

## 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.

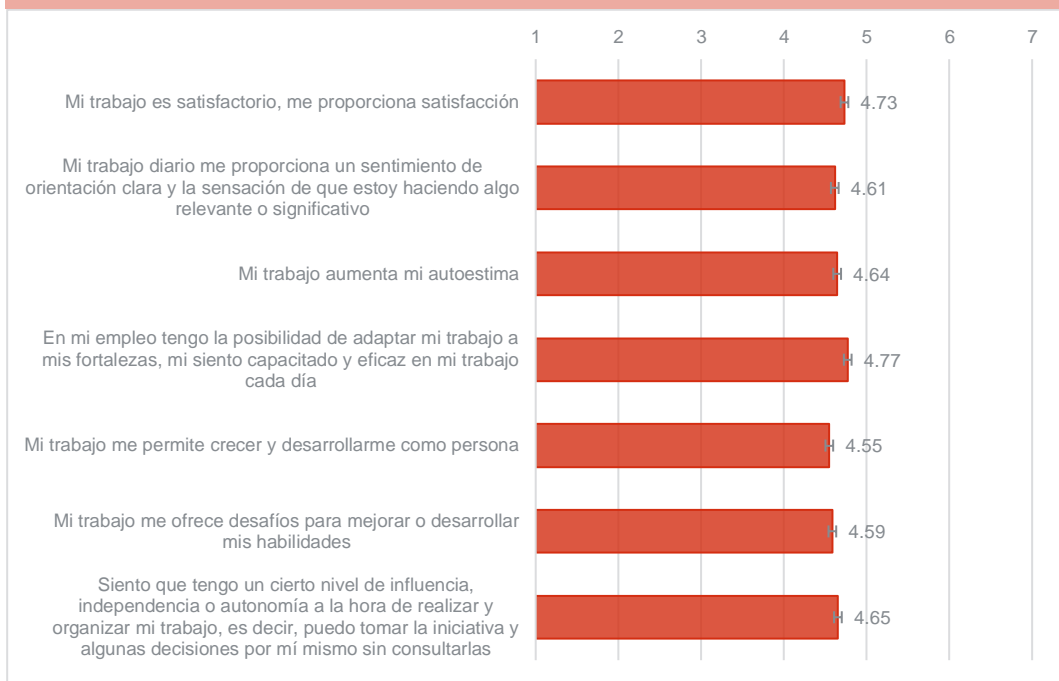
##### 4.1. Análisis cuantitativo de las dimensiones del bienestar laboral.

###### 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.

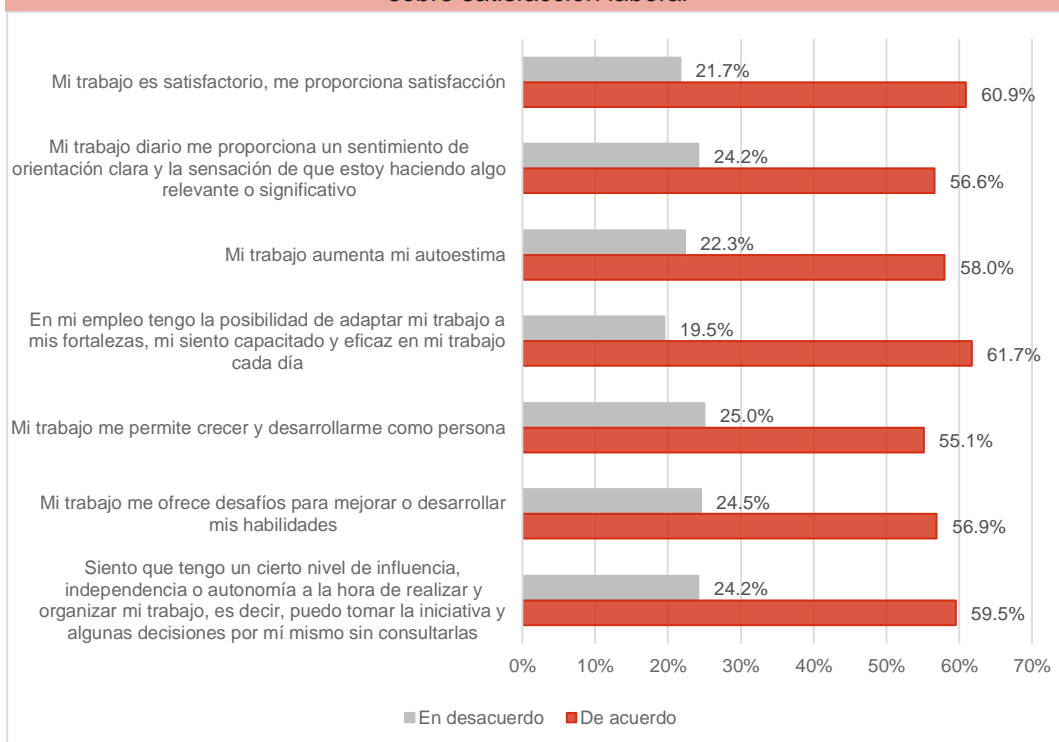
Desde la perspectiva de la frecuencia, tal y como se observa en el gráfico 3.2, es posible observar cómo, en todos los casos, son más del 55% de las personas encuestadas quienes afirman estar, de acuerdo, bastante de acuerdo o muy de acuerdo con las afirmaciones planteadas en cuanto a su satisfacción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

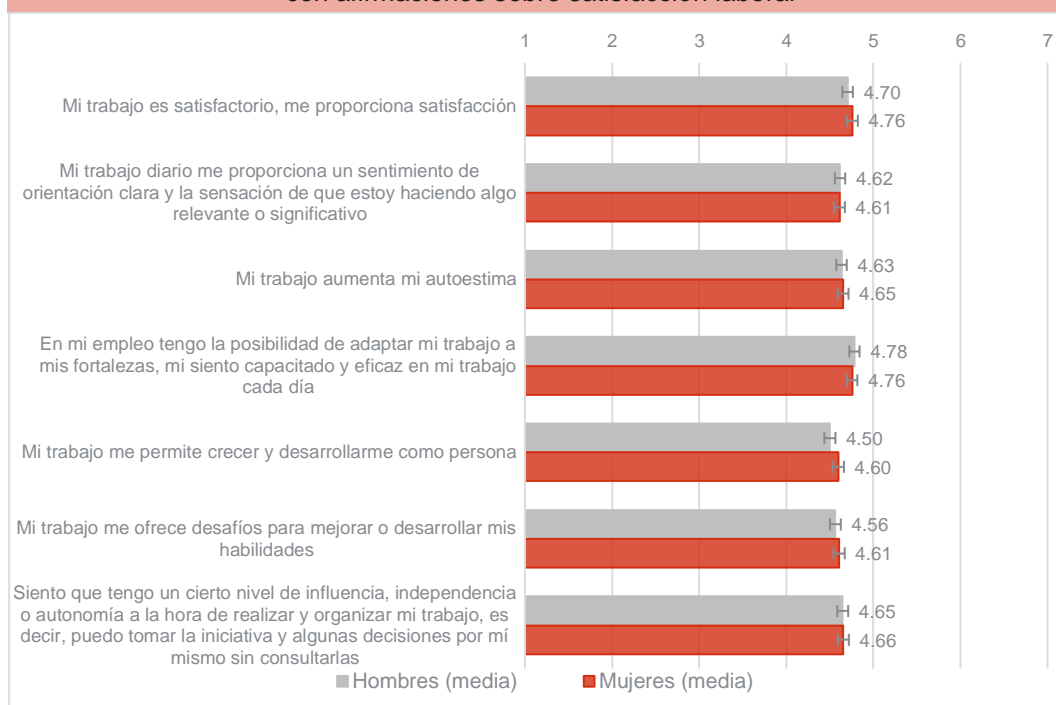
**Gráfico 3.2. Bienestar laboral, porcentaje de acuerdo y desacuerdo con afirmaciones sobre satisfacción laboral**



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.

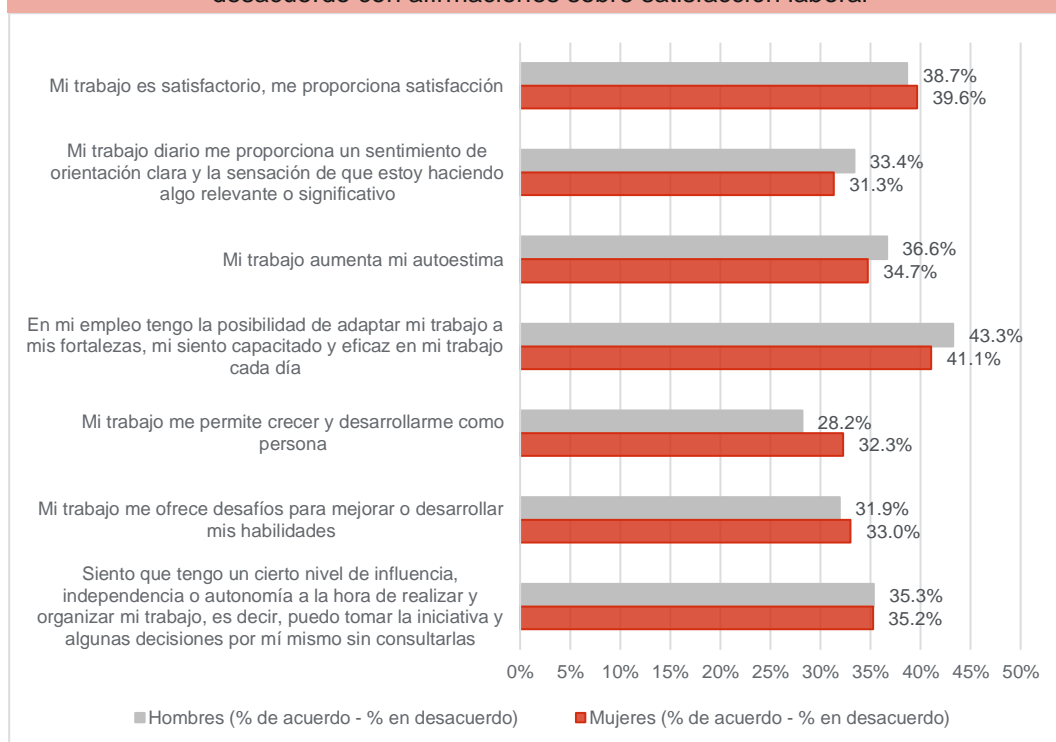
**Gráfico 3.3. Bienestar laboral y género, media de acuerdo y error estadístico de la media con afirmaciones sobre satisfacción laboral**



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

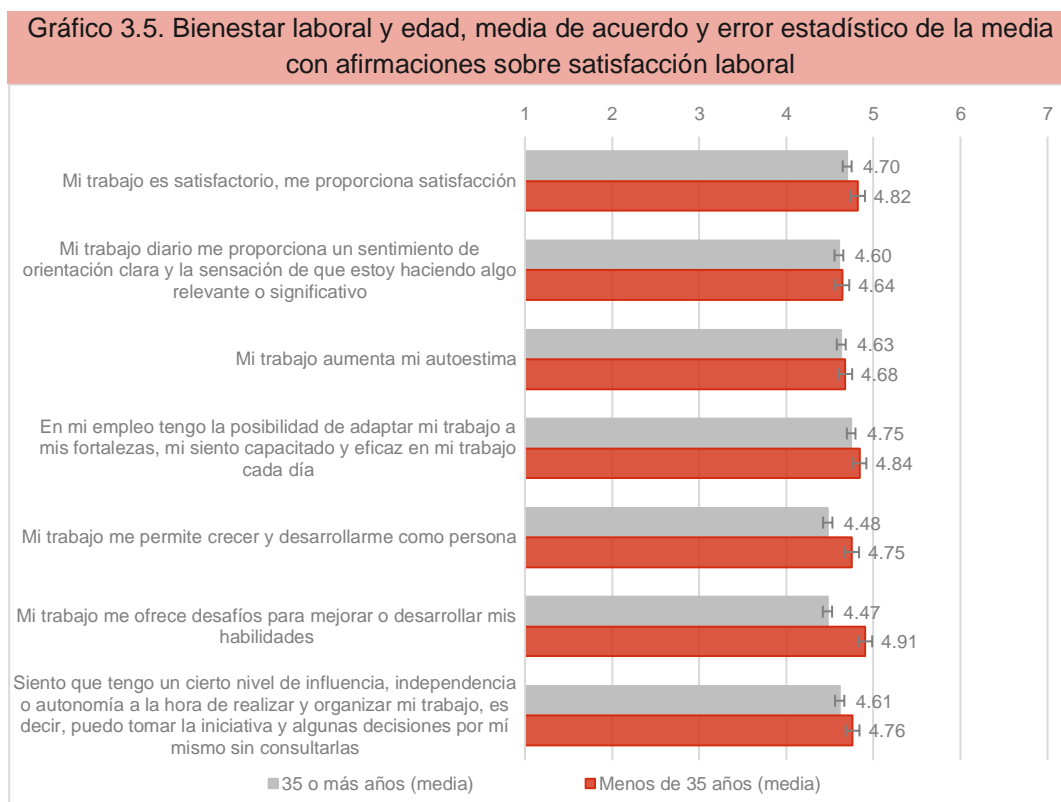
Por otro lado, el gráfico 3.4 presenta el grado de acuerdo y desacuerdo. Se puede observar que el grado de acuerdo es inferior, en todos los casos, al 44% y que la diferencia entre géneros es poco relevante. Esto último de alguna manera respalda la inexistencia de diferencias en las valoraciones medias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

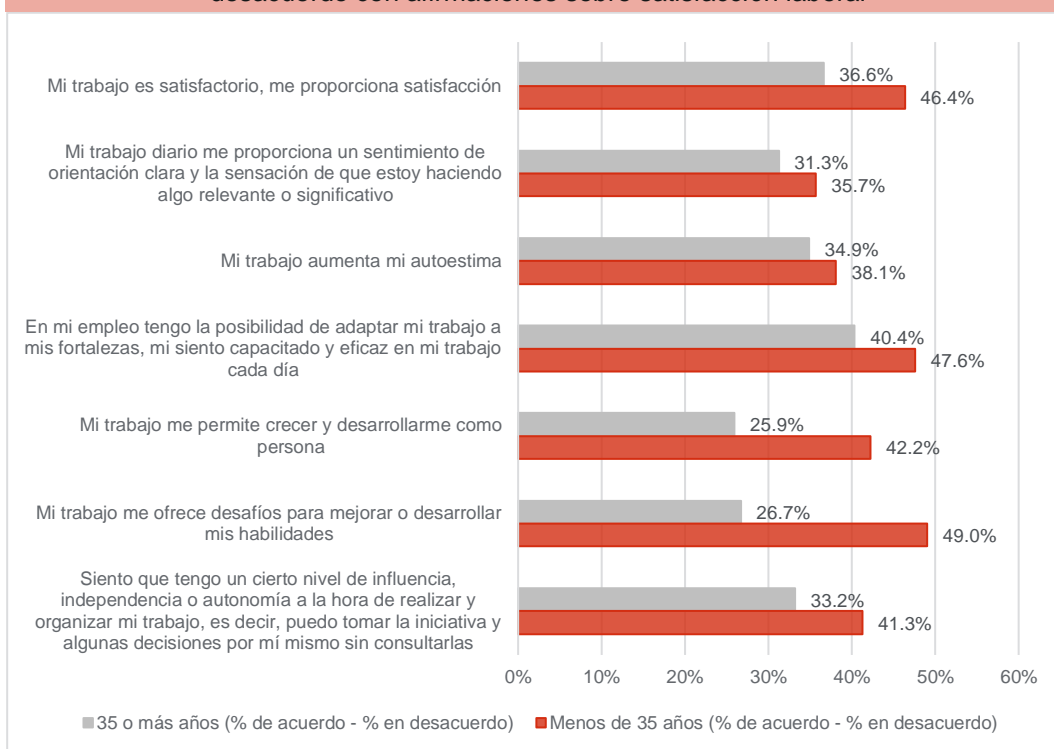


Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Menos de 35 años=412 / 35 o más años=1.187).

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.

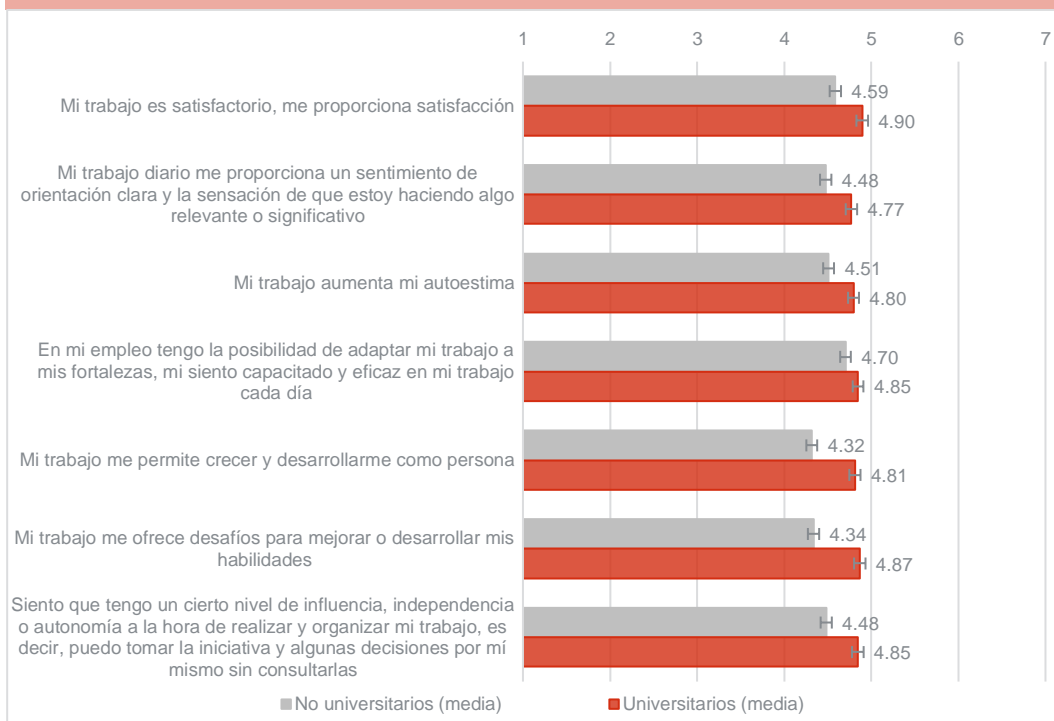
En cuanto al nivel de estudios, el gráfico 3.7 muestra los valores medios de las personas con y sin estudios universitarios. En este caso, salvo en el ítem cuarto, todas las diferencias en cuanto a los valores medios son significativas. Es decir, son las personas que tienen estudios universitarios las 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**

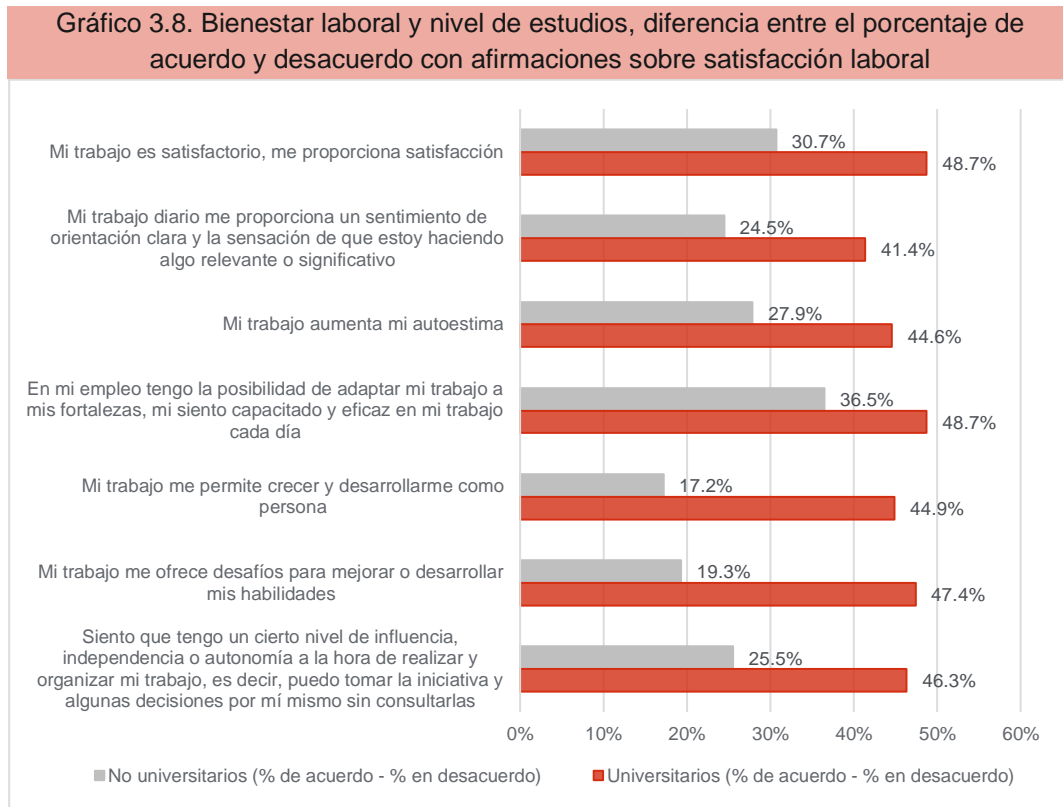


Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Menos de 35 años=412 / 35 o más años=1.187).

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.



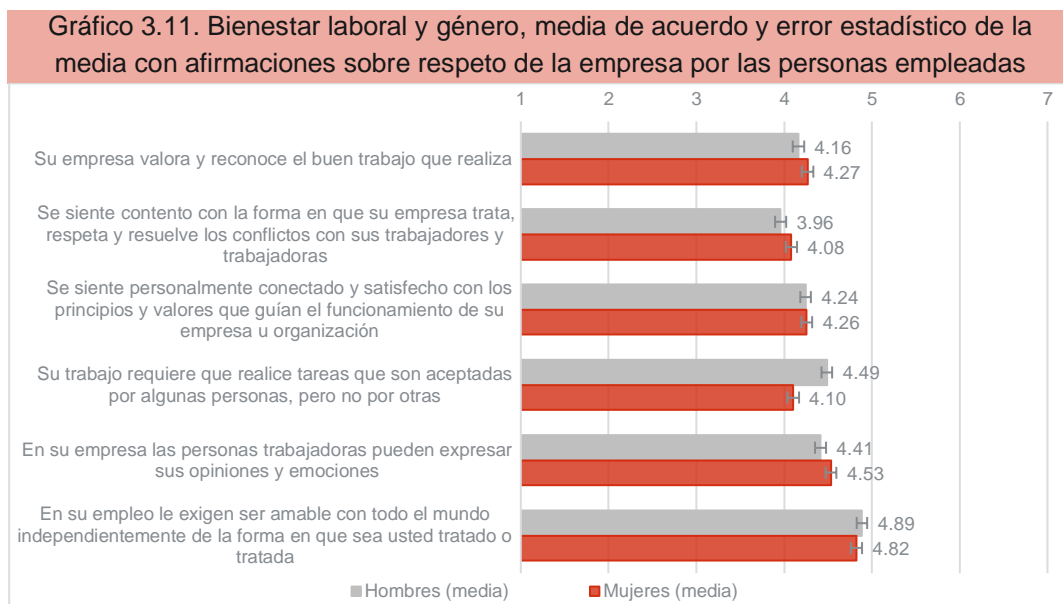
Fuente: elaboración propia. N=1.599.

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.

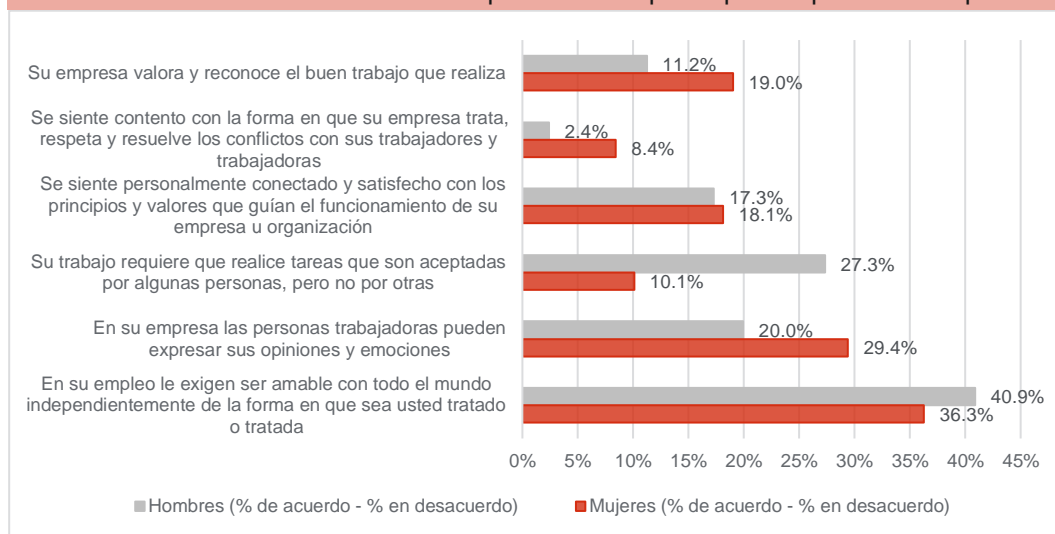


Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Mujeres=772 / Hombres=827).

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.

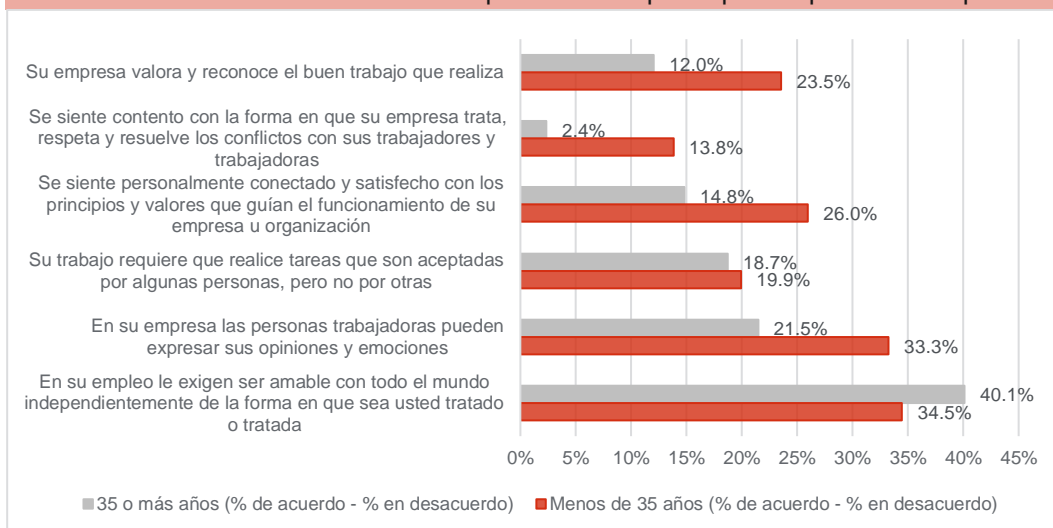
Por otro lado, el gráfico 3.14 muestra las diferencias que existen entre las personas que manifiestan estar, o no, de acuerdo con cada una de las afirmaciones planteadas. Se observa, en este sentido, como se definen los acuerdos y desacuerdo según el tramo de edad. Así, mientras que las personas más 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**



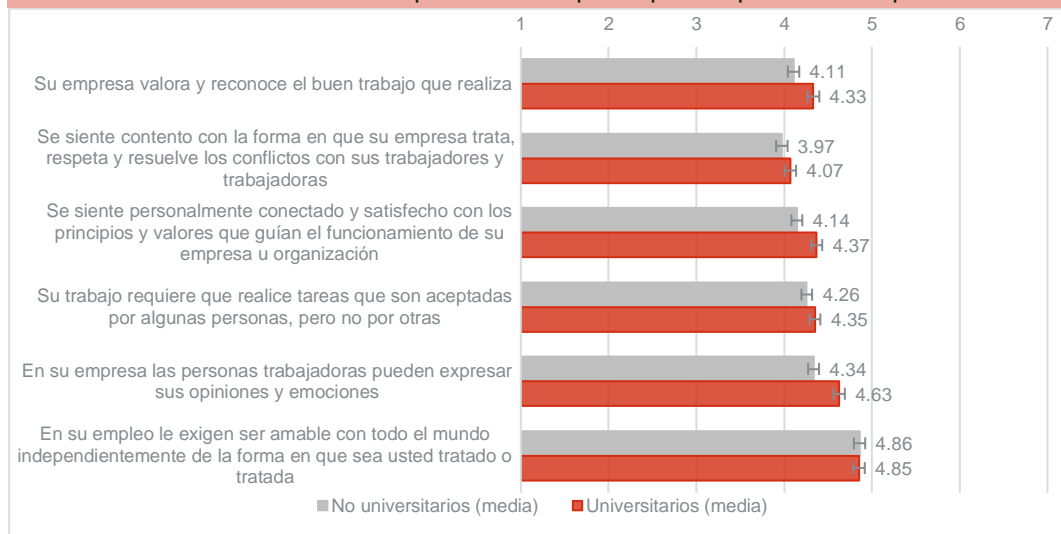
Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Menos de 35 años=412 / 35 o más años=1.187).

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

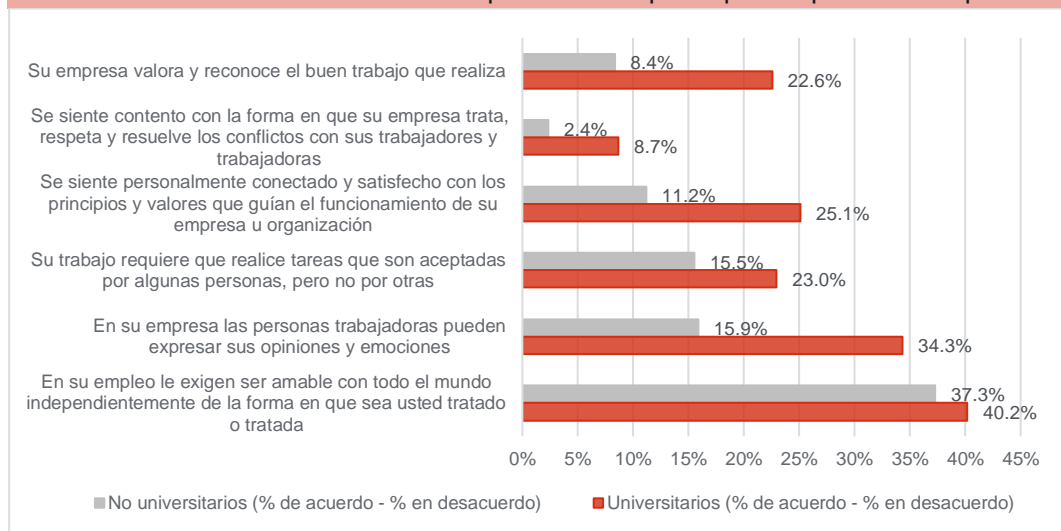
afirmaciones planteadas que las personas sin estudios, hecho que respalda con que sean las personas con estudios la que presenten siempre mayores valores medios.

**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**

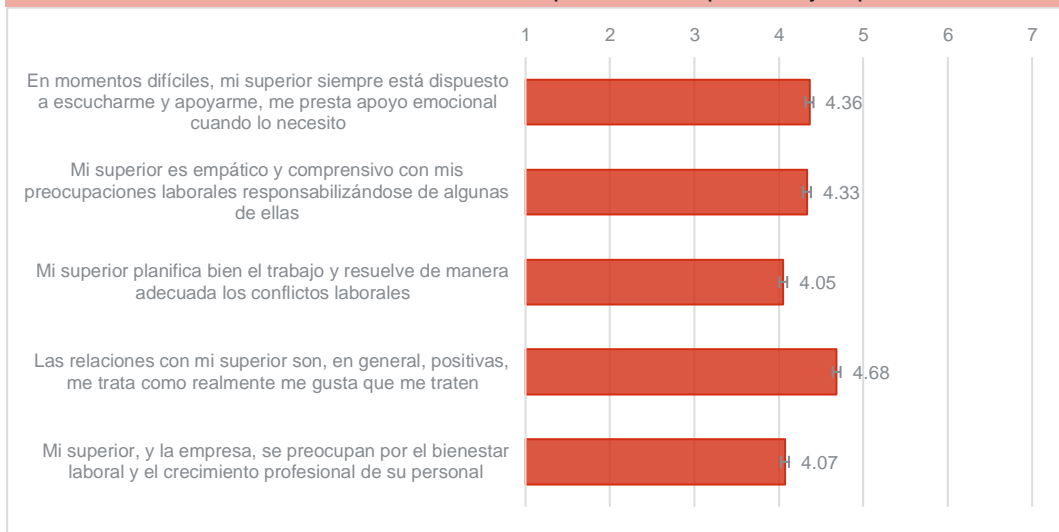


Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Menos de 35 años=412 / 35 o más años=1.187).

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

La tercera de las dimensiones con las que se 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 al valor central de la escala, y son sensiblemente inferiores a los valores de la dimensión anterior.

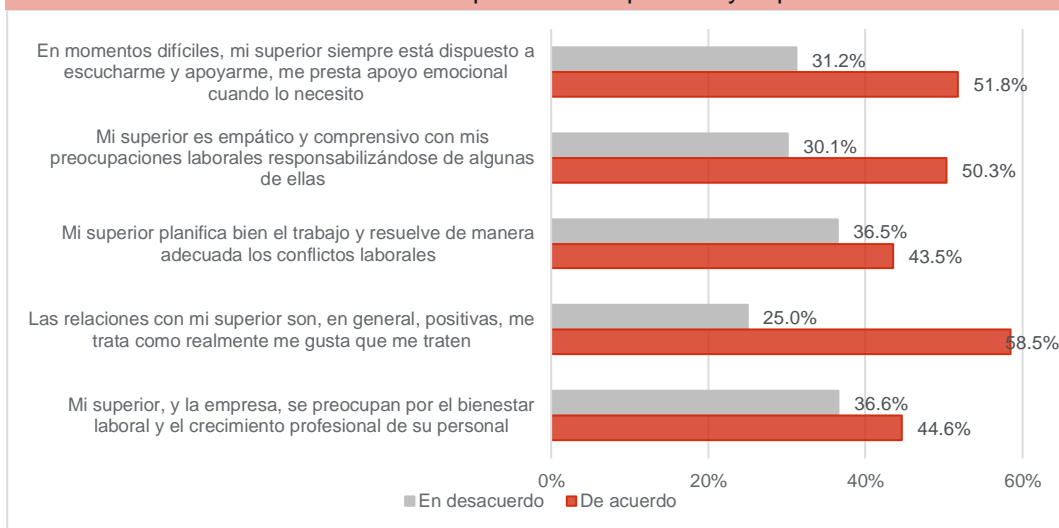
**Gráfico 3.17. Bienestar laboral, media de acuerdo y error estadístico de la media con afirmaciones sobre la relación entre personas empleadas y superiores**



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**

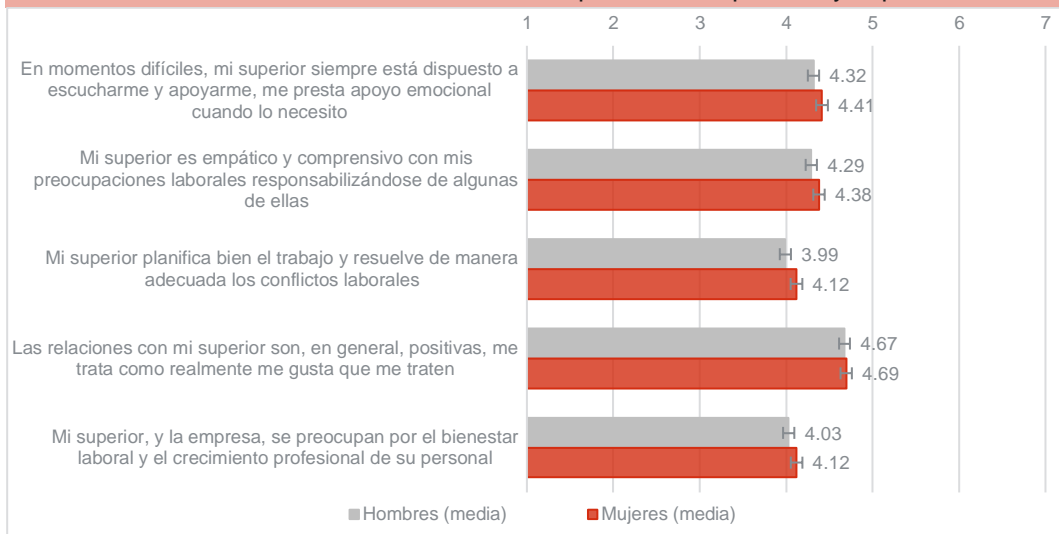


Fuente: elaboración propia. N=1.599.

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.



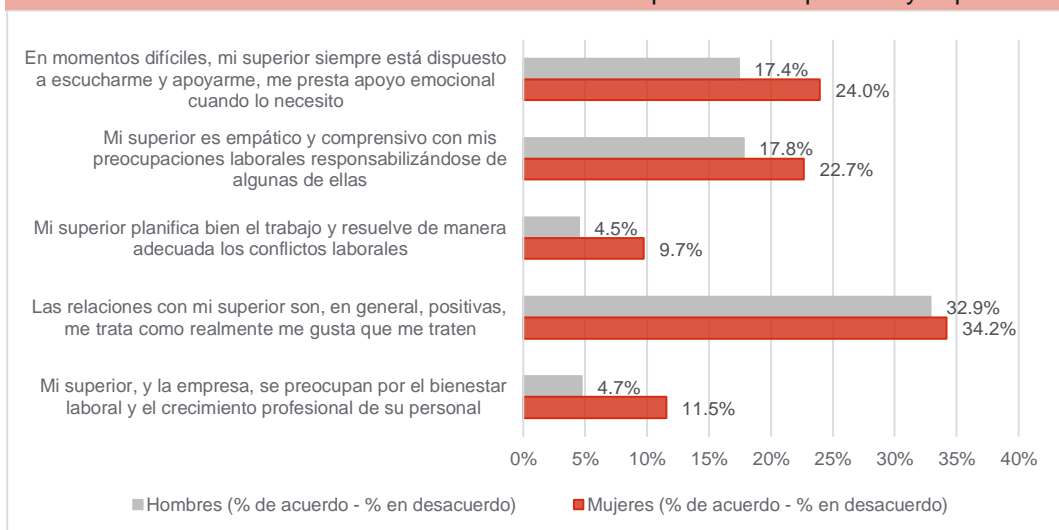
**Gráfico 3.19. Bienestar laboral y género, media de acuerdo y error estadístico de media con afirmaciones sobre la relación entre personas empleadas y superiores**



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**

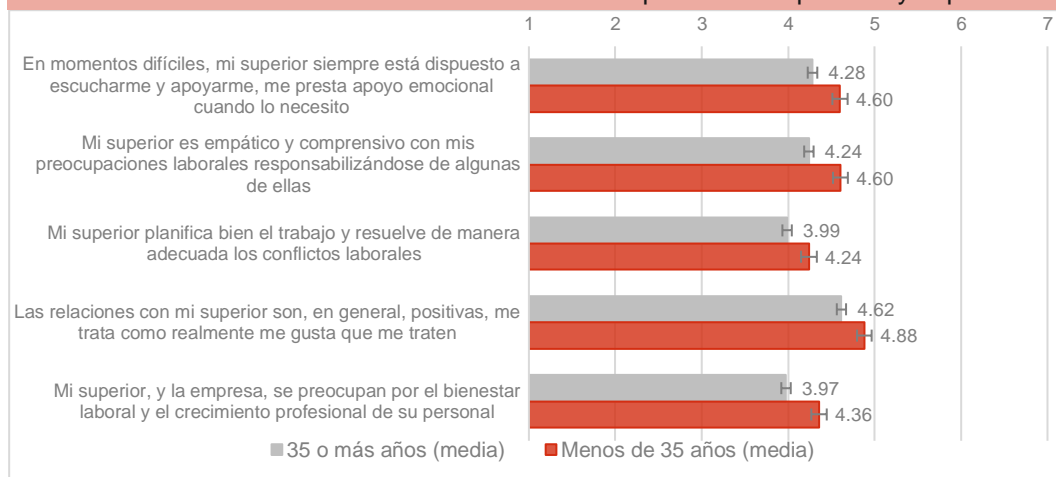


Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Mujeres=772 / Hombres=827).

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.

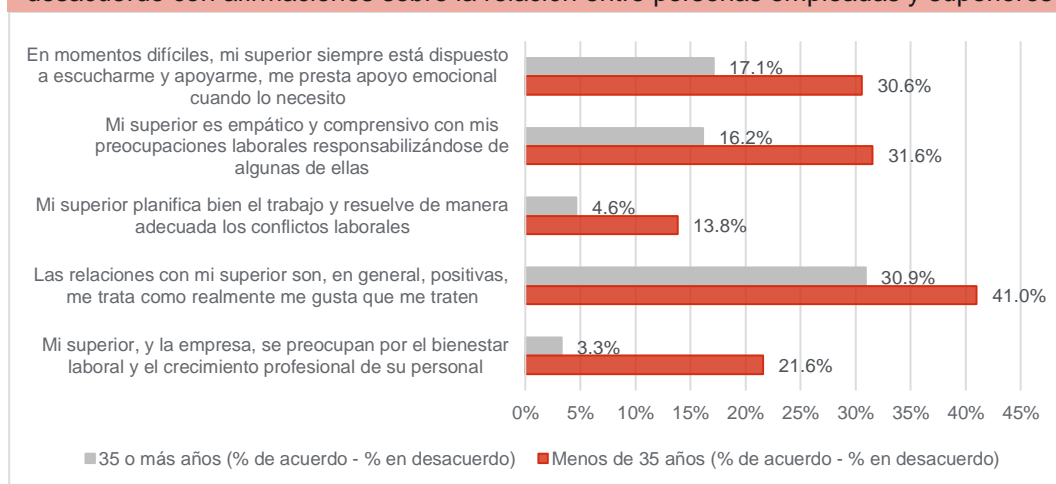
**Gráfico 3.21. Bienestar laboral y edad, media de acuerdo y error estadístico de media con diferentes afirmaciones sobre la relación entre personas empleadas y superiores**



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**

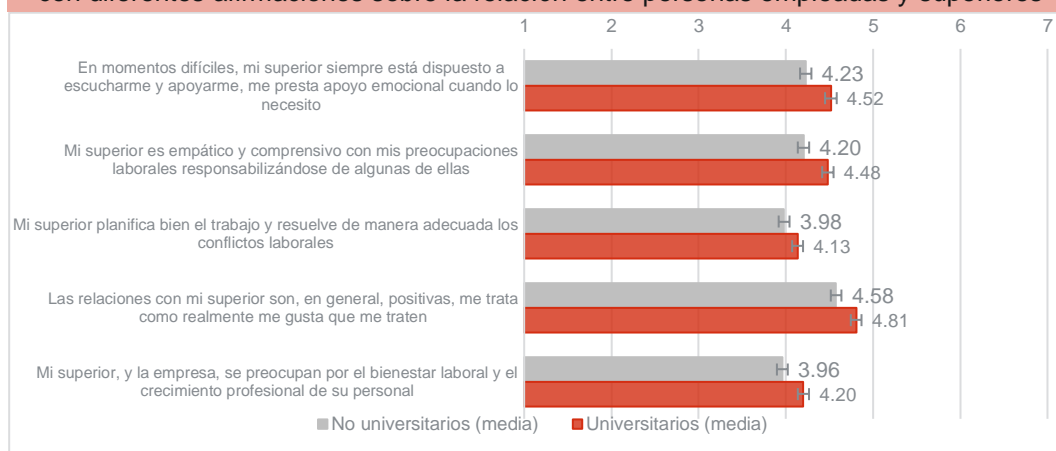


Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Menos de 35 años=412 / 35 o más años=1.187).

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.

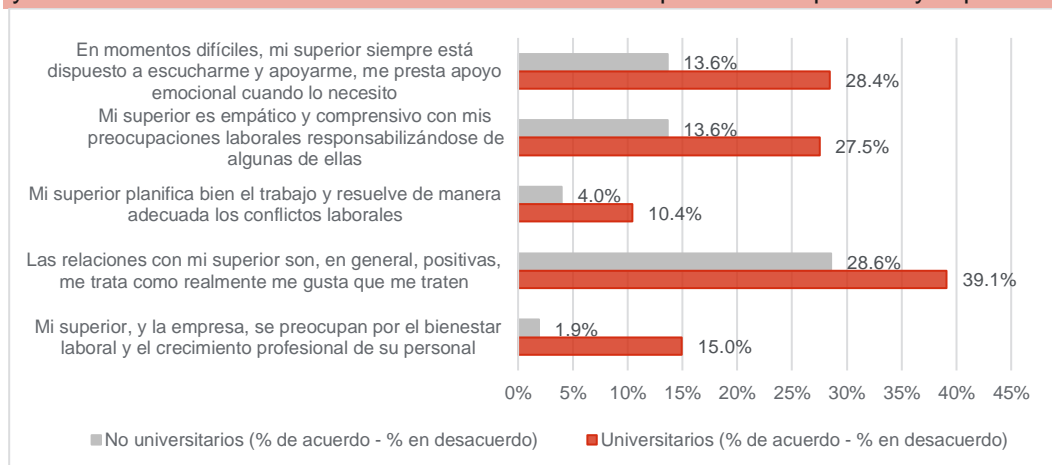
**Gráfico 3.23. Bienestar laboral y nivel de estudios, media de acuerdo y error estadístico con diferentes afirmaciones sobre la relación entre personas empleadas y superiores**



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

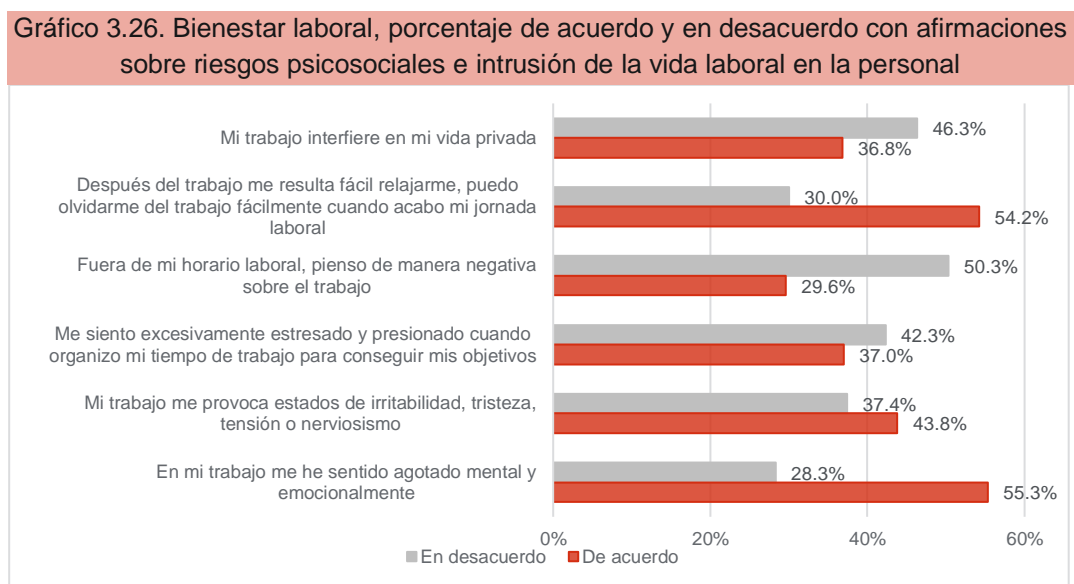
escalas con las que ha sido medidas las dimensiones anteriores, y dado el sentido de las afirmaciones planteadas, en los ítems primero, tercero, cuarto, quinto y sexto, el valor 1 coincide con la mejor valoración posible.

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.



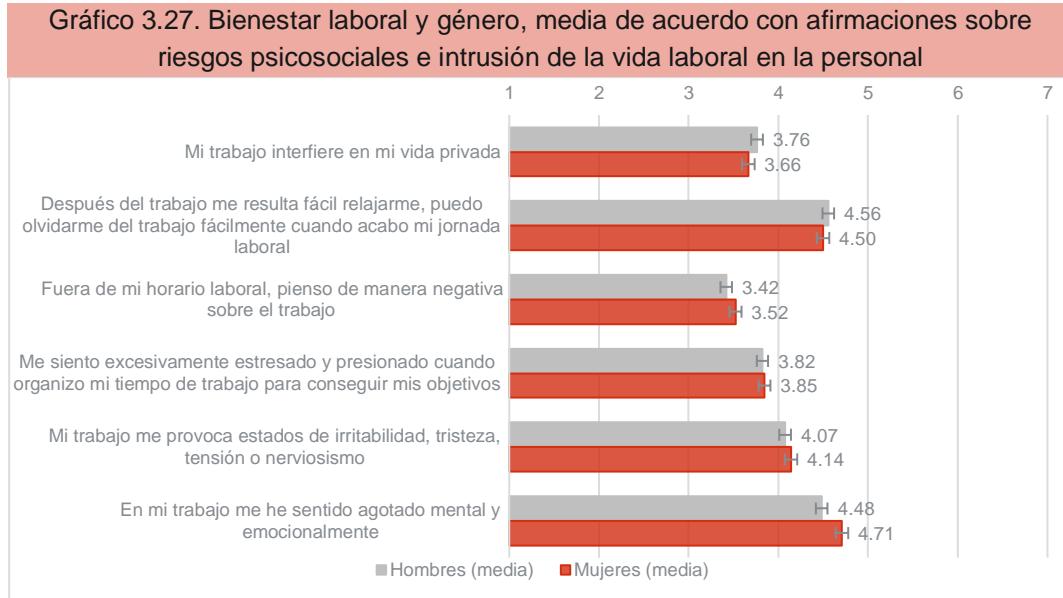
Fuente: elaboración propia. N=1.599.

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.



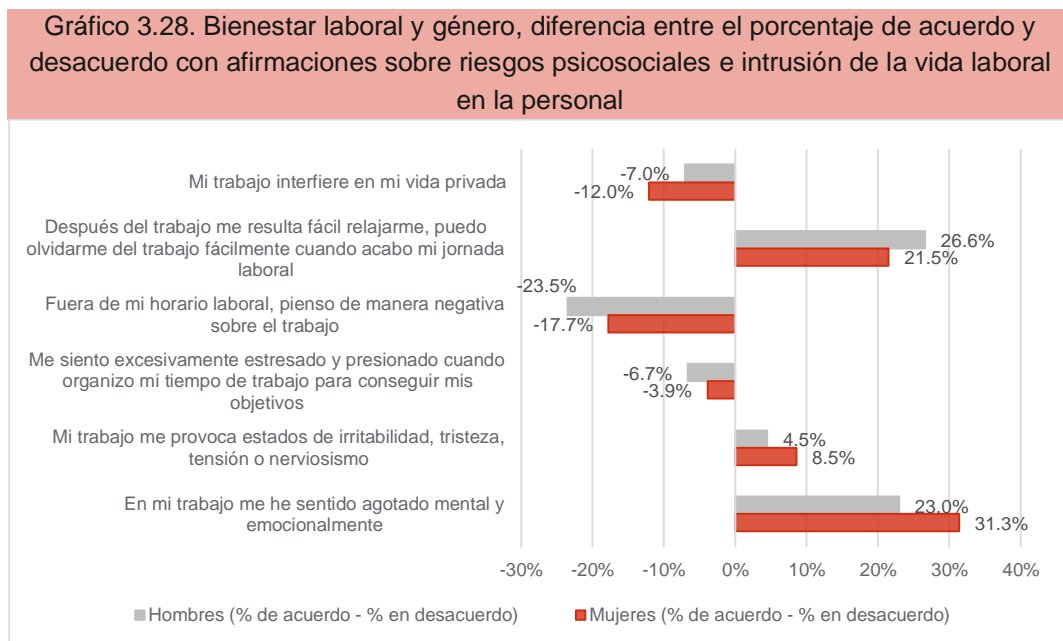
Fuente: elaboración propia. N=1.599.

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.



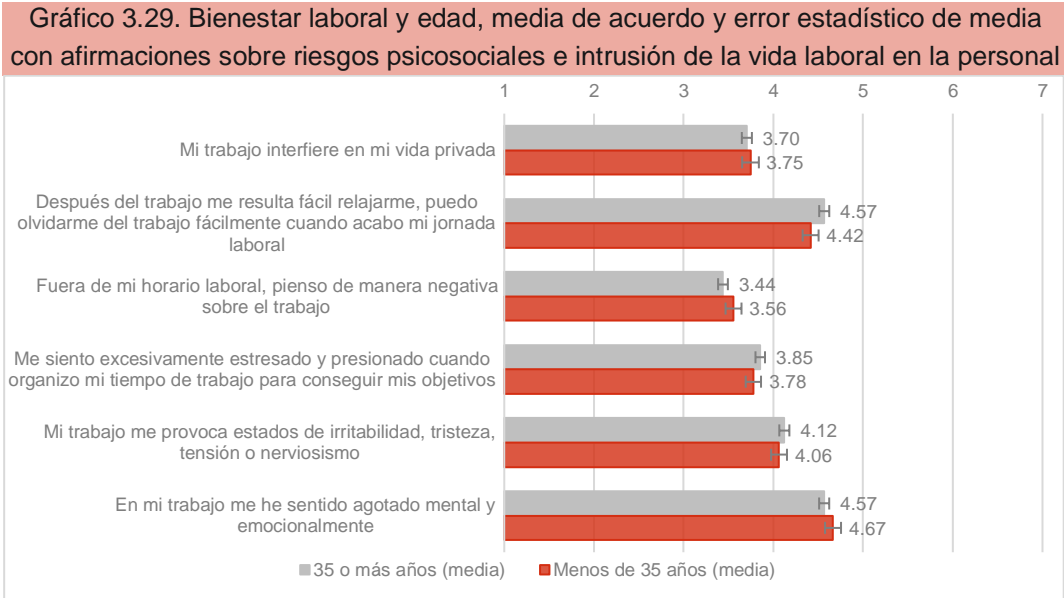
Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Mujeres=772 / Hombres=827).

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.



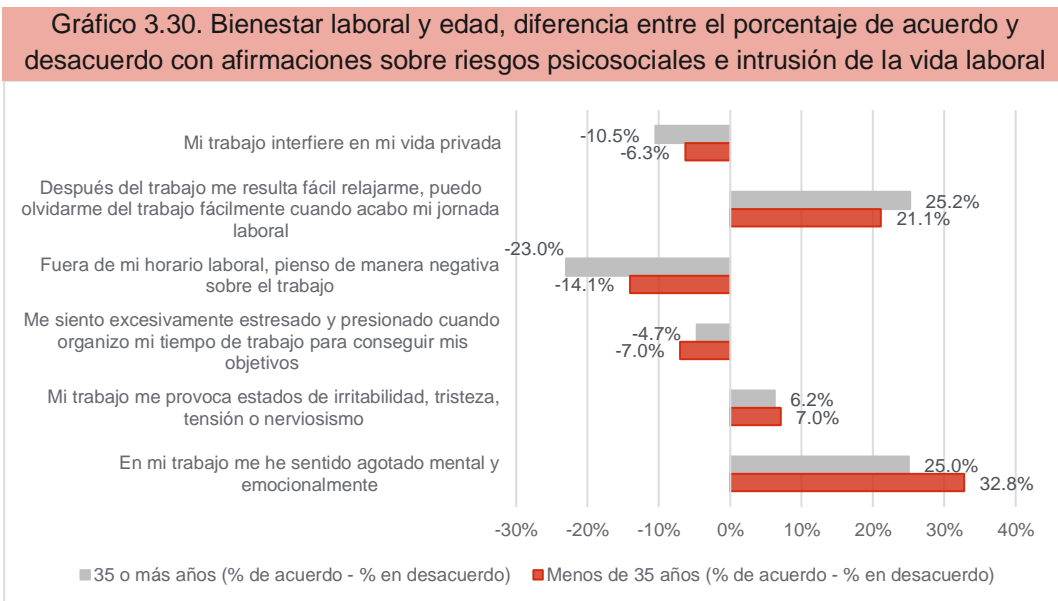
Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Mujeres=772 / Hombres=827).

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.



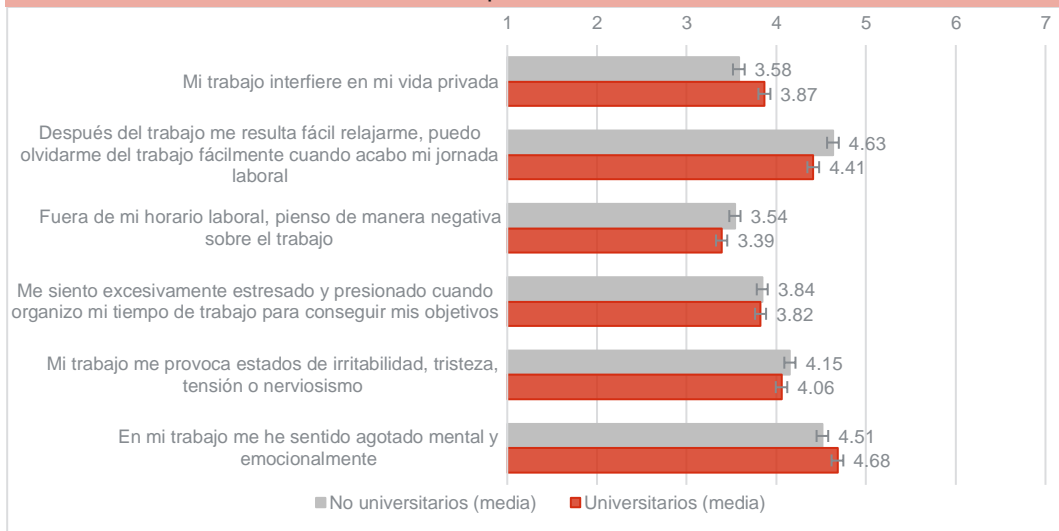
Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Menos de 35 años=412 / 35 o más años=1.187).

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.

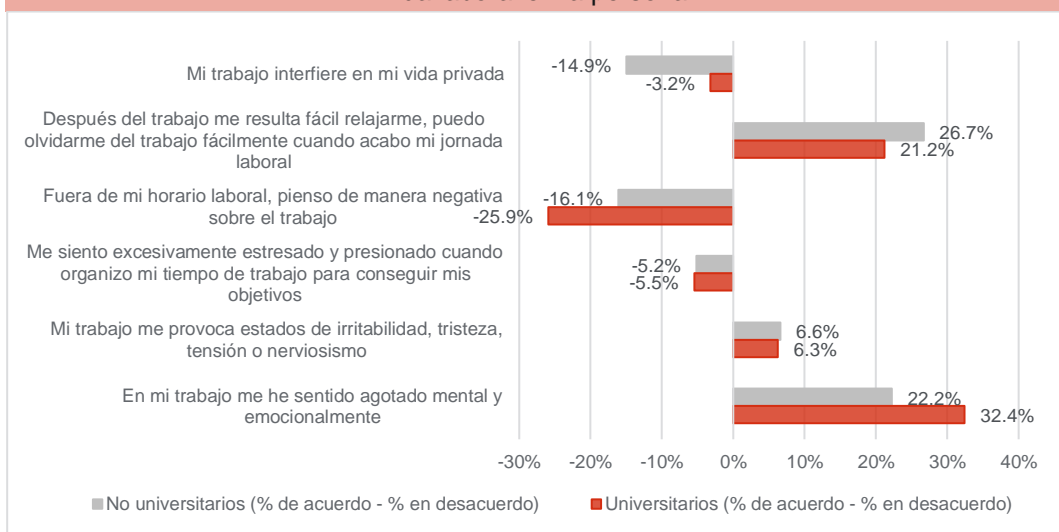
**Gráfico 3.31. Bienestar laboral y nivel de estudios, media de acuerdo y error estadístico de media con afirmaciones sobre riesgos psicosociales e intrusión de la vida laboral en la personal**



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**

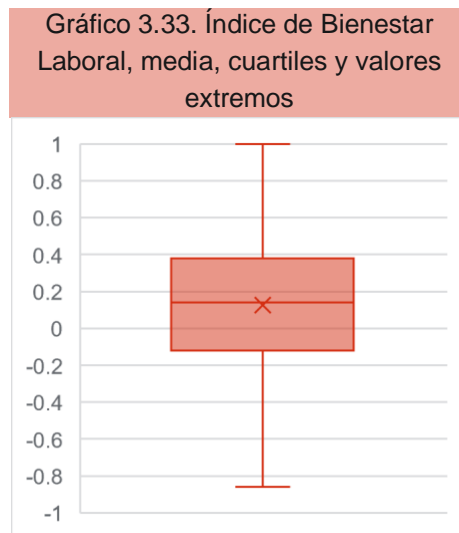


Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Menos de 35 años=412 / 35 o más años=1.187).

#### 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.

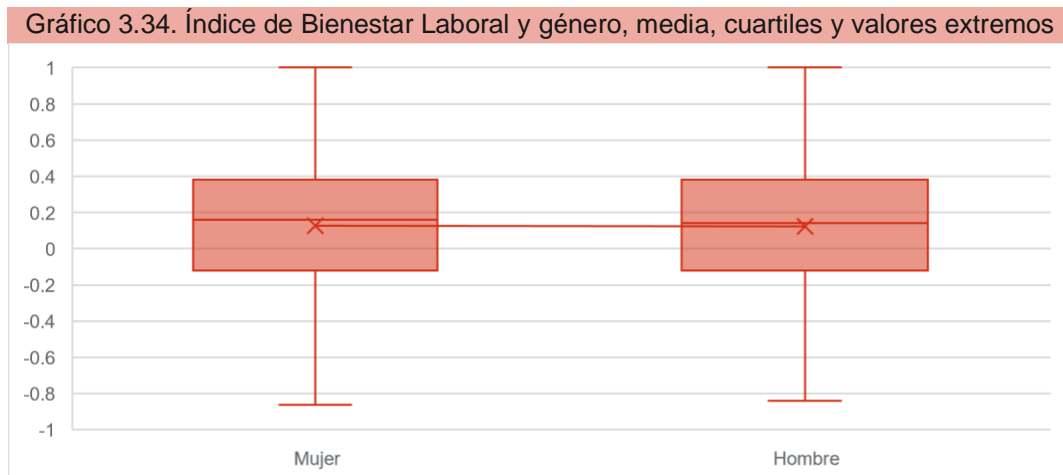


Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Mujeres=772 / Hombres=827).

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.

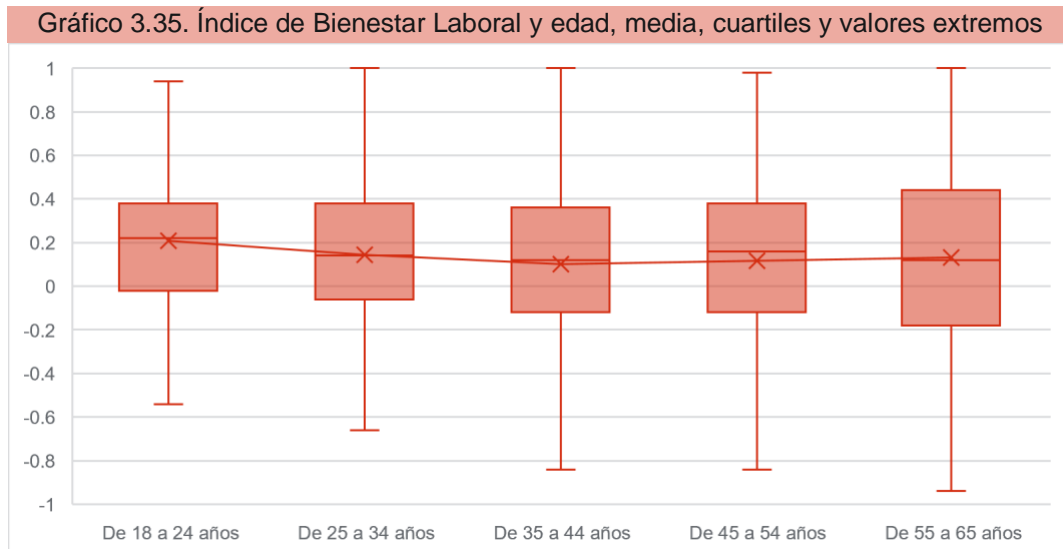
El gráfico 3.34 muestra los valores que toma la media y la mediana para el caso de las mujeres y de los hombres. En el caso de las mujeres estos valores son de 0,12 y 0,16 respectivamente, siendo para los hombres de 0,12 la media y 0,14 la mediana. Valores que no presentan diferencias estadísticas significativas, 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.

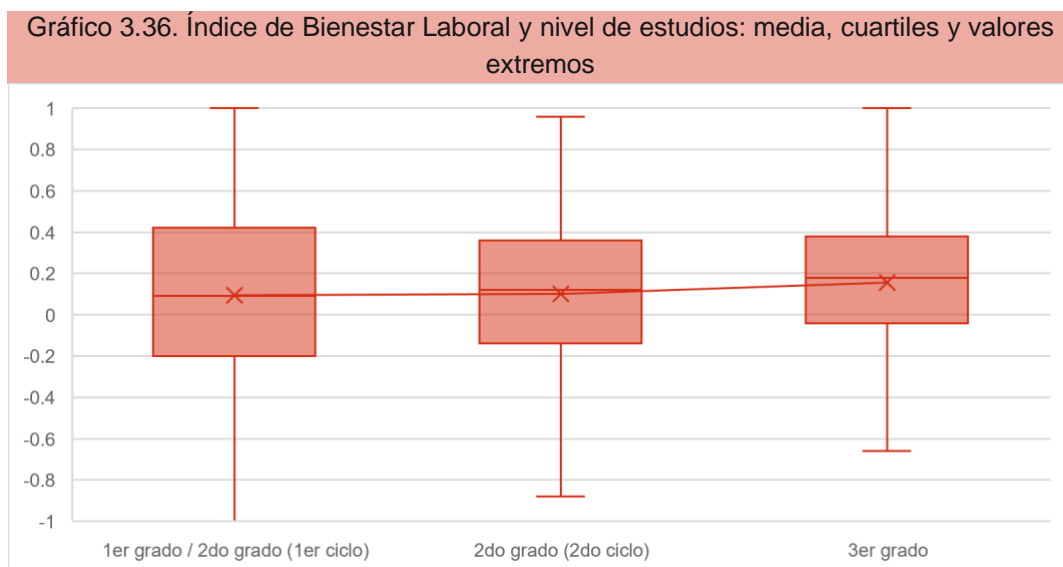
En cuanto a la edad, en el gráfico 3.35 se observa como el índice de bienestar laboral presenta una tendencia a disminuir conforme aumenta la edad. Sin embargo, estas diferencias no son significativas. Es decir, el bienestar laboral es igual en todos los tramos de edad desde un punto de vista estadístico.



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.

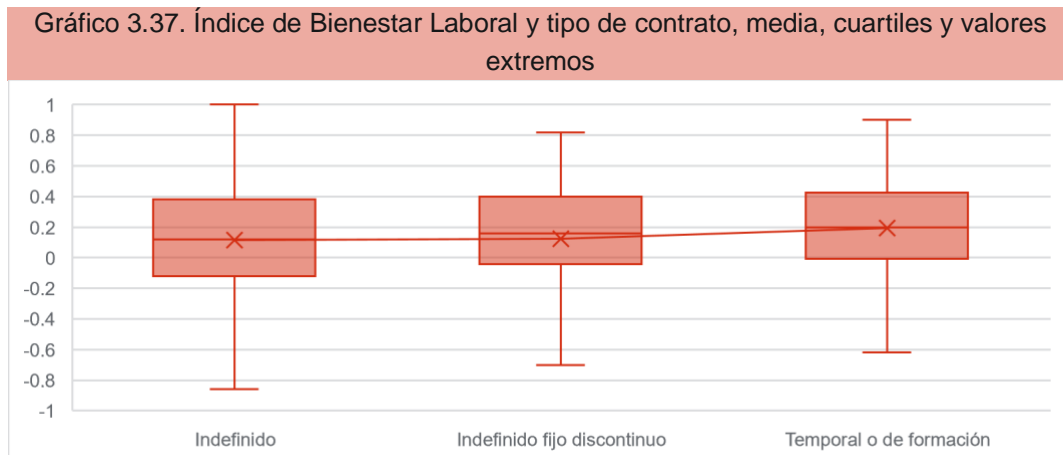
El gráfico 3.36 muestra el índice de bienestar laboral con relación al nivel de estudios de las personas encuestadas. Así, mientras que para las personas con un nivel de estudios básicos el índice de bienestar laboral se sitúa en el 0,09, para aquellas personas que tienen estudios superiores, este índice 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.

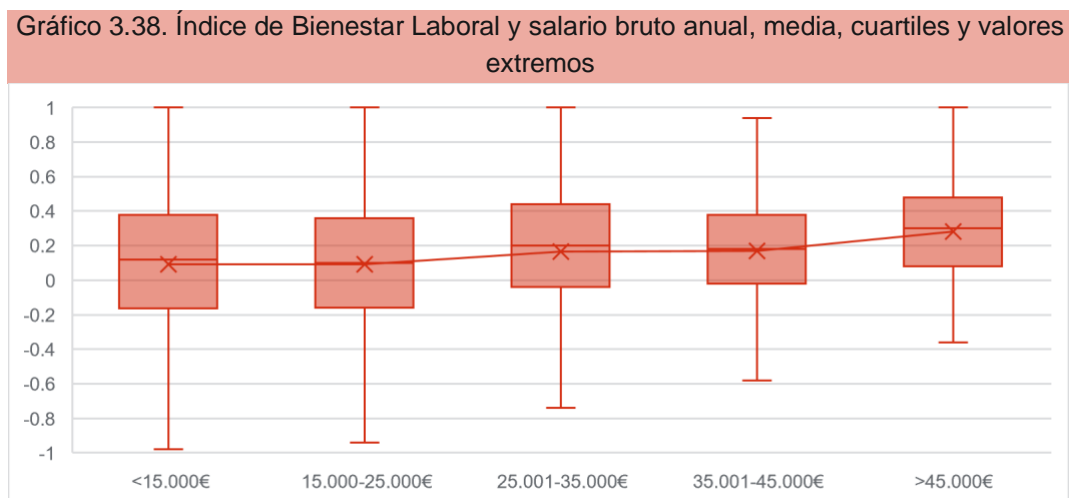
El gráfico 3.37 presenta los valores que este índice ha tomado en relación con el tipo de contrato. Según este análisis el índice de bienestar laboral de las personas con un contrato indefinido alcanza los valores de 0,11 para la media y de 0,12 para la mediana, mientras que para las personas con contrato 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.

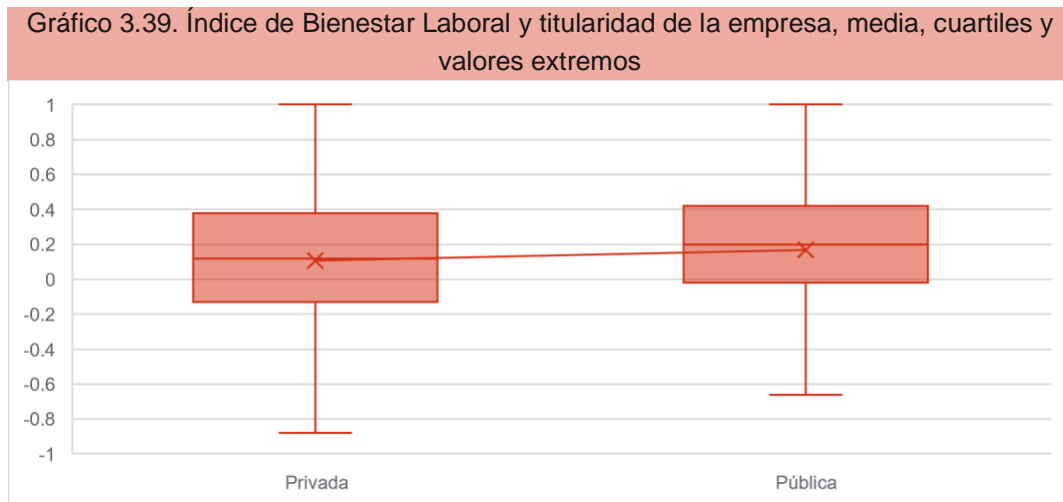
El gráfico 3.38 muestra la variación de este índice en función del nivel del salario bruto anual. Así si para las personas que se sitúan en el rango salarial más bajo el valor de la media y de la mediana del índice de bienestar laboral es de 0,09 y 0,12 respectivamente, para aquellas personas que se 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.

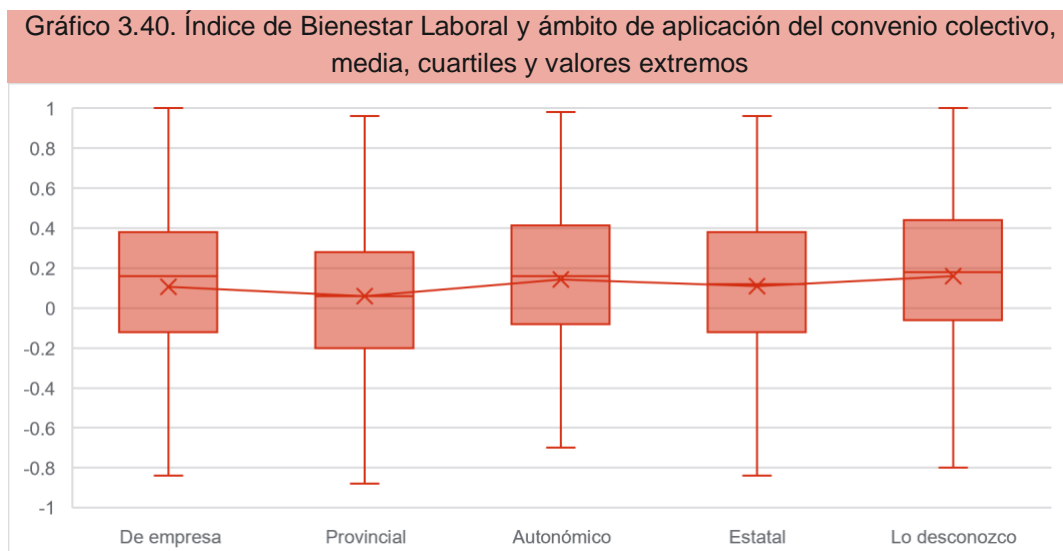
El gráfico 3.39 muestra los valores de la media y la mediana del índice de bienestar laboral según las personas encuestadas trabajen en una empresa privada o pública. Así, para las primeras, el índice de bienestar laboral toma valores de 0,1 y 0,12 para la media y la mediana respectivamente, mientras 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).

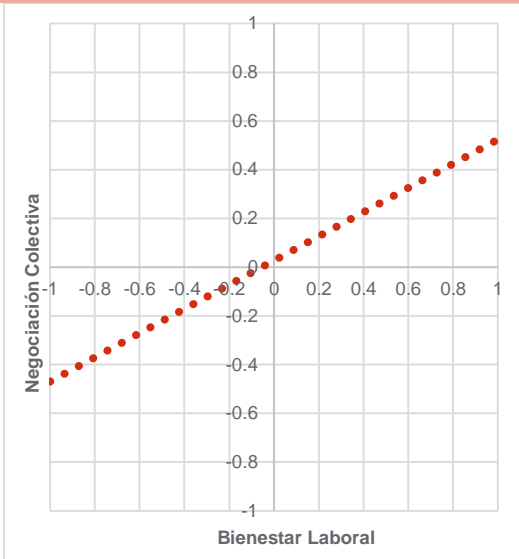
## 5. Coeficientes de correlación.

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.

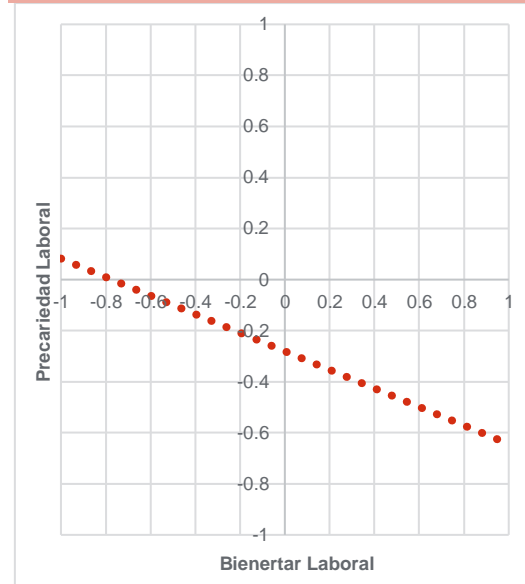


Gráfico 3.42. Correlación entre el Índice de Bienestar Laboral y el Índice de Aceptación de la Negociación Colectiva



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.