



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DEL TRABAJO DE
SORIA

Grado en Relaciones Laborales
y
Recursos Humanos

TRABAJO FIN DE GRADO

SALUD MENTAL EN EL TRABAJO

Presentado por Evelin Álvarez Alberca

Tutelado por: Marta Piñuelas Caceres

Soria, 12 de Septiembre del 2024

CET

FACULTAD de CIENCIAS EMPRESARIALES y del TRABAJO de SORIA

INDICE

RESUMEN	5
Palabras Clave	6
1 Introducción	7
1.1 Contexto de la situación laboral en Soria.....	7
1.2 Justificación del Estudio.....	8
1.3 Objetivos del Estudio.....	9
1.4 Metodología	10
2 Revisión de la Literatura	12
2.1 Psicología Organizacional.....	14
2.2 Factores que Influyen en el Bienestar Laboral	15
2.3 Estrés Laboral y sus Consecuencias	16
2.3.1 Factores que Causan Estrés Laboral :.....	16
2.3.2 Consecuencias del Estrés Laboral	17
2.3.3 Estrategias para Reducir el Estrés Laboral	18
2.4 Importancia de la Salud Mental en el Trabajo	19
3 Marco Teórico	21
3.1 Teorías Psicológicas Aplicadas al Ambiente Laboral	22
3.2 Conceptos Clave: Motivación, Satisfacción Laboral, Resiliencia, etc.	25
4 Metodología del Estudio Psicológico	27
4.1 Diseño de la Investigación.....	27
4.2 Participantes	27
4.3 Instrumentos de Recolección de Datos.....	28
4.4 Procedimientos	28
4.5 Análisis de Datos	28
5 Bienestar Emocional de los Empleados	28
5.1 Niveles de Estrés	28
5.2 Satisfacción Laboral	29
5.3 Equilibrio entre Trabajo y Vida Personal	29
5.4 Apoyo Social en el Trabajo	29
6 Comunicación y Relaciones Interpersonales	29
6.1 Calidad de la Comunicación Interna	29
6.2 Relaciones entre Compañeros y con Superiores.....	29
6.3 Resolución de Conflictos.....	30

7 Recursos y Programas de Apoyo.....	30
7.1 Plan de prevención.....	30
7.1.1 Diagnóstico Inicial.....	30
7.1.2 Sensibilización y Formación.....	30
7.1.3 Intervenciones Psicológicas y Organizacionales	31
7.1.4 Monitoreo y Evaluación Continua	31
7.1.5 Implicación de la Alta Dirección	32
7.1.6 Adaptación a Diferentes Sectores y Puestos	32
7.1.7 Conclusión.....	33
8 Resultados del Estudio	33
8.1 Hallazgos Clave.....	33
8.2 Tendencias y Patrones Identificados.....	33
9 Conclusiones y Recomendaciones.....	33
9.1 Conclusiones del Estudio	34
9.2 Implicaciones para la Empresa	34
9.3 Recomendaciones para Mejorar el Bienestar Psicológico	35
9.4 Limitaciones del Estudio y Áreas para Futura Investigación	36
10 Conclusión	37
10.1 Webgrafía	39
11 ANOXE I.....	40
11.1 RESULTADO DEL TEST	40
12 Anexo II	47
12.1 Test de bienestar laboral.....	47

AGRADECIMIENTOS

Quiero expresar mi más profundo agradecimiento a aquellas personas que me han acompañado y apoyado a lo largo de este camino. A mis padres, por su amor incondicional y su constante apoyo, quienes me han brindado la fuerza y los valores para perseverar. A mi hermano, por estar siempre a mi lado, brindándome ánimo en cada paso de este proceso.

A mi pareja, por su paciencia, comprensión y por ser mi pilar fundamental en los momentos difíciles. Y, sobre todo, a mi hija, que ha sido mi mayor inspiración. Gracias a ella, he aprendido que ser madre no es un impedimento para seguir luchando por mis sueños y metas. Este logro es una prueba de que, con determinación, se puede equilibrar la maternidad con los estudios y el crecimiento personal. Sin ella, esto no habría sido posible.

A todos, gracias por ser mi motivación para seguir adelante y hacer realidad este proyecto.

RESUMEN

Este trabajo de investigación se centra en el análisis del bienestar laboral, evaluando los factores que influyen en el bienestar emocional de los empleados dentro de una organización. A través de un cuestionario estructurado, se analizan elementos clave como los niveles de estrés, la satisfacción laboral, el equilibrio entre la vida personal y laboral, y el apoyo social. El estudio también examina la calidad de la comunicación interna, las relaciones interpersonales y los recursos y programas disponibles para el bienestar mental de los trabajadores. Los resultados revelan tendencias importantes en cuanto a la carga de trabajo, el apoyo emocional y la percepción del bienestar organizacional, identificando áreas de mejora clave. Finalmente, se proponen recomendaciones para optimizar el bienestar psicológico en el lugar de trabajo y se sugieren futuros campos de investigación. Se administró un cuestionario estructurado a través de WhatsApp a una muestra de 60 personas, de las cuales respondieron 37 participantes pertenecientes a diversas empresas de la provincia de Soria y de distintos sectores. La muestra estuvo compuesta por 26 mujeres y 11 hombres, lo que permitió una representación variada en términos de género y ocupación.

El cuestionario abordó temas clave como los niveles de estrés, la satisfacción laboral, el equilibrio entre la vida personal y laboral, y el apoyo social en el trabajo. Asimismo, se evaluaron aspectos relacionados con la calidad de la comunicación interna, las relaciones interpersonales y la disponibilidad de recursos y programas de apoyo psicológico dentro de las empresas. Los resultados revelaron que, aunque muchos empleados experimentan un nivel aceptable de bienestar emocional, existen áreas críticas relacionadas con la sobrecarga de trabajo, la dificultad para desconectar fuera del horario laboral y la necesidad de un mayor apoyo social.

El estudio concluye con recomendaciones para las empresas, sugiriendo la implementación de programas de bienestar más robustos, la promoción de un mejor equilibrio entre la vida personal y laboral, y la capacitación de los líderes para proporcionar apoyo emocional adecuado. También se señalan limitaciones del estudio y se proponen líneas de investigación futura para profundizar en la relación entre bienestar emocional y productividad.

Palabras Clave

- ✚ Bienestar laboral
- ✚ Estrés laboral
- ✚ Satisfacción laboral
- ✚ Apoyo social
- ✚ Equilibrio vida-trabajo
- ✚ Salud mental
- ✚ Comunicación interna
- ✚ Resiliencia
- ✚ Bienestar psicológico
- ✚ Burnout
- ✚ Equilibrio trabajo-vida
- ✚ Apoyo psicológico en la empresa
- ✚ Salud mental en el trabajo

1 Introducción

En las últimas décadas, la salud mental ha ganado un espacio significativo en el ámbito laboral, reconociéndose su impacto tanto en el bienestar individual de los trabajadores como en el rendimiento organizacional. El entorno laboral es un escenario en el que los individuos pasan gran parte de su vida, y las condiciones que enfrentan en él, tanto positivas como negativas, influyen directamente en su salud física y emocional. La presión por cumplir con las expectativas, las largas jornadas laborales, el estrés constante y la falta de equilibrio entre la vida personal y profesional son factores que pueden afectar de manera significativa el bienestar psicológico de los empleados. A raíz de estas circunstancias, surge la necesidad de desarrollar herramientas que permitan medir y evaluar el bienestar laboral de manera efectiva. Estas herramientas no solo proporcionan un diagnóstico sobre el estado actual de la salud mental en el entorno de trabajo, sino que también ayudan a las organizaciones a identificar áreas de mejora y a implementar estrategias para promover un ambiente saludable y sostenible. El presente trabajo se enfoca en la elaboración y aplicación de un test de bienestar laboral, cuyo objetivo es analizar el estado de la salud mental de los trabajadores en diferentes organizaciones. A través de este estudio, se busca ofrecer una visión integral de los factores que afectan el bienestar en el trabajo, permitiendo así diseñar políticas y acciones que mejoren la calidad de vida de los empleados y, en consecuencia, optimicen el desempeño organizacional. Con este proyecto, se pretende aportar a la creciente conciencia sobre la importancia de la salud mental en el ámbito laboral, ofreciendo un enfoque práctico y basado en datos para fomentar entornos de trabajo más saludables y productivos.

1.1 Contexto de la situación laboral en Soria

Soria, una provincia localizada en la comunidad autónoma de Castilla y León, ha enfrentado desafíos demográficos y económicos en las últimas décadas que han influido directamente en la situación laboral de sus habitantes. La provincia cuenta con una de las tasas de población más bajas de España, lo que ha generado un entorno de despoblación y envejecimiento que afecta tanto al mercado laboral como a las perspectivas de desarrollo económico. El tejido productivo de Soria se caracteriza por una alta concentración de pequeñas y medianas empresas (PYMEs), así como un sector primario considerablemente importante, principalmente centrado en la agricultura, ganadería y

forestación. No obstante, sectores como el industrial y el turístico también han empezado a tomar relevancia en los últimos años, con iniciativas locales para atraer inversiones y fomentar el crecimiento empresarial. A pesar de estos esfuerzos, el mercado laboral en Soria enfrenta retos específicos, como la falta de oportunidades para jóvenes y profesionales cualificados, lo que ha motivado la migración hacia otras ciudades y regiones. Además, la precariedad laboral y la temporalidad en algunos sectores siguen siendo una realidad que condiciona el bienestar de los trabajadores. El desempleo, aunque inferior a la media nacional, sigue siendo una preocupación, especialmente entre colectivos vulnerables y los jóvenes que buscan su primer empleo. En cuanto a la salud mental en el entorno laboral, el limitado acceso a servicios especializados en zonas rurales, sumado a las condiciones de empleo a menudo inestables, han generado situaciones de estrés y desgaste emocional en algunos sectores. La combinación de factores socioeconómicos y geográficos dificulta la creación de políticas laborales que favorezcan el bienestar de los trabajadores, lo que refuerza la necesidad de análisis y estudios locales que permitan identificar las áreas de mejora en términos de salud y bienestar en el trabajo. Este contexto hace particularmente relevante la implementación de un test de bienestar laboral en la provincia de Soria, ya que permite recoger información clave sobre las condiciones psicológicas y emocionales de los empleados. Este tipo de análisis puede ayudar a los empleadores y a las autoridades locales a desarrollar estrategias más adaptadas a las características demográficas y económicas de la región, fomentando un entorno de trabajo más saludable y eficiente.

1.2 Justificación del Estudio

La salud mental en el ámbito laboral es un tema de creciente interés a nivel global, debido al impacto que tiene no solo en la calidad de vida de los empleados, sino también en el rendimiento y productividad de las organizaciones. En este sentido, el bienestar laboral se ha convertido en un factor clave para el desarrollo de entornos de trabajo sostenibles y saludables, en los que se promueva el equilibrio entre las demandas laborales y el bienestar personal. En el contexto de la provincia de Soria, el estudio sobre el bienestar laboral adquiere una relevancia especial debido a las características socioeconómicas y demográficas particulares de la región. La baja densidad de población, el envejecimiento de esta y la escasez de oportunidades laborales cualificadas generan una serie de desafíos que pueden afectar la salud mental de los trabajadores. La precariedad laboral, la

temporalidad y las limitadas oportunidades de desarrollo profesional son factores que influyen directamente en el bienestar psicológico de los empleados en Soria. Dado que el bienestar laboral está estrechamente relacionado con el entorno económico y social, resulta fundamental realizar un análisis específico en esta provincia. La falta de estudios que se centren en la salud mental de los trabajadores en áreas rurales y de menor densidad demográfica, como Soria, refuerza la necesidad de un análisis profundo que permita identificar los principales factores de riesgo y las áreas de mejora. El presente estudio, centrado en la aplicación de un test de bienestar laboral, busca llenar este vacío de información y contribuir al diseño de políticas más efectivas para promover el bienestar en el entorno laboral. A través de la recogida y análisis de datos específicos, se pretende proporcionar una base sólida para que tanto las empresas como las autoridades locales puedan tomar decisiones informadas que fomenten el desarrollo de entornos de trabajo más saludables y productivos. Este trabajo no solo es relevante desde una perspectiva académica, sino que también tiene un impacto práctico en la mejora de la calidad de vida de los trabajadores y en el rendimiento organizacional en Soria. Al centrarse en un tema de importancia crítica como la salud mental en el trabajo, este estudio contribuirá a aumentar la conciencia sobre la necesidad de prestar atención al bienestar emocional y psicológico de los empleados, especialmente en regiones con características demográficas y laborales tan particulares como las de esta provincia.

1.3 Objetivos del Estudio

El presente estudio sobre el bienestar laboral en la provincia de Soria se orienta a la identificación y análisis de los factores que afectan la salud mental de los trabajadores, con el fin de promover un entorno laboral más saludable y productivo. Los objetivos se estructuran en dos categorías: generales y específicos.

- Objetivo General - Evaluar el estado del bienestar laboral en la provincia de Soria a través de la aplicación de un test de bienestar laboral, identificando los principales factores que influyen en la salud mental de los trabajadores y ofreciendo recomendaciones para mejorar las condiciones laborales.
- Objetivos Específicos:
 - i) Diagnosticar el nivel de bienestar laboral de los trabajadores de distintas empresas y sectores de Soria mediante la aplicación de un test diseñado para medir el bienestar psicológico, emocional y social en el entorno laboral.

- ii) Identificar los factores de riesgo psicosociales que impactan negativamente el bienestar laboral, como el estrés, la carga de trabajo, la precariedad laboral y el equilibrio entre la vida personal y profesional.
- iii) Analizar la influencia de variables demográficas y laborales (edad, género, sector económico, tipo de contrato, nivel de formación, entre otros) en el bienestar laboral, para determinar qué grupos de trabajadores están más expuestos a condiciones que afectan su salud mental.
- iv) Examinar el grado de satisfacción laboral de los trabajadores en Soria y su relación con la productividad, el compromiso organizacional y la retención de talento.
- v) Proponer estrategias de intervención para mejorar el bienestar laboral, basadas en los resultados del test, que incluyan políticas de salud mental, programas de bienestar emocional y medidas para reducir los factores de riesgo psicosocial.
- vi) Comparar los resultados obtenidos con estudios realizados en otras regiones o contextos, con el fin de evaluar las particularidades del bienestar laboral en áreas rurales o de baja densidad de población, como Soria.
- vii) Generar un informe que sirva como herramienta de diagnóstico para empresas y autoridades locales, facilitando la toma de decisiones en la implementación de políticas laborales que promuevan el bienestar mental y emocional de los trabajadores. Con estos objetivos, el estudio pretende aportar una visión integral del bienestar laboral en Soria, que permita tanto a empleadores como a instituciones desarrollar estrategias más efectivas para mejorar la calidad de vida de los trabajadores y el rendimiento organizacional en la región.

1.4 Metodología

Para llevar a cabo el presente estudio sobre el bienestar laboral en la provincia de Soria, se utilizó una metodología cuantitativa basada en la aplicación de un test estandarizado de 28 preguntas. Este instrumento fue diseñado con el objetivo de evaluar diferentes dimensiones del bienestar laboral, incluyendo factores psicosociales, emocionales, y de satisfacción general en el entorno de trabajo.

- Diseño del Estudio: El estudio siguió un diseño transversal, en el cual se recogieron datos en un único punto temporal. Esto permitió obtener una fotografía instantánea de la situación actual del bienestar laboral entre los trabajadores que participaron en el estudio.

- **Participantes:** La muestra del estudio estuvo compuesta por 37 personas, que trabajan en distintos puestos dentro de diversas organizaciones de la provincia de Soria. La selección de los participantes se realizó mediante un muestreo no probabilístico, asegurando la inclusión de empleados de diversos sectores laborales (industria, servicios, sector primario) y con diferentes niveles jerárquicos, lo que permitió una visión más amplia y representativa del bienestar laboral en la región.
- **Instrumento de Evaluación:** El instrumento utilizado fue un test de bienestar laboral de 28 preguntas, diseñado específicamente para medir los siguientes aspectos clave:
 - 1) **Satisfacción laboral general:** Preguntas que evaluaron el nivel de satisfacción con el ambiente laboral, las relaciones interpersonales, y la percepción de reconocimiento y apoyo por parte de la organización.
 - 2) **Factores psicosociales:** Preguntas que se centraron en el nivel de estrés, la carga de trabajo, la conciliación entre la vida personal y laboral, y la percepción de seguridad laboral.
 - 3) **Salud emocional y mental:** Preguntas orientadas a evaluar la presencia de síntomas de ansiedad, agotamiento emocional y desmotivación, así como el uso de recursos para gestionar el estrés en el trabajo.
 - 4) **Compromiso organizacional:** Medición del nivel de compromiso con la empresa y la percepción de las oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional. Las preguntas se formularon en formato de escala Likert de 5 puntos, donde los participantes podían elegir entre opciones que iban desde "Totalmente en desacuerdo" hasta "Totalmente de acuerdo", lo que permitió cuantificar las respuestas y hacer análisis estadísticos.
 - 5) **Procedimiento:** La recogida de datos se llevó a cabo de manera anónima a través de un cuestionario autoadministrado. Los participantes recibieron una breve introducción sobre el propósito del estudio y fueron informados sobre la confidencialidad de sus respuestas. El test fue distribuido en formato digital, permitiendo a los participantes completarlo en un entorno cómodo y en el momento que les resultara más adecuado. El periodo de recogida de datos fue de dos semanas, durante las cuales se contactó a los participantes para asegurar una tasa de respuesta adecuada.
- **Análisis de Datos:** Los datos recogidos fueron procesados y analizados utilizando software estadístico. Se realizaron análisis descriptivos para cada una de las dimensiones evaluadas, presentando resultados en términos de medias, frecuencias y

desviaciones estándar. Además, se realizaron análisis comparativos entre diferentes grupos de trabajadores (por edad, género, sector de trabajo y nivel jerárquico) con el fin de identificar posibles diferencias en el bienestar laboral entre estos subgrupos.

- Limitaciones: Es importante señalar que, al tratarse de una muestra relativamente pequeña (37 participantes) y no probabilística, los resultados no pueden ser generalizados a toda la población trabajadora de Soria. Sin embargo, el estudio proporciona una base sólida para entender las dinámicas de bienestar laboral en la región y ofrece información valiosa para futuros estudios.
- Ética: El estudio respetó los principios éticos de investigación, garantizando la anonimidad y confidencialidad de los participantes. Asimismo, todos los participantes dieron su consentimiento informado antes de participar en la investigación. Esta metodología ofrece una visión comprensiva del bienestar laboral en Soria, permitiendo identificar áreas de mejora y potenciales intervenciones en pro de la salud mental en el entorno laboral.

2 Revisión de la Literatura

En el estudio del bienestar laboral y el estrés en el trabajo se centra en investigaciones previas que han explorado las causas, efectos y estrategias de mitigación relacionadas con la salud mental en el entorno organizacional. Esta sección busca sintetizar los hallazgos de estudios clave sobre el tema, identificando los principales conceptos, modelos teóricos y autores que han contribuido al entendimiento del bienestar en el trabajo.

1. Bienestar Laboral: El bienestar laboral ha sido definido por diferentes autores como un estado subjetivo de satisfacción, salud mental y equilibrio emocional que experimenta un trabajador en su entorno laboral. En este sentido, se puede hablar de un bienestar integral que combina tanto aspectos físicos como psicológicos. - Ryff (1989) desarrolló un modelo de bienestar psicológico que incluye dimensiones como la autoaceptación, relaciones positivas con otros, autonomía, dominio del entorno, crecimiento personal, y propósito en la vida, que pueden trasladarse al ámbito organizacional para entender el bienestar de los empleados en un contexto más amplio. “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(6), 1069–1081. - Diener (2000), uno de los principales autores en el campo de la psicología del bienestar subjetivo, sostiene que el bienestar laboral implica que el

empleado evalúe positivamente su trabajo y sienta un alto grado de satisfacción, lo que a su vez tiene efectos en su desempeño y compromiso organizacional. *Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. American Psychologist, 55(1), 34–43.*

2. Estrés Laboral: El estrés laboral es una de las principales áreas de estudio dentro de la psicología organizacional, y diversos investigadores han abordado sus causas y consecuencias en el entorno de trabajo. - *Lazarus y Folkman (1984)*, en su teoría del estrés y el afrontamiento, describen el estrés como una relación entre la persona y el ambiente laboral que es evaluada como desafiante o amenazante para los recursos del individuo. Esta teoría es clave para entender cómo los trabajadores perciben y manejan las demandas del trabajo. *Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). Stress, appraisal, and coping. Springer Publishing Company.* - *Karasek (1979)*, con su modelo de demanda-control, sostiene que el estrés en el trabajo es producto de dos factores: las demandas laborales y el control que el trabajador tiene sobre su tarea. Un entorno laboral de alta demanda y bajo control conduce a altos niveles de estrés y agotamiento emocional, lo que ha sido ampliamente corroborado en estudios posteriores. *Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. Administrative Science Quarterly, 24(2), 285–308.*
 3. Consecuencias del Estrés Laboral Numerosos estudios han documentado las consecuencias del estrés laboral tanto para los empleados como para las organizaciones. - *Maslach y Leiter (1997)*, con su teoría sobre el síndrome de Burnout, explican que el agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización personal son consecuencias directas del estrés laboral crónico. Este síndrome tiene implicaciones graves tanto para la salud mental del empleado como para su desempeño en el trabajo. *Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do About It. Jossey-Bass.* - *Quick et al. (2003)* destacan que el estrés laboral también está asociado con problemas de salud física como trastornos cardiovasculares, presión arterial alta y problemas gastrointestinales, además de problemas psicológicos como la ansiedad y la depresión. *Quick, J. C., Quick, J. D., Nelson, D. L., & Hurrell, J. J. (2003). Preventive stress management in organizations. American Psychological Association.*
- Modelos y Teorías sobre el Bienestar Laboral: Diversas teorías han sido propuestas

para comprender el bienestar laboral y el estrés en el trabajo, centrándose en cómo las organizaciones pueden mejorar las condiciones laborales para sus empleados.

4. Estrategias para la Reducción del Estrés Laboral Varios estudios han propuesto estrategias para la reducción del estrés y la promoción del bienestar laboral. - *Cooper y Marshall (1976)* sugieren que una intervención eficaz en la reducción del estrés incluye la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo, la mejora de la comunicación organizacional, y el fomento de un equilibrio entre la vida laboral y personal.
5. Las teorías de Karasek, Lazarus y Ryan y Deci proporcionan un marco sólido para entender los mecanismos detrás del estrés en el trabajo y cómo puede mitigarse. Además, el bienestar laboral no solo depende de la ausencia de estrés, sino de la promoción activa de factores como la autonomía, las relaciones positivas y el sentido de propósito.

La comprensión de estos temas es crucial para el diseño de intervenciones efectivas que mejoren la calidad de vida laboral y reduzcan los efectos negativos del estrés en las organizaciones.

2.1 Psicología Organizacional

La Psicología Organizacional es una rama de la psicología que estudia el comportamiento humano dentro de las organizaciones. Su objetivo principal es entender y mejorar el bienestar de los empleados, así como la eficiencia y productividad de las organizaciones. Esta disciplina se centra en diversos aspectos como la motivación laboral, el liderazgo, el clima organizacional, la satisfacción laboral y la salud mental en el trabajo, entre otros. La Psicología Organizacional busca optimizar tanto el rendimiento de las personas como el funcionamiento de las organizaciones, a través del estudio de la interacción entre los individuos y su entorno laboral. Entre sus áreas clave están la selección de personal, la formación y desarrollo profesional, la evaluación del desempeño, y la mejora del ambiente y las condiciones laborales.

Autores Importantes y Teorías Clave:.

1. Kurt Lewin (1890-1947): -Uno de los pioneros de la psicología organizacional, Lewin es conocido por desarrollar la Teoría del Campo, que sugiere que el comportamiento humano está determinado por el entorno, incluyendo tanto factores internos (individuales) como externos (sociales y organizacionales). Lewin también es reconocido por su modelo de cambio organizacional en tres fases: descongelar,

- cambiar y recongelar, que se utiliza para gestionar el cambio en las organizaciones. - *Lewin, K. (1951). Field Theory in Social Science. Harper & Row.*
2. Elton Mayo (1880-1949): Conocido por los estudios de Hawthorne, Elton Mayo demostró la importancia de los factores sociales en el rendimiento laboral. Sus investigaciones marcaron el inicio del enfoque humanista en la Psicología Organizacional, donde se destaca la importancia de las relaciones interpersonales y el bienestar emocional de los empleados. - *Mayo, E. (1933). The Human Problems of an Industrial Civilization. Routledge.*
 3. Frederick Herzberg (1923-2000): - Herzberg desarrolló la Teoría de los Dos Factores o Teoría de la Motivación e Higiene, que distingue entre factores motivacionales (que promueven la satisfacción y están relacionados con el crecimiento y desarrollo personal) y factores higiénicos (que evitan la insatisfacción pero no necesariamente motivan). - *Herzberg, F. (1968). One More Time: How Do You Motivate Employees? Harvard Business Review.*
 4. Edgar Schein (1928-2023): - Schein es conocido por su trabajo sobre la cultura organizacional y el liderazgo. Describió la cultura organizacional como un conjunto de creencias y valores compartidos por los miembros de la organización que influyen en sus comportamientos. - *Schein, E. H. (1985). Organizational Culture and Leadership. Jossey-Bass.*

2.2 Factores que Influyen en el Bienestar Laboral

1. Factores que Influyen en el Bienestar Laboral

1.1. Factores Organizacionales

1.1.1. Cultura organizacional: El tipo de cultura que promueve la empresa puede influir directamente en el bienestar.

1.1.2. Liderazgo: El estilo de liderazgo tiene un impacto significativo en la satisfacción laboral de los empleados.

1.1.3. Estructura organizativa: La claridad de roles y la buena comunicación pueden influir en la percepción del bienestar.

1.2. Factores Psicosociales

1.2.1. Relaciones interpersonales: La calidad de las relaciones con compañeros y supervisores es clave.

1.2.2. Apoyo social: Tener un buen sistema de apoyo social en el lugar de trabajo puede mitigar el estrés y mejorar el bienestar general.

1.2.3. Carga laboral y estrés: Los niveles excesivos de carga de trabajo pueden provocar fatiga, estrés y una disminución del bienestar.

1.3 Factores Físicos y Ambientales

1.3.2 Condiciones del lugar de trabajo: Factores como la iluminación, el ruido, el mobiliario ergonómico y la limpieza afectan el bienestar físico de los empleados.

1.3.3 Ambiente físico: Un entorno laboral saludable y seguro es fundamental para mantener un alto nivel de bienestar.

1.4 Factores Personales

1.4.1 Características individuales: La resiliencia, el autocontrol y la satisfacción personal juegan un papel crucial en cómo un individuo experimenta su bienestar laboral.

1.4.2 Equilibrio trabajo-vida personal: Los empleados que pueden equilibrar sus responsabilidades laborales y personales suelen experimentar un mayor nivel de bienestar.

2.3 Estrés Laboral y sus Consecuencias

El estrés laboral es una respuesta física, mental y emocional que experimentan los trabajadores cuando las demandas del entorno laboral superan sus capacidades o recursos para enfrentarlas. Este fenómeno es cada vez más común en el contexto del trabajo moderno debido a factores como la sobrecarga de tareas, la presión por cumplir plazos, la inseguridad laboral, el desequilibrio entre la vida personal y profesional, y las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo.

2.3.1 Factores que Causan Estrés Laboral :

1. **Sobrecarga de trabajo:** Cuando las exigencias laborales son mayores que el tiempo o los recursos disponibles, los empleados pueden sentirse abrumados.
2. **Ambigüedad en el rol:** La falta de claridad sobre las responsabilidades y expectativas del puesto de trabajo genera inseguridad y estrés.

3. Falta de control: Sentirse incapaz de influir en las decisiones que afectan el trabajo o tener poco control sobre las tareas cotidianas aumenta la tensión.
4. Relaciones laborales conflictivas: Conflictos con compañeros de trabajo o supervisores, o un ambiente laboral negativo, pueden incrementar el estrés.
5. Inseguridad laboral: La preocupación constante por la pérdida del empleo o cambios inesperados en la organización crea ansiedad.
6. Conciliación de vida personal y profesional: Las dificultades para equilibrar las responsabilidades laborales con las personales pueden generar estrés.

2.3.2 Consecuencias del Estrés Laboral

El estrés laboral tiene una serie de consecuencias negativas tanto para el individuo como para la organización, afectando el bienestar físico y emocional de los trabajadores y la productividad empresarial.

1. Consecuencias Físicas:

- a. Problemas cardiovasculares: El estrés crónico está . . asociado con un mayor riesgo de enfermedades cardíacas e hipertensión.
- b. Trastornos gastrointestinales: El estrés puede provocar problemas digestivos, como el síndrome del intestino irritable.
- c. Dolores musculares y tensiones: Los empleados bajo estrés a menudo experimentan dolores de cabeza, tensión muscular y dolores en la espalda y cuello.
- d. Fatiga crónica: El estrés prolongado puede causar agotamiento físico, afectando la energía y la capacidad para realizar tareas cotidianas.

2. Consecuencias Psicológicas:

- a. Ansiedad: El estrés laboral puede desencadenar trastornos de ansiedad, dificultando la concentración y la toma de decisiones.
- b. Depresión: La exposición prolongada a altos niveles de estrés puede llevar a síntomas depresivos y una pérdida de interés en las actividades laborales y personales.
- c. Síndrome de Burnout: El agotamiento emocional, físico y mental es una de las consecuencias más graves del estrés laboral. Los empleados pueden sentirse desmotivados, distanciados emocionalmente de su trabajo y presentar bajo rendimiento.

- d. Irritabilidad: El estrés suele aumentar la irritabilidad y reducir la tolerancia hacia compañeros de trabajo, lo que genera conflictos y tensiones interpersonales.
3. Consecuencias en el Comportamiento:
- a. Disminución de la productividad: Los empleados estresados suelen experimentar dificultades para concentrarse, lo que afecta su rendimiento.
 - b. Aumento del absentismo: El estrés laboral lleva a un aumento de las bajas por enfermedad, ya que los empleados necesitan tiempo para recuperarse de problemas de salud física o mental.
 - c. Rotación de personal: Un ambiente de trabajo estresante aumenta la tasa de rotación, ya que los empleados buscan otros trabajos que ofrezcan condiciones laborales menos exigentes.
 - d. Consumo de sustancias: Algunos trabajadores recurren al alcohol, tabaco u otras sustancias como forma de lidiar con el estrés, lo que agrava los problemas de salud.
4. Consecuencias Organizacionales:
- a. Reducción del compromiso: Los empleados estresados tienden a sentirse menos comprometidos con los objetivos de la organización, lo que reduce su motivación y participación.
 - b. Clima laboral negativo: El estrés generalizado en una organización puede deteriorar el clima laboral, provocando un ambiente tóxico que afecta la moral de todo el equipo.
 - c. Costos económicos: Las consecuencias del estrés laboral, como el absentismo, la rotación y la disminución de la productividad, generan costos directos e indirectos para las empresas.

2.3.3 Estrategias para Reducir el Estrés Laboral

1. Clarificación de roles: Definir claramente las expectativas y responsabilidades del puesto de trabajo ayuda a reducir la incertidumbre y la ansiedad.
2. Mejora en la comunicación: Fomentar una comunicación abierta y efectiva entre empleados y supervisores permite abordar problemas antes de que se conviertan en fuentes de estrés.
3. Promoción del equilibrio entre vida personal y laboral: Facilitar horarios flexibles y políticas de conciliación mejora la satisfacción laboral y reduce el estrés.

4. Desarrollo de programas de bienestar: Las empresas pueden implementar programas de salud mental, asesoría psicológica y actividades de reducción de estrés como el mindfulness.
5. Entrenamiento y desarrollo profesional: Ofrecer oportunidades para el desarrollo de habilidades mejora la confianza y reduce el estrés relacionado con la inseguridad en el puesto.

El estrés laboral es un problema de salud cada vez más relevante que requiere intervenciones tanto a nivel organizacional como individual. La creación de ambientes laborales saludables y equilibrados es esencial para el bienestar de los empleados y el éxito de las empresas.

2.4 Importancia de la Salud Mental en el Trabajo

La salud mental en el entorno laboral es un aspecto fundamental del bienestar general de los empleados, y su relevancia ha ido en aumento en los últimos años debido al reconocimiento del impacto que tiene en el rendimiento, la productividad y la calidad de vida de los trabajadores. La salud mental no solo se refiere a la ausencia de enfermedades psicológicas, sino también a la capacidad de los empleados para manejar el estrés, disfrutar de relaciones positivas y mantener un estado emocional estable.

1. Impacto en la Productividad y Desempeño

Un buen estado de salud mental está directamente relacionado con un mayor rendimiento en el trabajo. Los empleados que gozan de una buena salud mental tienden a ser más eficientes, creativos y comprometidos con sus tareas. Por el contrario, los problemas de salud mental, como el estrés crónico, la ansiedad y la depresión, pueden generar una disminución significativa en la capacidad de concentración, en la toma de decisiones y en la resolución de problemas, lo que afecta negativamente el desempeño laboral.

2. Reducción del Ausentismo y Presentismo

La mala salud mental es una de las principales causas de ausentismo laboral. Los empleados que sufren de problemas psicológicos suelen faltar más al trabajo debido a síntomas físicos y emocionales relacionados con el estrés y la fatiga. Además, puede dar lugar a presentismo, que ocurre cuando los empleados asisten al trabajo, pero no son productivos debido a su malestar emocional, lo que puede tener un impacto negativo tanto en su desempeño individual como en el rendimiento general de la organización.

3. Relaciones Interpersonales y Clima Laboral

La salud mental afecta las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo. Un entorno de trabajo positivo y saludable favorece la cooperación, la comunicación y el trabajo en equipo. Por el contrario, los problemas de salud mental pueden provocar conflictos, aislamiento y dificultades para interactuar con compañeros y supervisores, deteriorando el clima laboral. Las organizaciones que promueven el bienestar mental tienden a tener empleados más comprometidos y satisfechos, lo que mejora las relaciones laborales y la cohesión del equipo.

4. Prevención del Estrés y el Burnout

El estrés laboral y el burnout (síndrome de agotamiento profesional) son condiciones comunes en entornos de trabajo con alta presión. Ambos pueden llevar a consecuencias graves, como problemas físicos (insomnio, hipertensión) y psicológicos (depresión, ansiedad). Es crucial que las empresas adopten estrategias preventivas y de apoyo para evitar que los empleados lleguen a estos extremos, fomentando una cultura de bienestar que incluya pausas laborales, flexibilidad y un manejo adecuado de la carga de trabajo.

5. Responsabilidad Social Corporativa y Retención de Talento

Cada vez más empresas están integrando el cuidado de la salud mental en sus políticas de Responsabilidad Social Corporativa (RSC). Ofrecer un entorno de trabajo que apoye el bienestar mental es un factor decisivo para atraer y retener talento. Los empleados valoran trabajar en organizaciones que se preocupan por su salud integral, lo que genera lealtad y disminuye la rotación de personal.

6. Normativas y Políticas Laborales

El reconocimiento de la importancia de la salud mental ha llevado a la creación de normativas que promueven la protección y promoción de la salud mental en el trabajo. Estas políticas incluyen la prevención del acoso laboral, la implementación de programas de asistencia psicológica, la capacitación para identificar señales de problemas de salud mental y el desarrollo de entornos de trabajo inclusivos y saludables.

7. Beneficios para la Organización

Fomentar la salud mental en el lugar de trabajo tiene beneficios tanto para los empleados como para la organización. Entre estos beneficios se incluyen la reducción de costos

relacionados con el ausentismo y la rotación de personal, una mayor retención de talento, un aumento en la satisfacción laboral y una mejora en la reputación de la empresa. Las organizaciones que promueven el bienestar mental suelen tener un equipo más comprometido y motivado, lo que se traduce en una mayor eficiencia y productividad.

En resumen, la salud mental es un componente esencial del bienestar laboral y tiene un impacto profundo tanto en el trabajador como en el éxito de la organización. Promover un ambiente laboral que cuide de la salud mental no solo mejora la calidad de vida de los empleados, sino que también refuerza el rendimiento organizacional, convirtiéndose en una ventaja competitiva en el mundo empresarial actual.

3 Marco Teórico

El marco teórico de este trabajo se centra en la conceptualización y comprensión de los factores que influyen en el bienestar laboral, partiendo de diversas teorías, modelos y estudios que han abordado esta temática. Este apartado proporciona una base para analizar el bienestar laboral desde diferentes perspectivas, facilitando así la comprensión de cómo los factores organizacionales, psicosociales, ambientales y personales influyen en la satisfacción y el rendimiento de los empleados.

Definición de Bienestar Laboral

El bienestar laboral se refiere a un estado global de satisfacción que experimenta un trabajador como resultado de su experiencia en el entorno de trabajo. Este concepto incluye tanto aspectos físicos como emocionales, psicológicos y sociales que afectan la calidad de vida de los empleados en el contexto laboral. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), la salud laboral no solo implica la ausencia de enfermedades o condiciones físicas negativas, sino que también abarca el bienestar mental y social.

Dimensiones del Bienestar Laboral:

-  Bienestar Físico: Condiciones físicas del entorno laboral, como ergonomía, higiene, seguridad y salud física en general.
-  Bienestar Psicológico: Estado mental y emocional del trabajador, incluyendo la gestión del estrés, la satisfacción personal y el equilibrio emocional.
-  Bienestar Social: Calidad de las relaciones interpersonales en el trabajo, así como el sentido de pertenencia y apoyo social.

- ✚ Bienestar Económico: Satisfacción con la retribución económica y la estabilidad financiera proporcionada por el empleo.

3.1 Teorías Psicológicas Aplicadas al Ambiente Laboral

- ✚ Teorías del Bienestar Laboral

Existen diversas teorías que abordan el bienestar en el trabajo desde diferentes perspectivas. Algunas de las más relevantes son:

- ✚ Teoría de las Necesidades de Maslow

La pirámide de Maslow propone una jerarquía de necesidades humanas que deben ser satisfechas para que las personas alcancen el bienestar. Aplicado al contexto laboral, las necesidades básicas (fisiológicas y de seguridad) deben ser cubiertas antes de que el empleado pueda centrarse en necesidades superiores como la pertenencia, la autoestima y la autorrealización. El bienestar laboral se alcanza cuando estas necesidades están satisfechas dentro del entorno de trabajo.

- ✚ Modelo de Demanda-Control de Karasek

El modelo de demanda-control desarrollado por Robert Karasek sugiere que el estrés laboral surge de la interacción entre las demandas del trabajo (carga laboral) y el control que tiene el empleado sobre cómo cumplir esas demandas. Cuando las demandas son altas y el control es bajo, se incrementa el estrés, lo que afecta negativamente el bienestar. En cambio, si el control es alto, los trabajadores tienen más capacidad para gestionar el estrés y mantener un bienestar óptimo.

- ✚ Teoría del Bienestar Subjetivo (SWB)

La teoría del bienestar subjetivo sostiene que el bienestar depende de cómo las personas evalúan su vida en términos de satisfacción y emociones positivas. En el entorno laboral, esta teoría sugiere que la satisfacción laboral está relacionada con la percepción subjetiva que tienen los empleados sobre su trabajo, lo que puede estar influido por factores como la satisfacción con las condiciones de trabajo, el ambiente laboral y el reconocimiento.

✚ Modelo de Recursos y Demandas Laborales (JD-R)

El modelo de recursos y demandas laborales (Job Demands-Resources Model) es un enfoque integral que equilibra las demandas laborales (carga de trabajo, presión, exigencias) con los recursos disponibles (apoyo social, autonomía, retroalimentación). Según este modelo, los recursos laborales pueden mitigar los efectos negativos de las demandas laborales y promover un mayor bienestar, motivación y rendimiento.

✚ Relación entre Bienestar Laboral y Productividad

Numerosos estudios han demostrado que existe una relación directa entre el bienestar laboral y la productividad. Los empleados que experimentan altos niveles de bienestar tienden a ser más productivos, comprometidos y leales a la organización. Algunas formas en las que el bienestar impacta la productividad incluyen:

- Reducción del Ausentismo y Presentismo: Cuando los empleados gozan de bienestar físico y mental, es menos probable que falten al trabajo o que, estando presentes, no sean productivos debido a problemas de salud o desmotivación.
- Mejora en la Retención de Talento: Las organizaciones que priorizan el bienestar laboral tienden a retener a sus empleados por más tiempo, lo que reduce los costos de rotación y aumenta la estabilidad de la fuerza laboral.
- Aumento de la Innovación y Creatividad: Un entorno de trabajo que promueve el bienestar fomenta la creatividad y la innovación, ya que los empleados se sienten más seguros y valorados para proponer nuevas ideas y soluciones.
- Mejora del Clima Laboral: Un entorno en el que se promueve el bienestar genera un clima organizacional positivo, lo que refuerza el sentido de comunidad, la colaboración y el trabajo en equipo.

✚ Bienestar Laboral en el Contexto Actual

En el contexto actual, el bienestar laboral ha cobrado una importancia crítica, especialmente tras la pandemia de COVID-19, que trajo consigo cambios significativos en la forma de trabajar. El teletrabajo, la digitalización y el aumento de la presión por equilibrar la vida personal y profesional han puesto de manifiesto la necesidad de adaptar las estrategias de bienestar laboral.

- Teletrabajo y Bienestar: El trabajo remoto ha generado desafíos nuevos relacionados con el aislamiento social, la dificultad para desconectar y el manejo

del tiempo. Las organizaciones deben implementar políticas que promuevan el bienestar de los empleados en estos nuevos entornos, como la flexibilidad laboral y el apoyo emocional.

- **Diversidad, Inclusión y Bienestar:** El bienestar laboral también está influenciado por la percepción de justicia, equidad e inclusión dentro de la organización. Las políticas inclusivas que promueven la igualdad de oportunidades, el respeto a la diversidad y la no discriminación son fundamentales para mejorar el bienestar de los empleados.
- **Salud Mental en el Trabajo:** Cada vez más organizaciones reconocen la importancia de la salud mental y están desarrollando programas de apoyo psicológico y emocional para sus empleados, como líneas de asistencia, talleres de manejo del estrés y prácticas de mindfulness.

Factores que Influyen en el Bienestar Laboral

- El bienestar laboral es el resultado de una compleja interacción entre factores internos y externos. Algunos de los principales factores que influyen en el bienestar son:
 - **Factores Organizacionales:** Incluyen la cultura organizacional, el estilo de liderazgo, la estructura de la organización y las políticas laborales.
 - **Factores Psicosociales:** Relaciones interpersonales, apoyo social, niveles de estrés, carga de trabajo y oportunidades de desarrollo profesional.
 - **Factores Físicos y Ambientales:** Condiciones físicas del lugar de trabajo, como ergonomía, seguridad, ruido, iluminación y temperatura.
 - **Factores Personales:** Características individuales como la resiliencia, el autocontrol, la capacidad para manejar el estrés, y la percepción de equilibrio entre la vida personal y laboral.

En conclusión, el bienestar laboral no es un concepto único, sino un fenómeno multifacético que involucra múltiples factores. Las teorías y modelos presentados en este marco teórico proporcionan una base sólida para comprender cómo el entorno de trabajo y las características individuales influyen en el bienestar de los empleados, y cómo esto impacta el rendimiento organizacional en general.

3.2 Conceptos Clave: Motivación, Satisfacción Laboral, Resiliencia, etc.

El bienestar laboral está compuesto por varios conceptos clave que ayudan a entender la experiencia de los empleados en el trabajo. A continuación, se resumen los más importantes:

3.2.1 Motivación

La motivación es el conjunto de factores internos y externos que impulsan a una persona a realizar una acción o comportarse de una determinada manera. En el ámbito laboral, la motivación se refiere al impulso que lleva a los empleados a trabajar con entusiasmo, cumplir sus objetivos y permanecer comprometidos con la organización. Existen dos tipos principales:

- ✚ Motivación intrínseca: Surge del interés o placer por realizar la tarea en sí misma, como el desarrollo personal o la autorrealización.
- ✚ Motivación extrínseca: Está impulsada por factores externos, como recompensas económicas, promociones o reconocimiento.

3.2.2 Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral es el grado en el que un trabajador se siente contento y satisfecho con su trabajo. Es un indicador clave del bienestar laboral y depende de factores como las condiciones de trabajo, la relación con los compañeros, la compensación económica y el sentido de logro personal. La satisfacción laboral influye en la productividad, la retención de empleados y el compromiso organizacional.

3.2.3 Resiliencia

La resiliencia es la capacidad de una persona para afrontar y adaptarse a situaciones adversas o estresantes en el trabajo. Un empleado resiliente es capaz de recuperarse rápidamente de los desafíos o fracasos y seguir adelante con una actitud positiva. La resiliencia es crucial para mantener el bienestar emocional en entornos de alta presión y cambio constante.

3.2.4 Estrés Laboral

El estrés laboral es la respuesta física y emocional a las demandas excesivas del entorno de trabajo. Puede tener un impacto negativo en la salud física y mental de los empleados

si no se gestiona adecuadamente. El estrés prolongado puede llevar al agotamiento, problemas de salud y disminución de la productividad, afectando directamente el bienestar laboral.

3.2.5 Compromiso Organizacional

El compromiso organizacional se refiere al nivel de conexión emocional y psicológica que un empleado tiene con su empresa. Los empleados comprometidos están dispuestos a esforzarse más y a permanecer en la organización a largo plazo. El compromiso organizacional es un factor clave para mejorar el bienestar laboral, ya que refuerza el sentido de pertenencia y propósito en el trabajo.

3.2.6 Balance Trabajo-Vida

El balance trabajo-vida es la capacidad de un empleado para equilibrar sus responsabilidades laborales con sus necesidades personales y familiares. Un equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida personal es esencial para el bienestar laboral, ya que previene el agotamiento y el estrés, mejorando la calidad de vida en general.

3.2.7 Clima Laboral

El clima laboral es la percepción colectiva de los empleados sobre el ambiente de trabajo, incluyendo aspectos como la comunicación, el liderazgo, las relaciones entre compañeros y las oportunidades de desarrollo. Un clima laboral positivo fomenta la satisfacción, la motivación y el bienestar, mientras que un clima negativo puede aumentar el estrés y la insatisfacción.

3.2.8 Reconocimiento

El reconocimiento en el trabajo es la valoración de los logros y esfuerzos de los empleados. Puede ser formal (premios, promociones) o informal (elogios, agradecimientos). El reconocimiento positivo aumenta la motivación y la satisfacción laboral, promoviendo un entorno de trabajo saludable y productivo. Estos conceptos son fundamentales para entender las dinámicas del bienestar laboral y sirven como base para desarrollar estrategias organizacionales que promuevan un ambiente de trabajo saludable y productivo.

4 Metodología del Estudio Psicológico

Este **Test de Bienestar Laboral** evalúa varios aspectos clave del entorno de trabajo que influyen en el bienestar de los empleados. A través de preguntas sobre carga de trabajo, apoyo social, niveles de estrés, y oportunidades de crecimiento, se busca obtener una imagen clara de cómo los trabajadores se sienten en su entorno laboral.

Las preguntas tocan áreas esenciales como:

- **Carga de trabajo:** Evaluando si el volumen de tareas es manejable.
- **Equilibrio vida-trabajo:** Explorando la satisfacción con la gestión entre responsabilidades personales y profesionales.
- **Apoyo social:** Preguntando si los empleados reciben la ayuda que necesitan de compañeros y superiores.
- **Estrés y ansiedad:** Midiendo el nivel de presión y las emociones negativas asociadas al trabajo.
- **Reconocimiento y retroalimentación:** Determinando si los empleados sienten que sus esfuerzos son valorados.
- **Desarrollo profesional:** Analizando las oportunidades de crecimiento dentro de la empresa.
- **Salud mental y programas de bienestar:** Viendo si existen recursos para abordar el bienestar psicológico.

Los resultados pueden ofrecer una visión detallada del estado de satisfacción, estrés y apoyo en el trabajo, lo que es clave para identificar áreas de mejora en las organizaciones y crear un entorno laboral más saludable

4.1 Diseño de la Investigación

Este estudio emplea un diseño descriptivo y correlacional, que permite analizar las relaciones entre las variables de bienestar emocional, satisfacción laboral, y apoyo social. Se utiliza una metodología cuantitativa basada en encuestas para recolectar datos, complementada con análisis estadístico para identificar patrones y tendencias.

4.2 Participantes

Los participantes son empleados de diferentes sectores y niveles dentro de la empresa, incluyendo altos cargos, cargos medios, técnicos y operarios. La muestra fue seleccionada

mediante un muestreo estratificado, asegurando la representación equitativa de los diversos departamentos y niveles jerárquicos.

4.3 Instrumentos de Recolección de Datos

Se utilizó un cuestionario estructurado, basado en el Test de Bienestar Laboral descrito anteriormente, que incluye preguntas sobre carga de trabajo, equilibrio vida-trabajo, estrés, satisfacción laboral, apoyo social, entre otros aspectos. El cuestionario está diseñado con preguntas de tipo Likert para facilitar la cuantificación de respuestas.

4.4 Procedimientos

- **Recolección de Datos:** Los datos fueron recolectados a través de un cuestionario distribuido a una muestra de empleados. Las preguntas abordaron diversos aspectos del bienestar emocional, la comunicación, las relaciones interpersonales y los recursos disponibles.
- **Método de Análisis:** Se utilizaron técnicas estadísticas descriptivas para analizar las respuestas, incluyendo frecuencias, porcentajes y la identificación de patrones y tendencias. Se realizaron análisis cruzados para identificar posibles correlaciones entre variables, como la relación entre el nivel de estrés y la satisfacción con el equilibrio entre vida laboral y personal.

4.5 Análisis de Datos

- **Estadísticas Descriptivas:** Se analizaron las respuestas de los participantes para cada pregunta, identificando la distribución de respuestas y las tendencias generales.
- **Tendencias y Patrones:** Se identificaron patrones en la satisfacción laboral, el estrés y el apoyo social. Se compararon las respuestas de diferentes grupos demográficos y niveles de puesto para entender mejor las variaciones en la percepción del bienestar.
- **Correlaciones:** Se analizaron las correlaciones entre variables, como el impacto del estrés en la satisfacción laboral y el equilibrio entre vida laboral y personal.

5 Bienestar Emocional de los Empleados

5.1 Niveles de Estrés

- **Resultados:** La mayoría de los empleados se sienten bastante estresados (62,2%) o muy estresados (16,2%). Un número menor se siente poco estresado o nada estresado.
- **Implicaciones:** Altos niveles de estrés pueden afectar la productividad y la salud general de los empleados. Es crucial abordar las fuentes de estrés y ofrecer estrategias de manejo del estrés.

5.2 Satisfacción Laboral

- **Resultados:** Una gran mayoría no está satisfecha con el equilibrio entre vida laboral y personal (64,9%). Solo un pequeño porcentaje está satisfecho (8,1%).
- **Implicaciones:** La insatisfacción con el equilibrio vida-trabajo puede llevar a una mayor rotación de personal y a una menor motivación. Se recomienda implementar políticas que promuevan un mejor equilibrio.

5.3 Equilibrio entre Trabajo y Vida Personal

- **Resultados:** Muchos empleados tienen dificultades para desconectar del trabajo (43,2% en algunas ocasiones; 18,9% siempre). La calidad del sueño también se ve afectada para el 37,8% de los empleados.
- **Implicaciones:** El equilibrio entre trabajo y vida personal es esencial para la salud mental y el bienestar. Las políticas que promuevan la desconexión y el descanso adecuado pueden ser beneficiosas.

5.4 Apoyo Social en el Trabajo

- **Resultados:** El apoyo de compañeros y superiores es irregular, con un 59,5% que recibe apoyo "a veces" y un 32,4% que afirma recibirlo regularmente.
- **Implicaciones:** El apoyo social es clave para el bienestar emocional. Fomentar un entorno de apoyo más consistente puede mejorar la satisfacción y reducir el estrés.

6 Comunicación y Relaciones Interpersonales

6.1 Calidad de la Comunicación Interna

- **Resultados:** La comunicación sobre temas de salud mental varía, con una tendencia hacia la poca apertura (36,1% poco abierta; 25% cerrada).
- **Implicaciones:** Mejorar la calidad de la comunicación interna puede ayudar a abordar los problemas de salud mental y fomentar un ambiente de trabajo más solidario.

6.2 Relaciones entre Compañeros y con Superiores

- **Resultados:** Las relaciones con compañeros se consideran buenas para el 73% de los empleados, mientras que las relaciones con superiores no son siempre satisfactorias.
- **Implicaciones:** Buenas relaciones interpersonales pueden mejorar el ambiente laboral y reducir el estrés. Es importante trabajar en la calidad de las relaciones con superiores.

6.3 Resolución de Conflictos

- **Observación:** Aunque no se ha abordado directamente en el cuestionario, la resolución efectiva de conflictos es crucial para mantener un ambiente laboral saludable.
- **Implicaciones:** Implementar y fomentar estrategias efectivas para la resolución de conflictos puede prevenir tensiones y mejorar el bienestar general.

7 Recursos y Programas de Apoyo

7.1 Plan de prevención

Un plan de prevención para mejorar el bienestar laboral a nivel psicológico debe enfocarse en reducir los factores de riesgo que afectan negativamente la salud mental de los empleados, a la vez que fomenta un entorno que promueva el bienestar. Este plan, aplicado a diferentes sectores y niveles laborales, requiere una estrategia integral que contemple tanto la intervención individual como organizacional, adaptándose a las particularidades de cada entorno laboral. A continuación, se presenta una propuesta menos esquematizada y más narrativa para este tipo de plan.

7.1.1 Diagnóstico Inicial

Para desarrollar un plan efectivo, es esencial comenzar con un diagnóstico inicial que permita identificar las áreas problemáticas y los factores que impactan el bienestar psicológico de los empleados. Este diagnóstico puede realizarse mediante encuestas anónimas que midan niveles de estrés, satisfacción laboral, agotamiento emocional y otras variables psicológicas clave. Además de las encuestas, se pueden llevar a cabo entrevistas o grupos focales con empleados de diferentes sectores y puestos para entender más a fondo los desafíos específicos a los que se enfrentan. Esto permitirá identificar los sectores o grupos que presentan mayores niveles de riesgo, como los empleados que están expuestos a altas demandas laborales o aquellos con poca claridad sobre sus roles.

7.1.2 Sensibilización y Formación

La sensibilización es un paso clave para promover una cultura organizacional que priorice el bienestar psicológico. A menudo, los empleados y líderes no son conscientes de cómo el entorno laboral puede afectar su salud mental, por lo que una de las primeras medidas preventivas consiste en educar a todos los miembros de la organización sobre estos temas. Se pueden organizar talleres sobre gestión del estrés, manejo de emociones y técnicas de relajación, con especial énfasis en el autocuidado y la importancia de buscar ayuda cuando sea necesario.

Para los supervisores y líderes, es crucial ofrecer formación que les permita identificar los signos de agotamiento o estrés entre sus colaboradores. Los líderes tienen un papel fundamental en la creación de un ambiente de trabajo positivo, por lo que deben recibir herramientas para fomentar la empatía y la comunicación abierta en sus equipos. Este enfoque preventivo no solo ayuda a evitar el agotamiento emocional, sino que también contribuye a la construcción de relaciones laborales más saludables.

7.1.3 Intervenciones Psicológicas y Organizacionales

Las intervenciones deben centrarse en modificar aquellos aspectos del entorno laboral que generen mayor estrés o malestar psicológico. Por ejemplo, es esencial revisar la carga de trabajo de los empleados y ofrecer mayor flexibilidad en los horarios o incluso la posibilidad de trabajar desde casa, si el sector lo permite. La autonomía y el control sobre el propio trabajo son factores que influyen positivamente en el bienestar psicológico, por lo que es recomendable proporcionar a los empleados más flexibilidad en la organización de su tiempo.

A nivel organizacional, otro aspecto clave es la mejora del clima laboral y las relaciones interpersonales. Las actividades de team building, los programas de mentoría o el fortalecimiento de la comunicación interna son acciones efectivas para reducir conflictos laborales y fomentar el apoyo mutuo. También es importante implementar políticas que promuevan la conciliación entre la vida personal y laboral, como la desconexión digital fuera del horario de trabajo, evitando que los empleados se sientan obligados a estar disponibles .

Además, es recomendable ofrecer apoyo psicológico directo a los empleados que lo necesiten. Esto puede incluir la creación de programas de asistencia psicológica, donde los empleados puedan acudir de manera confidencial a profesionales de la salud mental. Las líneas de apoyo emocional y las sesiones grupales también pueden ser una herramienta útil para aquellos que enfrentan situaciones de alto estrés.

7.1.4 Monitoreo y Evaluación Continua

Un plan de prevención eficaz debe incluir un proceso de monitoreo y evaluación continua para asegurar que las medidas implementadas estén generando los resultados esperados. Este monitoreo puede hacerse a través de encuestas periódicas para medir el bienestar psicológico de los empleados, junto con el seguimiento de indicadores clave como el ausentismo, las bajas por enfermedad, la rotación de personal y la satisfacción laboral. A

partir de estos datos, la organización debe estar dispuesta a ajustar las medidas preventivas según los resultados obtenidos.

También es recomendable que los empleados tengan la oportunidad de ofrecer retroalimentación constante sobre cómo se sienten en relación con las políticas de bienestar, asegurando así que el plan se mantenga alineado con sus necesidades reales.

7.1.5 Implicación de la Alta Dirección

El compromiso de la alta dirección es esencial para que cualquier plan de prevención sea exitoso. Los líderes de la organización deben estar involucrados desde el inicio, apoyando tanto el diseño como la implementación de las políticas preventivas. Esto no solo incluye asignar recursos financieros y humanos suficientes para llevar a cabo el plan, sino también garantizar que las estrategias de bienestar laboral se alineen con los objetivos estratégicos de la empresa.

Además, los líderes deben dar el ejemplo, promoviendo activamente una cultura de bienestar psicológico y participando en las iniciativas diseñadas para mejorar el clima laboral. De este modo, el bienestar laboral se convierte en una prioridad organizacional, con un enfoque a largo plazo que busca crear un entorno saludable y sostenible para todos los empleados.

7.1.6 Adaptación a Diferentes Sectores y Puestos

Cada sector y cada puesto de trabajo presenta desafíos únicos en términos de bienestar psicológico, por lo que las intervenciones deben adaptarse a estas diferencias. Por ejemplo, los empleados en puestos de atención al cliente o en áreas donde el trabajo implica un contacto emocional intenso, como el sector de la salud, pueden necesitar estrategias específicas para manejar el agotamiento emocional. Mientras que en otros sectores, como la tecnología o la industria, los riesgos psicológicos pueden estar más relacionados con la sobrecarga de trabajo o la monotonía.

Adaptar las intervenciones a las características de cada sector es clave para que las medidas preventivas sean efectivas. Las políticas no deben ser homogéneas, sino que deben responder a las demandas específicas de cada tipo de trabajo, asegurando que el bienestar psicológico sea promovido de manera equitativa en todos los niveles de la organización.

7.1.7 Conclusión

Este plan de prevención se centra en abordar tanto las causas estructurales como los factores personales que afectan el bienestar psicológico en el trabajo. Con una combinación de diagnóstico, formación, intervenciones adaptadas y un fuerte compromiso de la alta dirección, es posible crear un entorno laboral donde los empleados no solo se sientan apoyados, sino que también puedan prosperar emocionalmente.

8 Resultados del Estudio

8.1 Hallazgos Clave

- **Estrés y Ansiedad:** Los niveles de estrés son altos, y una cantidad considerable de empleados ha experimentado ansiedad relacionada con el trabajo.
- **Equilibrio Vida-Trabajo:** La insatisfacción con el equilibrio entre vida laboral y personal es predominante.
- **Comunicación y Apoyo:** La comunicación sobre salud mental y el apoyo recibido son variables, con una tendencia hacia una comunicación poco abierta y apoyo irregular.

8.2 Tendencias y Patrones Identificados

- **Insatisfacción General:** La mayoría de los empleados no están satisfechos con su equilibrio entre vida laboral y personal y sienten que su carga de trabajo es pesada o excesiva.
- **Reconocimiento y Retroalimentación:** La falta de retroalimentación constructiva y reconocimiento son áreas de preocupación.
- **Desconexión y Sueños sobre el Trabajo:** Muchos empleados encuentran difícil desconectar del trabajo y sueñan con él, lo que puede indicar niveles elevados de inmersión o estrés.

9 Conclusiones y Recomendaciones

Este estudio sobre el bienestar laboral psicológico ha arrojado importantes hallazgos sobre cómo las condiciones laborales influyen en la salud mental de los empleados de diferentes sectores y niveles. Al explorar las experiencias de los trabajadores, se ha obtenido una visión profunda de los factores que impactan su bienestar emocional y se han identificado áreas clave en las que las organizaciones pueden intervenir para promover un entorno más saludable. A continuación, se desarrollan las conclusiones principales, las implicaciones para la empresa y las recomendaciones para mejorar el

bienestar psicológico, incluyendo también las limitaciones del estudio y áreas para futuras investigaciones.

9.1 Conclusiones del Estudio

El bienestar psicológico de los empleados está profundamente influenciado por una serie de factores laborales, como la carga de trabajo, las relaciones interpersonales, la claridad de los roles y el equilibrio entre la vida personal y laboral. El estudio ha revelado que, en aquellos sectores donde las demandas laborales son más intensas o donde hay poca flexibilidad, los niveles de estrés y agotamiento emocional son significativamente más altos. Los empleados que tienen que lidiar con una sobrecarga de tareas, horarios inflexibles o expectativas poco claras presentan mayores índices de burnout y una menor satisfacción laboral.

Asimismo, las relaciones interpersonales en el trabajo juegan un papel crucial. Los empleados que experimentan un apoyo sólido de sus colegas y supervisores tienden a reportar un mayor bienestar emocional, mientras que aquellos que se encuentran en entornos donde hay conflictos o falta de comunicación muestran mayores niveles de malestar psicológico. Los resultados también indican que los programas de bienestar y las políticas de conciliación laboral, cuando están bien implementados, pueden tener un impacto positivo y tangible en la salud mental de los trabajadores.

En resumen, las condiciones laborales que promueven la autonomía, la flexibilidad y un ambiente de apoyo emocional son fundamentales para garantizar el bienestar psicológico de los empleados. Sin embargo, cuando estas condiciones no se cumplen, los riesgos de estrés, ansiedad y otros problemas psicológicos aumentan considerablemente.

9.2 Implicaciones para la Empresa

Para la empresa, los hallazgos de este estudio tienen profundas implicaciones en varios niveles. En primer lugar, el bienestar psicológico de los empleados no solo está relacionado con su salud individual, sino también con la productividad, el compromiso y la lealtad a la organización. Un empleado que experimenta altos niveles de estrés o agotamiento tiene más probabilidades de ausentarse, cometer errores o incluso dejar la empresa, lo que se traduce en costos para la organización tanto en términos de rotación como de productividad perdida.

Además, este estudio sugiere que las empresas que priorizan el bienestar psicológico de sus empleados tienen una ventaja competitiva. Crear un entorno donde los trabajadores

se sientan apoyados, escuchados y respetados no solo mejora el clima laboral, sino que también contribuye a atraer y retener talento. Hoy en día, los empleados valoran cada vez más las empresas que demuestran un compromiso con la salud y el bienestar, por lo que las empresas que implementen políticas efectivas en este sentido estarán mejor posicionadas en el mercado laboral.

Otra implicación clave es la necesidad de que las empresas adopten un enfoque integral y a largo plazo hacia el bienestar psicológico. Esto significa que no basta con implementar programas aislados, como talleres de mindfulness o pausas activas. Las organizaciones deben revisar sus estructuras y procesos para identificar y eliminar los factores de estrés sistémicos, como las cargas de trabajo excesivas, la falta de recursos o la cultura de "siempre estar disponible". Este enfoque requiere un compromiso real de los líderes de la organización, quienes deben estar dispuestos a transformar la cultura empresarial en una que promueva la salud psicológica de manera sostenida.

9.3 Recomendaciones para Mejorar el Bienestar Psicológico

A partir de los resultados del estudio, se pueden hacer varias recomendaciones para que las empresas mejoren el bienestar psicológico de sus empleados:

Fomentar la flexibilidad laboral: Dar a los empleados mayor control sobre sus horarios y la forma en que organizan su trabajo puede reducir significativamente el estrés. Las empresas deberían considerar la implementación de políticas de teletrabajo y horarios flexibles, permitiendo a los trabajadores equilibrar mejor sus responsabilidades personales y profesionales.

Promover una cultura de apoyo y colaboración: Las relaciones interpersonales saludables en el trabajo son clave para el bienestar emocional. Es importante fomentar una cultura organizacional donde se valore la colaboración y el apoyo mutuo, a través de iniciativas como actividades de team building, mentoría y formación en inteligencia emocional para líderes.

Ofrecer programas de bienestar mental: Las empresas deberían proporcionar acceso a recursos de salud mental, como programas de asistencia psicológica, líneas de ayuda o sesiones con psicólogos. Además, es recomendable ofrecer formación en gestión del estrés y mindfulness para que los empleados desarrollen habilidades que les ayuden a enfrentar situaciones de alta presión.

Revisar y ajustar las cargas de trabajo: La sobrecarga laboral es uno de los factores que más contribuyen al estrés y el agotamiento. Las empresas deben revisar periódicamente las cargas de trabajo y hacer los ajustes necesarios para evitar que los empleados se sientan abrumados. Delegar adecuadamente y asegurar que los recursos sean suficientes para cumplir con las demandas también es esencial.

Implementar políticas de desconexión digital: El avance de la tecnología ha hecho que muchos empleados sientan la presión de estar disponibles en todo momento. Las empresas deberían establecer políticas claras que permitan a los trabajadores desconectar fuera del horario laboral, lo que contribuirá a reducir el agotamiento y mejorar la calidad del descanso.

9.4 Limitaciones del Estudio y Áreas para Futura Investigación

Este estudio, aunque proporciona valiosa información sobre el bienestar psicológico en el ámbito laboral, tiene algunas limitaciones que deben ser consideradas. En primer lugar, los datos recogidos provienen de una muestra específica de empleados en ciertos sectores y niveles laborales, lo que puede limitar la generalización de los resultados a otros contextos. Futuros estudios podrían ampliar la muestra para incluir una mayor diversidad de sectores y tamaños de empresas, lo que proporcionaría una visión más completa de cómo el bienestar psicológico varía en diferentes contextos.

Otra limitación es que el estudio se basa principalmente en datos autoinformados, lo que puede estar influenciado por sesgos de respuesta o el estado emocional temporal de los participantes. La inclusión de medidas más objetivas, como la evaluación de indicadores fisiológicos de estrés o la medición del rendimiento laboral a lo largo del tiempo, podría complementar los resultados y ofrecer una imagen más precisa del impacto del trabajo en la salud mental.

Finalmente, una interesante área para futuras investigaciones sería explorar más a fondo el impacto de las nuevas formas de trabajo, como el teletrabajo o los entornos laborales híbridos, en el bienestar psicológico. Dado el aumento del trabajo remoto debido a la pandemia y su posible permanencia en el futuro, es fundamental entender cómo estas modalidades laborales afectan el estrés, la productividad y la satisfacción de los empleados. También sería valioso investigar cómo las diferencias culturales influyen en la percepción del bienestar laboral y en las estrategias que pueden ser más efectivas en diferentes entornos.

En conclusión, este estudio resalta la importancia de adoptar un enfoque integral y preventivo para garantizar el bienestar psicológico de los empleados. Las empresas que tomen medidas para mejorar la salud mental de sus trabajadores no solo verán un impacto positivo en la productividad y el compromiso, sino que también contribuirán a la creación de un entorno laboral más saludable y sostenible a largo plazo.

10 Conclusión

El estudio ha demostrado que el bienestar psicológico de los empleados de diversas empresas de la provincia de Soria es un tema crítico que influye directamente en su satisfacción laboral, nivel de estrés y equilibrio entre la vida laboral y personal. De los 37 participantes, una mayoría indicó niveles de estrés moderados o altos, con una considerable cantidad reportando dificultades para desconectar del trabajo y sentir que sus labores resultan emocionalmente desgastantes. Además, un porcentaje significativo señaló que no reciben suficiente apoyo de sus compañeros y superiores, lo que contribuye al malestar psicológico.

El equilibrio entre la vida personal y laboral se percibe como insatisfactorio por más del 35% de los encuestados, lo que refuerza la necesidad de implementar programas de bienestar más efectivos. El acceso limitado a recursos de apoyo psicológico y programas de salud mental en las empresas es un área de mejora identificada en este estudio.

En general, se concluye que las empresas de la región deben reforzar sus políticas de bienestar emocional, implementar programas de apoyo psicológico, y fomentar una cultura organizacional que promueva la salud mental y la satisfacción laboral. La adopción de estas medidas podría resultar en un ambiente de trabajo más saludable y productivo para los empleados, reduciendo los niveles de estrés y mejorando la calidad de vida.

Bibliografía

- **Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales.** (2023). *Bienestar emocional en el trabajo: claves para mejorarlo*. Recuperado de <https://www.prevencion10.es>
- **Fernández, J. (2019).** *La salud mental en el trabajo: Un enfoque desde la psicología organizacional*. Editorial Universitaria.
- **López, E., & González, M. (2018).** *El impacto del estrés laboral en el bienestar emocional: Un análisis de las variables mediadoras*. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 34(1), 45-58.
<https://doi.org/10.1016/j.rpto.2018.03.002>
- **Martínez, C. (2020).** *Satisfacción y bienestar en el entorno laboral: Estrategias para la mejora continua*. Ediciones Psicológicas.
- **Pérez, A., & Sánchez, L. (2021).** *Modelos de bienestar en el trabajo: Teoría y práctica*. *Psicología y Trabajo*, 39(2), 123-135. <https://doi.org/10.1007/s10388-021-00791-2>
- **García-Izquierdo, M., & Martín-Barbero, J. (2020).** *Psicología del trabajo y las organizaciones: Bienestar y rendimiento laboral*. Madrid: Editorial Síntesis..
- **Salanova, M., & Schaufeli, W. (2021).** *El engagement en el trabajo: Cuando el trabajo se convierte en pasión*. Madrid: Editorial Pirámide.
- **Martínez, I. M., & Meneghel, I. (2019).** *Recursos laborales, resiliencia y bienestar en el trabajo*. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(2), 75-83.
- **Rodríguez-Muñoz, A., & Sanz-Vergel, A. I. (2020).** *El estrés laboral y su impacto en la salud mental: Un enfoque desde la prevención psicosocial*. Madrid: Pirámide.
- **Peiró, J. M., & Tordera, N. (2020).** *La calidad de vida laboral y su impacto en la salud mental*. En J. L. Ayuso, & F. Navarro (Eds.), *Salud ocupacional y bienestar en el trabajo* (pp. 85-112). Barcelona: Ediciones Octaedro.
- **De la Fuente Solana, E. I., & Vargas, C. (2021).** *Factores psicosociales en el entorno laboral y su influencia en el bienestar psicológico de los trabajadores*. *Psicothema*, 33(1), 7-13.
- **Salanova, M. (2020).** *Prevención del burnout: Estrategias para mejorar el bienestar laboral*. Valencia: Universitat Jaume I.

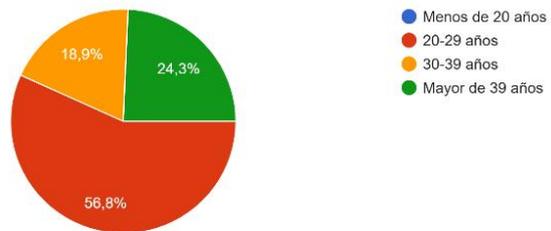
10.1 Webgrafía

- *Ministerio de Trabajo y Economía Social (España). (2023). Estrategias para mejorar la salud mental en el ámbito laboral.* Recuperado de <https://www.mites.gob.es>
- *Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2023). Promoción del bienestar laboral en el lugar de trabajo.* Recuperado de <https://www.ilo.org>
- *Mind. (2023). Bienestar en el lugar de trabajo y gestión del estrés.* Recuperado de <https://www.mind.org.uk/workplace>
- *Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales. (2023). Guía de bienestar emocional en el trabajo.* Recuperado de <https://www.prevencion10.es>
- *Google Forms. (A.E). Formulario de bienestar laboral.* Google. https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScHtCNwVF_7QZk7a6Drsh5MsWWRqAClu18xs5uDSfAn-ZjtRA/viewform

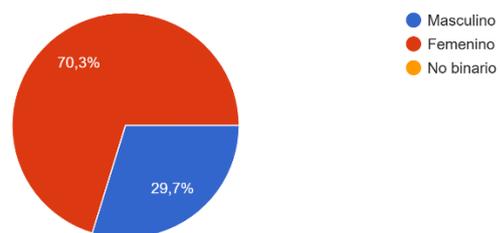
11 ANOXE I

11.1 RESULTADO DEL TEST

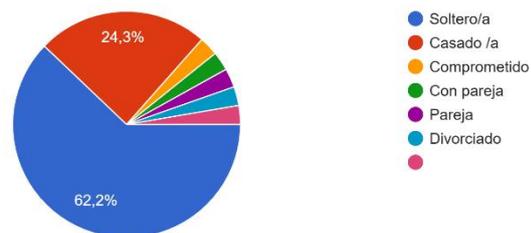
1. Edad:
37 respuestas



2. Genero:
37 respuestas

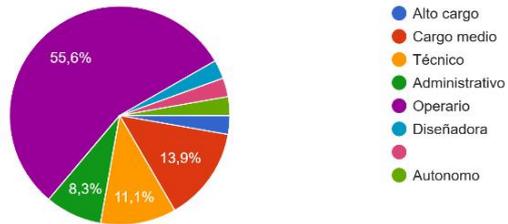


3. Estado civil:
37 respuestas



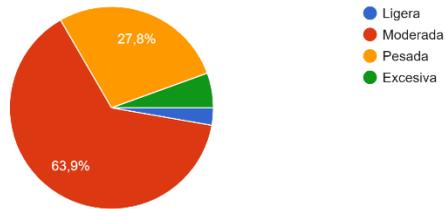
4. Nivel de Puesto

36 respuestas



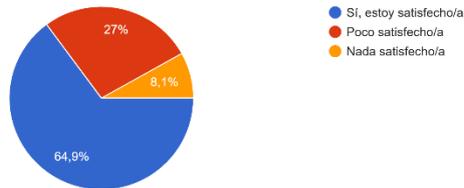
5. ¿Cómo describirías la carga de trabajo en tu posición actual?

36 respuestas



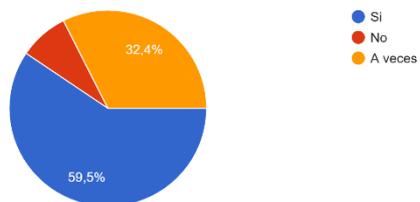
6. ¿Te sientes satisfecho con el equilibrio entre tu vida laboral y personal?

37 respuestas



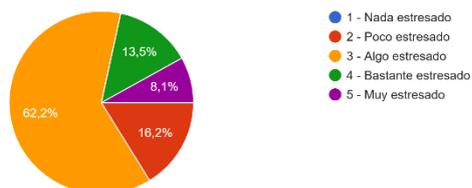
7. ¿Recibes el apoyo necesario de tus compañeros y superiores?

37 respuestas



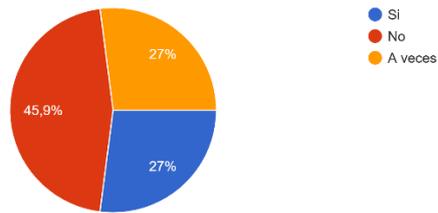
8. En una escala del 1 al 5, ¿cuánto estrés sientes en el trabajo?

37 respuestas



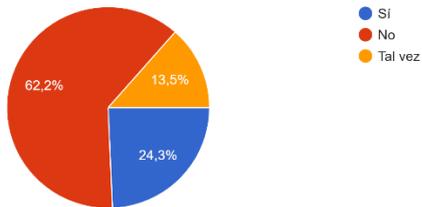
9. ¿Has sufrido ansiedad a causa de tu trabajo?

37 respuestas



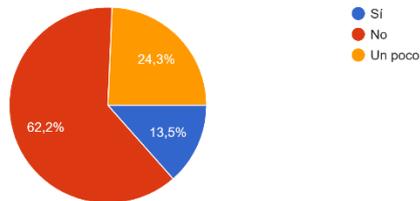
10. ¿Has experimentado algún cambio significativo en tu vida personal recientemente que afecte tu desempeño laboral?

37 respuestas



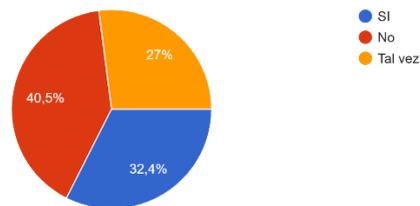
11. ¿Te sientes infravalorada/o en el trabajo?

37 respuestas



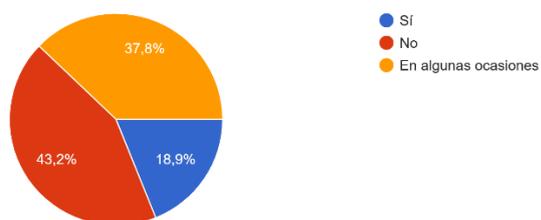
12. ¿Sientes que tu trabajo es desgastador emocionalmente?

37 respuestas

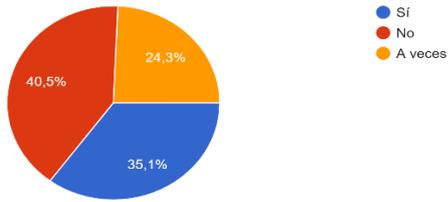


13. ¿Sientes que no puedes desconectar de tu trabajo?

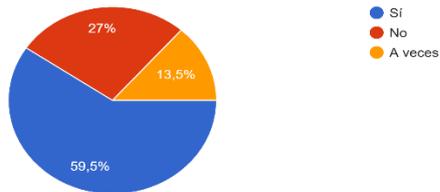
37 respuestas



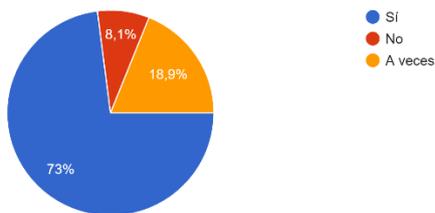
14. ¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?
37 respuestas



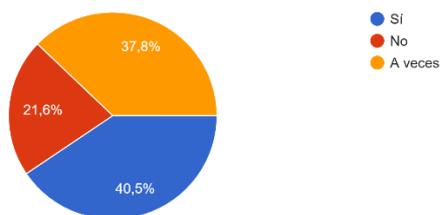
15. ¿Alguna vez has soñado con tu trabajo?
37 respuestas



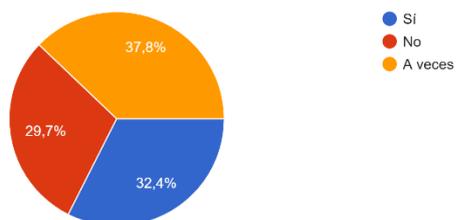
16. ¿Consideras que la relación con tus compañeras/os es buena?
37 respuestas



17. ¿Consideras que tienes suficiente tiempo libre?
37 respuestas

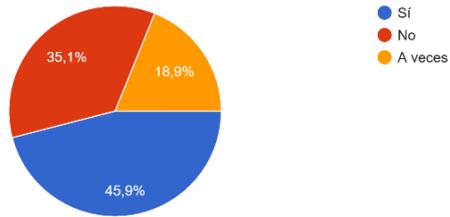


18. ¿Consideras que tu calidad de sueño se ve influenciada por tu trabajo?
37 respuestas



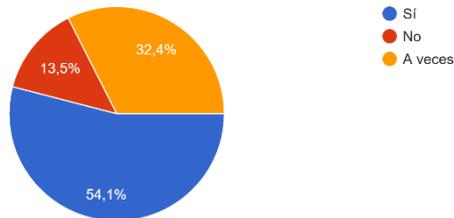
19. ¿Te sientes capaz de hablar abierta y honestamente sobre tus preocupaciones en el trabajo?

37 respuestas



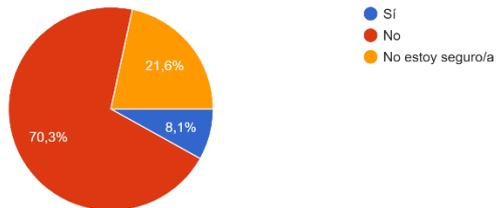
20. ¿Disfrutas con tu trabajo?

37 respuestas



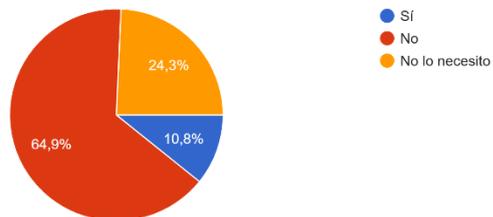
21. ¿Tu empresa ofrece recursos o programas para el bienestar mental de los empleados?

37 respuestas



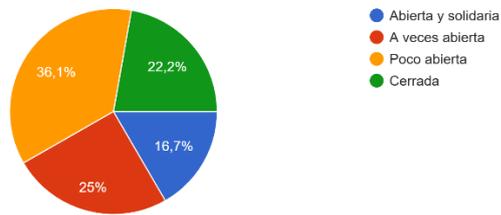
22. ¿Has buscado ayuda profesional para gestionar el estrés o la salud mental relacionada con el trabajo en los últimos 12 meses?

37 respuestas



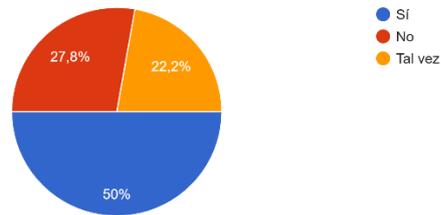
23. ¿Cómo calificarías la comunicación en tu lugar de trabajo en relación con temas de salud mental?

36 respuestas



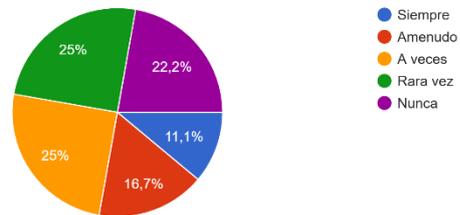
24. ¿Crees que la cultura organizacional promueve un ambiente de trabajo saludable y respetuoso?

36 respuestas



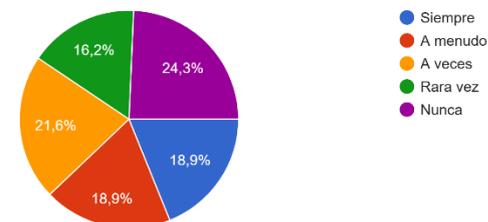
25. ¿Recibes reconocimiento por un trabajo bien hecho?

36 respuestas



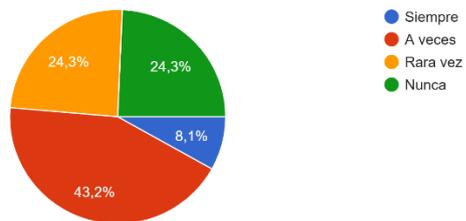
26. ¿Sientes que tienes oportunidades de crecimiento y desarrollo en tu puesto actual?

37 respuestas



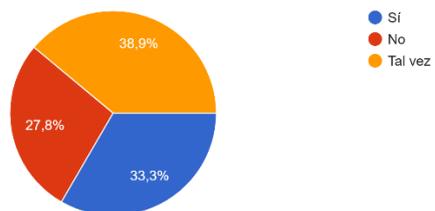
27. ¿Recibes retroalimentación constructiva que te ayuda a mejorar en tu trabajo?

37 respuestas



28. ¿Te gustaría cambiar de trabajo?

36 respuestas



12 Anexo II

12.1 Test de bienestar laboral

Este test de bienestar laboral tiene como objetivo evaluar diversos aspectos de tu experiencia en el lugar de trabajo, incluyendo tu satisfacción con las tareas diarias, el ambiente laboral, el equilibrio entre trabajo y vida personal, y tu desarrollo profesional. Al responder de manera honesta a las preguntas que siguen, podrás obtener una visión más clara de tu estado actual en relación con tu entorno laboral.

Responde a las siguientes preguntas considerando tu situación actual en el trabajo.

Marca la respuesta que mejor describa tu experiencia.

1. **Edad:**
 - a. Menos de 20 años
 - b. 20-29 años
 - c. 30-39 años
 - d. Mayor de 39 años
2. **Genero:**
 - a. Masculino
 - b. Femenino
 - c. No binario
3. Estado civil:
 - a. Soltero/a
 - b. Casado /a
 - c. Otro:
4. Nivel de Puesto
 - a. Alto cargo
 - b. Cargo medio
 - c. Técnico
 - d. Administrativo
 - e. Operario
 - f. Otro:
5. ¿Cómo describirías la carga de trabajo en tu posición actual?
 - a. Ligera
 - b. Moderada
 - c. Pesada
 - d. Excesiva
6. ¿Te sientes satisfecho con el equilibrio entre tu vida laboral y personal?
 - a. Sí, estoy satisfecho/a
 - b. Poco satisfecho/a
 - c. Nada satisfecho/a

7. ¿Recibes el apoyo necesario de tus compañeros y superiores?
 - a. Sí
 - b. No
 - c. A veces

8. En una escala del 1 al 5 , ¿cuánto estrés sientes en el trabajo?
 - a. Nada estresado
 - b. Poco estresado
 - c. Algo estresado
 - d. Bastante estresado
 - e. Muy estresado

9. ¿Has sufrido ansiedad a causa de tu trabajo?
 - a. Sí
 - b. No
 - c. A veces

10. ¿Has experimentado algún cambio significativo en tu vida personal recientemente que afecte tu desempeño laboral?
 - a. Sí
 - b. No
 - c. Tal vez

11. ¿Te sientes infravalorada/o en el trabajo?
 - a. Sí
 - b. No
 - c. Un poco

12. ¿ Sientes que tu trabajo es desgastador emocionalmente?
 - a. SI
 - b. No
 - c. Tal vez

13. ¿Sientes que no puedes desconectar de tu trabajo?
 - a. Sí
 - b. No
 - c. En algunas ocasiones

14. ¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?
 - a. Sí
 - b. No
 - c. A veces

15. ¿Alguna vez has soñado con tu trabajo?
 - a. Sí
 - b. No

- c. A veces
16. ¿Consideras que la relación con tus compañeras/os es buena?
- a. Sí
 - b. No
 - c. A veces
17. ¿Consideras que tienes suficiente tiempo libre?
- a. Sí
 - b. No
 - c. A veces
18. ¿Consideras que tu calidad de sueño se ve influenciada por tu trabajo?
- a. Sí
 - b. No
 - c. A veces
19. ¿Te sientes capaz de hablar abierta y honestamente sobre tus preocupaciones en el trabajo?
- a. Sí
 - b. No
 - c. A veces
20. ¿Disfrutas con tu trabajo?
- a. Sí
 - b. No
 - c. A veces
21. ¿Tu empresa ofrece recursos o programas para el bienestar mental de los empleados?
- a. Sí
 - b. No
 - c. No estoy seguro/a
22. ¿Has buscado ayuda profesional para gestionar el estrés o la salud mental relacionada con el trabajo en los últimos 12 meses?
- a. Sí
 - b. No
 - c. No lo necesito
23. ¿Cómo calificarías la comunicación en tu lugar de trabajo en relación con temas de salud mental?
- a. Abierta y solidaria
 - b. A veces abierta
 - c. Poco abierta
 - d. Cerrada

24. ¿Crees que la cultura organizacional promueve un ambiente de trabajo saludable y respetuoso?
- Sí
 - No
 - Tal vez
25. ¿Recibes reconocimiento por un trabajo bien hecho?
- Siempre
 - Amenudo
 - A veces
 - Rara vez
 - Nunca
26. ¿Sientes que tienes oportunidades de crecimiento y desarrollo en tu puesto actual?
- Siempre
 - A menudo
 - A veces
 - Rara vez
 - Nunca
27. ¿Recibes retroalimentación constructiva que te ayuda a mejorar en tu trabajo?
- Siempre
 - A veces
 - Rara vez
 - Nunca
28. ¿Te gustaría cambiar de trabajo?
- Sí
 - No
 - Tal vez