in uncertain and interdependent contexts. *Academy of Management Journal*, 50, 327-347. doi:10.5465/AMJ.2007.24634438
- Grote, G., y Guest, D. (2016). The case for reinvigorating quality of working life research. *Human Relations*, 70(2), 149-167. doi:10.1177/0018726716654746
- Guest, D. E. (2017). Human resource management and employee well-being: towards a new analytic framework. *Human Resource Management Journal*, 27(1), 22-38. doi:10.1111/1748-8583.12139
- Haryanto, B., Suprpti, A. R., Taufik, A., y Maminirina Fenitra, R. (2022). Moderating role of transformational leadership in the relationship between work conflict and employee performance. *Cogent Business & Management*, 9(1). doi:10.1080/23311975.2022.2105578
- Hayter, S. (2011). Introduction. En S. Hayter (Ed.), *The role of collective bargaining in the global economy: negotiating for social justice* (pp. x, 327 p.). Geneva: Edward Elgar and International Labour Office.
- Hayter, S., y Visser, J. (2018). The application and extension of collective agreements: Enhancing the inclusiveness of labour protection. En S. Hayter y J. Visser (Eds.), *Collective agreements: extending labour protection* (pp. 1-32). Geneva: International Labour Organization.
- Hayter, S., y Visser, J. (2021). Making collective bargaining more inclusive: The role of extension. *International Labour Review*, 160(2), 169-195. doi:10.1111/ilr.12191
- Herrbach, O. (2006). A Matter of Feeling? The Affective Tone of Organizational Commitment and Identification. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 629-643. doi:10.1002/job.362
- Hosteltur. (2022). La escasez de personal amenaza la recuperación del sector en 2022. Obtenido de Economía (hosteltur.com). Fecha de acceso: 15/05/2022

- Howell, C. (2021). Rethinking the Role of the State in Employment Relations for a Neoliberal Era. *Ilr Review*, 74(3), 739-772. doi:10.1177/0019793920904663
- Hsieh, H. H., y Kao, K. Y. (2022). Beyond individual job insecurity: A multilevel examination of job insecurity climate on work engagement and job satisfaction. *Stress and Health*, 38(1), 119-129. doi:10.1002/smi.3082
- Hyett, M. P., y Parker, G. B. (2015). Further examination of the properties of the workplace well-being questionnaire (WWQ). *Social Indicators Research*, 124, 683-692.
- Idris, A. M., y Manganaro, M. (2017). Relationships between psychological capital, job satisfaction, and organizational commitment in the Saudi oil and petrochemical industries. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 27(4), 251-269. doi:10.1080/10911359.2017.1279098
- ILO Declaration on fundamental principles and rights at work, (1998).
- ILO. (2020). ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. 1st Edition. Obtenido de <https://cutt.ly/NlqfTXB>. Fecha de acceso: January 14, 2022
- Inanc, H., y Kalleberg, A. L. (2022). Institutions, Labor Market Insecurity, and Well-Being in Europe. *Social Sciences-Basel*, 11(6). doi:10.3390/socsci11060245
- INE. (2023). Indicador adelantado del Índice de Precios de Consumo (IPC). Nota de prensa, marzo de 2023. Obtenido de <https://acortar.link/Dpcpq7>. Fecha de acceso: 7 de abril de 2023
- INSST. (2021). Riesgos Psicosociales. Obtenido de <https://acortar.link/lcltyn>. Fecha de acceso: 11 de junio de 2023
- Jarley, P., Kuruvilla, S., y Casteel, D. (1990). Member-Union relations and union satisfaction. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 29(1), 128-134.
- Jaros, S. J. (1997). An Assessment of Meyer and Allen's (1991) Three-Component Model of Organizational Commitment and Turnover Intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 51(3), 319-337. doi:<https://doi.org/10.1006/jvbe.1995.1553>
- Jaros, S. J. (2017). A critique of normative commitment in management research. *Management Research Review*, 40(5), 517-537. doi:10.1108/MRR-08-2016-0200
- Jenkins, F., y Smith, J. (2021). Work-from-home during COVID-19: Accounting for the care economy to build back better. *The Economic and Labour Relations Review*, 32(1), 22-38. doi:10.1177/1035304620983608
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., y Patton, G. K. (2001). The job satisfaction-job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376-407. doi:10.1037//0033-2909.127.3.376
- Junça-Silva, A., Caetano, A., y Lopes, R. R. (2017). Daily Uplifts, Well-Being and Performance in Organizational Settings: The Differential Mediating Roles of Affect and Work Engagement. *Journal of Happiness Studies*, 18(2), 591-606. doi:10.1007/s10902-016-9740-2
- Kalleberg, A. L. (2009). Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition. *American Sociological Review*, 74(1), 1-22. doi:10.1177/000312240907400101
- Karasek, R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308. doi:10.2307/2392498
- Karasek, R. A., y Theorell, T. r. (1990). *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Karatepe, O. M., Rezapouraghdam, H., y Hassannia, R. (2020). Job insecurity, work engagement and their effects on hotel employees' non-green and nonattendance behaviors. *International Journal of Hospitality Management*, 87, 102472. doi:<https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102472>
- Kasprzak, E., y Mudło-Głagolska, K. (2022). Teachers' Well-Being Forced to Work from Home Due to COVID-19 Pandemic: Work Passion as a Mediator. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(22). doi:10.3390/ijerph192215095

- Katzell, R. A. (1975). *Work, productivity, and job satisfaction: An evaluation of policy-related research*. Oxford, England: Psychological Corp.
- Kavyashree, M. B., Kulenur, S., Nagesh, P., y Nanjundeswaraswamy, T. S. (2023). Relationship between Human Resource Management Practices and Employee Engagement. *Brazilian Journal of Operations and Production Management*, 20(1). doi:10.14488/BJOPM.1331.2023
- Kemppila, S., y Lonqvist, A. (2003). Subjective productivity measurement. *The Journal of American Academy of Business, Cambridge*, 2(2), 531-537.
- Kessler, R. C., Barber, C., Beck, A., Berglund, P., Cleary, P. D., McKenas, D., . . . Wang, P. (2003). The World Health Organization Health and Work Performance Questionnaire (HPQ). *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 45(2), 156-174. Obtenido de <http://www.jstor.org/stable/44997208>
- Keune, M. (2021). Inequality between capital and labour and among wage-earners: the role of collective bargaining and trade unions. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 27(1), 29-46. doi:10.1177/10242589211000588
- Kim, H., Im, J., y Shin, Y. H. (2021). The impact of transformational leadership and commitment to change on restaurant employees' quality of work life during a crisis. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 48, 322-330. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2021.07.010>
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., van Buuren, S., van der Beek, A. J., y de Vet, H. C. W. (2012). Development of an individual work performance questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(1), 6-28. doi:10.1108/17410401311285273
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., de Vet, H. C. W., y van der Beek, A. J. (2014). Construct Validity of the Individual Work Performance Questionnaire. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(3), 331-337. doi:10.1097/jom.0000000000000113
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Lerner, D., de Vet, H. C. W., y van der Beek, A. J. (2016). Cross-cultural adaptation of the Individual Work Performance Questionnaire. *Work-a Journal of Prevention Assessment & Rehabilitation*, 53(3), 609-619. doi:10.3233/wor-152237
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., de Vet, H. C. W., y van der Beek, A. J. (2011). Conceptual Frameworks of Individual Work Performance A Systematic Review. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53(8), 856-866. doi:10.1097/JOM.0b013e318226a763
- Kreshpaj, B., Orellana, C., Burström, B., Davis, L., Hemmingsson, T., Johansson, G., . . . Bodin, T. (2020). What is precarious employment? A systematic review of definitions and operationalizations from quantitative and qualitative studies. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*(3), 235-247. doi:10.5271/sjweh.3875
- Kristal, T. (2010). Good Times, Bad Times: Postwar Labor's Share of National Income in Capitalist Democracies. *American Sociological Review*, 75(5), 729-763. doi:10.1177/0003122410382640
- Kristensen, T. S., Hannerz, H., Hogh, A., y Borg, V. (2005). The Copenhagen Psychosocial Questionnaire - a tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. *Scandinavian Journal of Work Environment & Health*, 31(6), 438-449. doi:10.5271/sjweh.948
- Kumar, N., Scheer, L. K., y Steenkamp, J.-B. E. M. (1995). The effects of perceived interdependence on dealer attitudes. *Journal of Marketing Research*, 32, 348-356. doi:10.2307/3151986
- Layous, K., y Lyubomirsky, S. (2014). The how, why, what, when, and who of happiness: Mechanisms underlying the success of positive activity interventions. En J. Gruber y J. T. Moskowitz (Eds.), *Positive emotion: Integrating the light sides and dark sides*. (pp. 473-495). New York, NY, US: Oxford University Press.

- Leach, M., MacGregor, H., Scoones, I., y Wilkinson, A. (2021). Post-pandemic transformations: How and why COVID-19 requires us to rethink development. *World Development*, 138. doi:10.1016/j.worlddev.2020.105233
- Lee, S., Schmidt-Klau, D., y Verick, S. (2020). The Labour Market Impacts of the COVID-19: A Global Perspective. *The Indian Journal of Labour Economics*, 63(1), 11-15. doi:10.1007/s41027-020-00249-y
- Lewchuk, W. (2017). Precarious jobs: Where are they, and how do they affect well-being? *The Economic and Labour Relations Review*, 28(3), 402-419. doi:10.1177/1035304617722943
- Linley, P. A., Maltby, J., Wood, A. M., Osborne, G., y Hurling, R. (2009). Measuring happiness: The higher order factor structure of subjective and psychological well-being measures. *Personality and Individual Differences*, 47(8), 878-884. doi:10.1016/j.paid.2009.07.010
- Liu, D., Chen, Y., y Li, N. (2021). Tackling the negative impact of COVID-19 on work engagement and taking charge: A multi-study investigation of frontline health workers. *Journal of Applied Psychology*, 106(2), 185-198. doi:10.1037/apl0000866
- López del Paso, R. (2013). ¿Cómo ha evolucionado la jornada laboral en España desde una perspectiva histórica? *eXtoikos*(11), 99-100.
- Lowe, G. (2020). *Creating healthy organizations, revised and expanded edition: Taking action to improve employee well-being*. Toronto: University of Toronto Press.
- Lu, C., Berchoux, C., Marek, M. W., y Chen, B. (2015). Service quality and customer satisfaction: qualitative research implications for luxury hotels. *International Journal of Culture, Tourism and Hospitality Research*, 9(2), 168-182. doi:10.1108/IJCTHR-10-2014-0087
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., y Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572. doi:10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x
- Luthans, F., y Youssef-Morgan, C. M. (2017). Psychological capital: An evidence-based positive approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 339-366. doi:10.1146/annurev-orgpsych-032516-113324
- Macey, W. H., Schneider, B., Barbera, K. M., y Young, S. A. (2009). *Employee Engagement: Tools for Analysis, Practice, and Competitive Advantage*.
- Marginson, P., y Sisson, K. (1998). European collective bargaining: A virtual prospect? *Journal of Common Market Studies*, 36(4), 505-528. doi:10.1111/1468-5965.00137
- Mathieu, J. E., y Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108, 171-194. doi:10.1037/0033-2909.108.2.171
- McCormick, L., y Donohue, R. (2019). Antecedents of affective and normative commitment of organisational volunteers. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(18), 2581-2604. doi:10.1080/09585192.2016.1166388
- Meyer, J. P., y Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. doi:10.4135/9781452231556
- Meyer, J. P., Allen, N. J., y Gellatly, I. R. (1990). Affective and continuance commitment to the organization: Evaluation of measures and analysis of concurrent and time-lagged relations. *Journal of Applied Psychology*, 75, 710-720. doi:10.1037/0021-9010.75.6.710
- Meyer, J. P., Becker, T. E., y Vandenberghe, C. (2004). Employee Commitment and Motivation: A Conceptual Analysis and Integrative Model. *Journal of Applied Psychology*, 89, 991-1007. doi:10.1037/0021-9010.89.6.991
- Meyer, J. P., y Maltin, E. R. (2010). Employee commitment and well-being: A critical review, theoretical framework and research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 323-337. doi:10.1016/j.jvb.2010.04.007
- Meyer, J. P., y Parfyonova, N. M. (2010). Normative commitment in the workplace: A theoretical analysis and re-conceptualization. *Human Resource Management Review*, 20(4), 283-294. doi:<https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.09.001>

- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., y Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20-52. doi:10.1006/jvbe.2001.1842
- Meyer, J. P., Stanley, L. J., y Parfyonova, N. M. (2012). Employee commitment in context: The nature and implication of commitment profiles. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 1-16. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.07.002>
- Miao, R., y Bozionelos, N. (2016). Linking High-Performance Work Systems to Employee Attitudes: The Moderated Mediation Model. *Academy of Management Proceedings*, 2016(1), 15372. doi:10.5465/ambpp.2016.15372abstract
- Mihalache, M., y Mihalache, O. R. (2022). How workplace support for the COVID-19 pandemic and personality traits affect changes in employees' affective commitment to the organization and job-related well-being. *Hum Resour Manage*, 61(3), 295-314. doi:10.1002/hrm.22082
- Milner, A., Witt, K., LaMontagne, A. D., y Niedhammer, I. (2018). Psychosocial job stressors and suicidality: a meta-analysis and systematic review. *Occupational and Environmental Medicine*, 75(4), 245-253. doi:10.1136/oemed-2017-104531
- MITES. (2022). Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo. Avance mensual: junio 2022. Obtenido de <https://acortar.link/YNIhh4>. Fecha de acceso: 8 de mayo de 2023
- MITES. (2023a). Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo. Avance mensual: Febrero 2023. Obtenido de <https://acortar.link/oMaWgZ>. Fecha de acceso: 7 de abril de 2023
- MITES. (2023b). Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo. Avance mensual: marzo 2023. Obtenido de <https://acortar.link/uwKCPe>. Fecha de acceso: 8 de mayo de 2023
- MITES. (2023c). *Precariedad laboral y salud mental* Obtenido de <https://acortar.link/MKRMUO>, Fecha de acceso:
- Mohr, C. D., Hammer, L. B., Brady, J. M., Perry, M. L., y Bodner, T. (2021). Can supervisor support improve daily employee well-being? Evidence of supervisor training effectiveness in a study of veteran employee emotions. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 94(2), 400-426. doi:10.1111/joop.12342
- Mohr, J. J., Fisher, R. J., y Nevin, J. R. (1996). Collaborative Communication in Interfirm Relationships: Moderating Effects of Integration and Control. *Journal of Marketing*, 60(3), 103-115. doi:10.1177/002224299606000307
- Moin, M. F. (2018). The link between perceptions of leader emotion regulation and followers' organizational commitment. *Journal of Management Development*, 37(2), 178-187. doi:10.1108/jmd-01-2017-0014
- Molina, O., y Godino, A. (2017). La negociación colectiva como mecanismo de mejora de la productividad laboral. *Anuario IET de trabajo y relaciones laborales*, 4, 65-72. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/extart?codigo=6254152>
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6254152&orden=0&info=link>
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6254152&orden=1&info=link>
- Moncada Lluís, S., Llorens Serrano, C., Font Corominas, A., Galtes Camps, A., y Navarro Gine, A. (2008). Psychosocial Risk Exposure among Wage Earning Population in Spain (2004-05): Reference Values of the 21 Dimensions of COPSOQ ISTAS21 Questionnaire. *Revista Española de Salud Pública*, 82(6), 667-675. Obtenido de <Go to ISI>://WOS:000261894800007
- Morata García de la Puerta, B., y Díaz Aznarte, M. T. (2013). Reforma laboral en España: precariedad, desigualdad social y funcionamiento del mercado de trabajo. *Revista Estudios Socio-Jurídicos*, 15(2), 41-71.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., y Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247. doi:[https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
- Nesje, K. (2017). Professional commitment: Does it buffer or intensify job demands? *SCANDINAVIAN JOURNAL OF PSYCHOLOGY*, 58(2), 185-191. doi:10.1111/sjop.12349

- Newnam, S., y Goode, N. (2019). Communication in the workplace: Defining the conversations of supervisors. *J Safety Res*, 70, 19-23. doi:10.1016/j.jsr.2019.04.009
- Obrad, C., y Circa, C. (2021). Determinants Of Work Engagement Among Teachers In The Context Of Teleworking. *Amfiteatru Economic*, 23(58), 718-735. doi:10.24818/EA/2021/58/718
- OECD. (2013). *OECD Guidelines on Measuring Subjective Well-being*. European Union: OECD Publishing.
- Page, K. M., y Vella-Brodick, D. A. (2008). The 'What', 'Why' and 'How' of Employee Well-Being: A New Model. *Social Indicators Research*, 90(3), 441-458. doi:10.1007/s11205-008-9270-3
- Palomino, J. C., Rodríguez, J. G., y Sebastian, R. (2020). Wage inequality and poverty effects of lockdown and social distancing in Europe. *European Economic Review*, 129, 103564. doi:<https://doi.org/10.1016/j.euroecorev.2020.103564>
- Park, Y., Liu, Y., y Headrick, L. (2020). When work is wanted after hours: Testing weekly stress of information communication technology demands using boundary theory. *Journal of Organizational Behavior*, 41(6), 518-534.
- Parker, G. B., y Hyett, M. P. (2011). Measurement of well-being in the workplace: the development of the work well-being questionnaire. *The Journal of Nervous and Mental Disease*, 199(6), 394-397. doi:10.1097/NMD.0b013e31821cd3b9
- Payne, S. C., y Huffman, A. H. (2005). A Longitudinal Examination of the Influence of Mentoring on Organizational Commitment and Turnover. *Academy of Management Journal*, 48, 158-168. doi:10.5465/AMJ.2005.15993166
- Peccei, R., y Van De Voorde, K. (2019). Human resource management–well-being–performance research revisited: Past, present, and future. *Human Resource Management Journal*, 29(4), 539-563. doi:10.1111/1748-8583.12254
- Peetz, D. (2019). *The realities and futures of work*. Acton: ANU Press.
- Pejtersen, J. H., Kristensen, T. S., Borg, V., y Bjorner, J. B. (2010). The second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Scandinavian Journal of Public Health*, 38, 8-24. doi:10.1177/1403494809349858
- Pekkarinen, J., y Alho, K. E. O. (2005, 2005//). *The Finnish Bargaining System: Actors' Perceptions*. Paper presented at the Collective Bargaining and Wage Formation, Heidelberg.
- Piketty, T. (2015). *The economics of inequality*. Cambridge, Massachusetts: The Belknap Press of Harvard University Press.
- Porter, L. W., Crampon, W. J., y Smith, F. J. (1976). Organizational commitment and managerial turnover: A longitudinal study. *Organizational Behavior and Human Performance*, 15(1), 87-98. doi:[https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90030-1](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90030-1)
- Potipiroon, W. (2022). A multi-level analysis of the relationship between job satisfaction and job performance: The importance of interpersonal justice climate. *Journal of General Management*. doi:10.1177/03063070221098807
- Pouliakas, K., y Branka, J. (2020). *EU jobs at highest risk of Covid-19 social distancing: Is the pandemic exacerbating the labour market divide? Working paper No 1*. Luxembourg: CEDEFOP. Publications Office of the European Union.
- Powell, D. M., y Meyer, J. P. (2004). Side-bet theory and the three-component model of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 157-177. doi:10.1016/S0001-8791(03)00050-2
- Pradhan, R. K., y Hati, L. (2019). The Measurement of Employee Well-being: Development and Validation of a Scale. *Global Business Review*. doi:10.1177/0972150919859101
- Pretorius, T. B., y Padmanabhanunni, A. (2022). The Beneficial Effects of Professional Identity: The Mediating Role of Teaching Identification in the Relationship between Role Stress and Psychological Distress during the COVID-19 Pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(18). doi:10.3390/ijerph191811339

- Prieto-Diez, F., Postigo, A., Cuesta, M., y Muniz, J. (2021). Work Engagement: New scale for its measurement. *REVISTA LATINOAMERICANA DE PSICOLOGIA*, 53, 133-142. doi:10.14349/rlp.2021.v53.15
- Rahim, N. B., Osman, I., y Arumugam, P. V. (2020). Linking work-life balance and employee well-being: Do supervisor support and family support moderate the relationship? *International Journal of Business and Society*, 21(2), 588-606. doi:10.33736/ijbs.3273.2020
- Rai, A., y Maheshwari, S. (2021). Exploring the mediating role of work engagement between the linkages of job characteristics with organizational engagement and job satisfaction. *MANAGEMENT RESEARCH REVIEW*, 44(1), 133-157. doi:10.1108/MRR-10-2019-0442
- Ramos Quintana, M. I. (2014). La devaluación salarial en España tras la reforma del 2012. *Documentación Laboral*, 1(100), 85-100.
- Ramos-Villagrasa, P. J., Barrada, J. R., Fernández-Del-Río, E., y Koopmans, L. (2019). Assessing job performance using brief self-report scales: The case of the individual work performance questionnaire. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(3), 195-205. doi:10.5093/jwop2019a21
- Randall, D. M. (1990). The consequences of organizational commitment: Methodological investigation. *Journal of Organizational Behavior*, 11, 361-378. doi:10.1002/job.4030110504
- Rani, S., Agustiani, H., Ardiwinata, M. R., y Purwono, U. (2020). Contributions of Organizational Well-being to Increase Organizational Commitment and Work Engagement for University. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(3), 2116-2122. doi:10.37200/IJPR/V24I3/PR200958
- Rasulzada, F. (2007). *Organizational creativity and psychological well-being - contextual aspects on organizational creativity and psychological well-being from an open systems perspective*. Lund: Department of Psychology, Lund University.
- Raza, M., Wisetsri, W., Chansongpol, T., Somtawinpongsai, C., y Ramirez-Asis, E. H. (2020). FOSTERING WORKPLACE BELONGINGNESS AMONG EMPLOYEES. *POLISH JOURNAL OF MANAGEMENT STUDIES*, 22(2), 428-442. doi:10.17512/pjms.2020.22.2.28
- Rhoades, L., Eisenberger, R., y Armeli, S. (2001). Affective commitment to the organization: the contribution of perceived organizational support. *J Appl Psychol*, 86(5), 825-836. doi:10.1037/0021-9010.86.5.825
- Ribeiro, N., Duarte, A. P., Filipe, R., y Torres de Oliveira, R. (2020). How Authentic Leadership Promotes Individual Creativity: The Mediating Role of Affective Commitment. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 27(2), 189-202. doi:10.1177/1548051819842796
- Richer, S. F., Blanchard, C., y Vallerand, R. J. (2002). A motivational model of work turnover. *Journal of Applied Social Psychology*, 32, 2089-2113. doi:10.1111/j.1559-1816.2002.tb02065.x
- Riketta, M. (2005). Organizational identification: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 358-384. doi:10.1016/j.jvb.2004.05.005
- Riketta, M. (2008). The causal relation between job attitudes and performance: A meta-analysis of panel studies. *Journal of Applied Psychology*, 93(2), 472-481. doi:10.1037/0021-9010.93.2.472
- Rodgers, G. (1998). Precarious work in Western Europe: The state of the debate. En G. Rodgers y J. Rodgers (Eds.), *Precarious jobs in labour market regulation: The growth of atypical employment in Western Europe* (pp. 1-16). Geneva: International Labour Organisation.
- Rodgers, G., Lee, E., Swepston, L., y van Daele, J. (2009). *The International Labour Organization and the quest for social justice, 1919-2009*. Geneva: International Labour Office.
- Rogers, K. M., y Ashforth, B. E. (2017). Respect in organizations: Feeling valued as “we” and “me”. *Journal of Management*, 43, 1578-1608. doi:10.1177/0149206314557159

- Rotundo, M., y Sackett, P. R. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: A policy-capturing approach. *Journal of Applied Psychology*, 87, 66-80. doi:10.1037/0021-9010.87.1.66
- Ruiz-Frutos, C., Ortega-Moreno, M., Soriano-Tarín, G., Romero-Martín, M., Allande-Cussó, R., Cabanillas-Moruno, J. L., y Gómez-Salgado, J. (2021). Psychological Distress Among Occupational Health Professionals During Coronavirus Disease 2019 Pandemic in Spain: Description and Effect of Work Engagement and Work Environment. *Frontiers in Psychology*, 12. doi:10.3389/fpsyg.2021.765169
- Ruiz-Zorrilla, P., Hernández, X., de Roda, A. B. L., Antino, M., y Rodríguez-Muñoz, A. (2020). Exploring daily patterns of work engagement among teachers: A latent growth modeling approach. *Psicothema*, 32(3), 374-381. doi:10.7334/psicothema2020.57
- Ryan, R. M., y Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55, 68-78. doi:10.1037/0003-066X.55.1.68
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 1069-1081. doi:10.1037/0022-3514.57.6.1069
- Ryff, C. D. (1995). Psychological Well-Being in Adult Life. *Current Directions in Psychological Science*, 4(4), 99-104. doi:10.1111/1467-8721.ep10772395
- Saks, A. M., y Gruman, J. A. (2014). What Do We Really Know About Employee Engagement? *Human Resource Development Quarterly*, 25(2), 155-182. doi:10.1002/hrdq.21187
- Sallán, J. M., Simo, P., Fernández, V., y Enache, M. (2010). Estudio de la relación entre el compromiso organizativo y la intención de abandonar la organización: Modelo de dos componentes de compromiso de continuidad. *Cuadernos De Gestion*, 10(2), 15-28. doi:10.5295/cdg.090151js
- Sanguinetti Raymond, W. (2009). Salarios y negociación colectiva en España: un panorama lleno de interrogantes. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*(98), 59-76.
- Schaufeli, W., Leiter, M., y Taris, T. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work and Stress*, 22. doi:10.1080/02678370802393649
- Schaufeli, W., y Salanova, M. (2011). Work engagement: On how to better catch a slippery concept. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 39-46. doi:10.1080/1359432X.2010.515981
- Seligman, M. E. P. (2002). *Authentic happiness : using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. New York: Free Press.
- Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish : a new understanding of happiness, well-being - and how to achieve them*. London: Nicholas Brealey.
- Sharma, P. (2022). Employee Engagement during Pandemic: A study of Employee engagement mechanism during covid-19 Pandemic. *Journal of Pharmaceutical Negative Results*, 13, 1817-1822. doi:10.47750/pnr.2022.13.S08.218
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 27-41. doi:10.1037/1076-8998.1.1.27
- Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P., y Lee, D.-J. (2001). A New Measure of Quality of Work Life (QWL) Based on Need Satisfaction and Spillover Theories. *Social Indicators Research*, 55(3), 241-302. Obtenido de <http://www.jstor.org/stable/27526956>
- Sisson, K., y Martín Artiles, A. (2000). *Handling Restructuring. Collective Agreements on Employment and Competitiveness*. Luxembourg: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Skakon, J., Nielsen, K., Borg, V., y Guzman, J. (2010). Are leaders' well-being, behaviours and style associated with the affective well-being of their employees? A systematic review of three decades of research. *Work & Stress*, 24(2), 107-139. doi:10.1080/02678373.2010.495262

- Soares, S., y Berg, J. (2021). Transitions in the labour market under COVID-19: Who endures, who doesn't and the implications for inequality. *International Labour Review*. doi:10.1111/ilr.12214
- Solinger, O., van Olffen, W., y Roe, R. (2008). Beyond the Three-Component Model of Organizational Commitment. *The Journal of applied psychology*, 93, 70-83. doi:10.1037/0021-9010.93.1.70
- Somers, M. J. (1995). Organizational commitment, turnover and absenteeism: An examination of direct and interaction effects. *Journal of Organizational Behavior*, 16, 49-58. doi:10.1002/job.4030160107
- Spector, P. E., Fox, S., Penney, L. M., Bruursema, K., Goh, A., y Kessler, S. (2006). The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviors created equal? *Journal of Vocational Behavior*, 68, 446-460. doi:10.1016/j.jvb.2005.10.005
- Standing, G. (2000). Globalización, flexibilidad laboral e inseguridad. La era de la regulación mercantil. En E. Cano Cano, G. Standing, y A. Bilbao (Eds.), *Precariedad laboral, flexibilidad y desregulación* (pp. 95-143). Alzira: Germania.
- Tan, K. L., y Yeap, P. F. (2022). The impact of work engagement and meaningful work to alleviate job burnout among social workers in New Zealand. *Management Decision*, 60(11), 3042-3065. doi:10.1108/MD-05-2021-0689
- Taouk, Y., Spittal, M. J., LaMontagne, A. D., y Milner, A. J. (2020). Psychosocial work stressors and risk of all-cause and coronary heart disease mortality: A systematic review and meta-analysis. *Scand J Work Environ Health*, 46(1), 19-31. doi:10.5271/sjweh.3854
- Theorell, T., Hammarström, A., Aronsson, G., Träskman Bendz, L., Grape, T., Hogstedt, C., . . . Hall, C. (2015). A systematic review including meta-analysis of work environment and depressive symptoms. *BMC Public Health*, 15(1), 738-752. doi:10.1186/s12889-015-1954-4
- Theorell, T., Jood, K., Järvholm, L. S., Vingård, E., Perk, J., Östergren, P. O., y Hall, C. (2016). A systematic review of studies in the contributions of the work environment to ischaemic heart disease development. *European Journal of Public Health*, 26(3), 470-477. doi:10.1093/eurpub/ckw025
- Thorsen, S. V., y Bjorner, J. B. (2010). Reliability of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Scandinavian Journal of Public Health*, 38, 25-32. doi:10.1177/1403494809349859
- Todoli-Signes, A. (2021). *Regulación del Trabajo y Política Económica. De cómo los derechos laborales mejoran la economía*. Navarra: Aranzadi.
- Tovar Martínez, F. J., y Revilla Castro, J. C. (2012). La institucionalización de la individualización del trabajo: el concepto de flexiguridad. *Cuadernos de relaciones laborales*, 30(1), 235-238.
- Tsianos, V., y Papadopoulos, D. (2006). Precarity: A savage journey to the heart of embodied capitalism. *Transversal Journal*, 11(1), 1-12.
- Tubaro, P., y Casilli, A. A. (2022). Who Bears the Burden of a Pandemic? COVID-19 and the Transfer of Risk to Digital Platform Workers. *American Behavioral Scientist*, 00027642211066027. doi:10.1177/00027642211066027
- Tubré, T., Arthur Jr, W., y Bennett Jr, W. (2006). General Models of Job Performance: Theory and Practice. En W. Bennett, C. E. Lance, y D. J. Woehr (Eds.), *Performance measurement: Current perspectives and future challenges*. (pp. 175-203). Mahwah, NJ, US: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Valizade, D., Ogbonnaya, C., Tregaskis, O., y Forde, C. (2016). A mutual gains perspective on workplace partnership: Employee outcomes and the mediating role of the employment relations climate. *Human Resource Management Journal*, 26(3), 351-368. doi:10.1111/1748-8583.12113
- Van Laar, D., Edwards, J. A., y Easton, S. (2007). The Work-Related Quality of Life scale for healthcare workers. *J Adv Nurs*, 60(3), 325-333. doi:10.1111/j.1365-2648.2007.04409.x

- Van Scotter, J. R., y Motowidlo, S. J. (1996). Interpersonal facilitation and job dedication as separate facets of contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, 81, 525-531. doi:10.1037/0021-9010.81.5.525
- Vandenberghe, C., Mignonac, K., y Manville, C. (2014). When normative commitment leads to lower well-being and reduced performance. *Human Relations*, 68(5), 843-870. doi:10.1177/0018726714547060
- Vandenberghe, C., Panaccio, A., Bentein, K., Mignonac, K., y Roussel, P. (2011). Assessing longitudinal change of and dynamic relationships among role stressors, job attitudes, turnover intention, and well-being in neophyte newcomers. *Journal of Organizational Behavior*, 32(4), 652-671. doi:10.1002/job.732
- Varotsis, N. (2022). Exploring the influence of telework on work performance in public services: experiences during the COVID-19 pandemic. *Digital Policy, Regulation and Governance*, 24(5), 401-417. doi:10.1108/dprg-11-2021-0152
- Vărzaru, A. A., Bocean, C. G., y Cazacu, M. (2021). Rethinking Tourism Industry in Pandemic COVID-19 Period. *Sustainability*, 13(12). doi:10.3390/su13126956
- Vila Tierno, F., y Castro Medina, R. (2022). La negociación colectiva como instrumento de flexibilidad interna. Panorama tras el RDI 32/2021. *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*(4), 71-96.
- Viswesvaran, C., y Ones, D. S. (2000). Perspectives on Models of Job Performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 8(4), 216-226. doi:10.1111/1468-2389.00151
- Vives, A., Amable, M., Ferrer, M., Moncada, S., Llorens, C., Muntaner, C., . . . Benach, J. (2010). The Employment Precariousness Scale (EPRES): psychometric properties of a new tool for epidemiological studies among waged and salaried workers. *Occupational and Environmental Medicine*, 67(8), 548-555. doi:10.1136/oem.2009.048967
- Walton, R. E. (1974). Improving the quality of work life. *Harvard Business Review*, 54(3), 12-16.
- Wang, C., Chen, J., y Xie, P. (2022). Observation or interaction? Impact mechanisms of gig platform monitoring on gig workers' cognitive work engagement. *International Journal of Information Management*, 67, 102548. doi:<https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2022.102548>
- Warr, P. (1987). *Work, unemployment, and mental health*: Oxford University Press.
- Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 63(3), 193-210. doi:<https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00521.x>
- Warr, P., y Nielsen, K. (2018). Wellbeing and Work Performance. En E. Diener, S. Oishi, y L. Tay (Eds.), *Handbook of well-being*. Salt Lake City, UT: DEF Publishers.
- Waterman, A. S. (1993). Two conceptions of happiness: Contrasts of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64, 678-691. doi:10.1037/0022-3514.64.4.678
- Williams, L. J., y Anderson, S. E. (1991). Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In-Role Behaviors. *Journal of Management*, 17(3), 601-617. doi:10.1177/014920639101700305
- World Economic Forum. (2020). The Future of Jobs. Report 2020. Obtenido de <https://cutt.ly/YOmXvXa>. Fecha de acceso: 31 de marzo de 2023
- World Health Organization. (2021). *Health promotion glossary of terms 2021*. Geneva: World Health Organization.
- Wu, C.-M., y Chen, T.-J. (2018). Collective psychological capital: Linking shared leadership, organizational commitment, and creativity. *International Journal of Hospitality Management*, 74, 75-84. doi:<https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.02.003>
- Zhong, J., Zhang, L., Li, P., y Zhang, D. Z. (2019). Can leader humility enhance employee wellbeing? The mediating role of employee humility. *Leadership & Organization Development Journal*, 41(1), 19-36. doi:10.1108/lodj-03-2019-0124