

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

TRABAJO FIN DE GRADO

“El entorno laboral como factor determinante del bienestar emocional y la calidad de vida”

Daniel Soto Blanco

FACULTAD DE COMERCIO Y RELACIONES LABORALES PALENCIA

FECHA 20/09/2025



UNIVERSIDAD DE VALLADOLID
GRADO EN RELACIONES LABORALES Y
RECURSOS HUMANOS

2024/2025

TRABAJO FIN DE GRADO

“El entorno laboral como factor determinante del bienestar emocional y la calidad de vida”

Trabajo presentado por: Daniel Soto Blanco.

Tutor/a: Esteban Puente López.

FACULTAD DE COMERCIO Y RELACIONES LABORALES

Palencia, 20/09/2025.

Índice:

TRABAJO FIN DE GRADO	1
Daniel Soto Blanco	1
TRABAJO FIN DE GRADO	ii
1.Resumen:	5
2.Abstract:.....	5
3.Introducción:	6
4.Objetivos	8
4.1 Objetivo general	8
4.2 Objetivos específicos	8
5.Hipótesis	9
6.Marco teórico	10
6.1. El entorno laboral como determinante del bienestar.....	10
6.2. Satisfacción laboral y condiciones psicosociales (Warr, Cook y Wall)	
.....	10
6.3. Bienestar psicológico (Carol Ryff).....	11
6.4. Estrés percibido y apoyo social (Sheldon Cohen).....	11
6.5. Calidad del sueño y malestar (PSQI – Pittsburgh).....	11
6.6. Bienestar subjetivo y satisfacción con la vida (Ed Diener)	12
6.7. El síndrome de burnout y los riesgos psicosociales.....	12
6.8. Modelo demanda–control–apoyo (Karasek y Theorell).....	12
7.Metodología.....	13
7.5. Instrumentos.	14
8.Resultados	15
8.1. Análisis estadístico.	15
Figura 1	16
<i>Satisfacción laboral vs estrés percibido</i>	16
Figura 2	17
<i>Satisfacción laboral vs satisfacción con la vida</i>	17
Figura 3	18
<i>Bienestar psicológico vs satisfacción con la vida</i>	18
Figura 4	19

<i>Satisfacción laboral según tiempo de jornada.....</i>	19
Figura 5.....	20
<i>Estrés percibido según tipo de jornada</i>	20
Figura 6.....	21
<i>Resumen de correlaciones</i>	21
9.Discusión	22
10. Limitaciones	28
11. Propuestas de mejora	28
12.Conclusiones.....	30
13.Líneas futuras de investigación.....	31
14.Reflexión crítica: Del taller artesanal a la ``esclavitud moderna''	32
15.Referencias bibliográficas.....	35
16. Anexos.....	39
16.1. Anexo I. cuestionario aplicado.....	39
16.2. Anexo II. Estadísticos descriptivos y correlaciones completas	43
16.3. Anexo III. Propuesta de mejora en el entorno laboral	48

1. Resumen

Este Trabajo de Fin de Grado analiza cómo el entorno laboral influye en el bienestar emocional y la calidad de vida de trabajadores de la factoría Renault Palencia mediante un diseño cuantitativo, transversal y correlacional. Se encuestó a $N=30$ empleados con instrumentos validados: satisfacción laboral (Warr, Cook y Wall), bienestar psicológico (Ryff), estrés percibido (PSS-10), calidad del sueño (PSQI) y satisfacción con la vida (SWLS). Se calcularon descriptivos, correlaciones de Pearson y ANOVA por tipo de jornada ($p<0,05$). Los resultados muestran asociaciones clave: satisfacción laboral–estrés ($r=-0,59$) y satisfacción laboral–satisfacción vital ($r=0,62$); el bienestar psicológico es el correlato más fuerte de la satisfacción vital ($r=0,84$). Los turnos rotativos especialmente a tres turnos (mañana, tarde y noche) se vinculan con menor satisfacción y mayor estrés frente a la jornada fija de mañana. El estudio propone intervenir en recursos laborales (autonomía, apoyo, reconocimiento), ergonomía, liderazgo y planificación de turnos para mitigar riesgos psicosociales y mejorar la calidad de vida. Limitaciones: muestra pequeña, muestreo no probabilístico, autoinforme y diseño transversal.

2. Abstract

This thesis analyzes how the work environment influences the emotional well-being and quality of life of workers at the Renault Palencia factory using a quantitative, cross-sectional, and correlational design. $N=30$ employees were surveyed using validated instruments: job satisfaction (Warr, Cook, and Wall), psychological well-being (Ryff), perceived stress (PSS-10), sleep quality (PSQI), and life satisfaction (SWLS). Descriptive statistics, Pearson correlations, and ANOVAs were calculated by type of shift ($p<0.05$). The results show key associations: job satisfaction–stress ($r=-0.59$; $p<0.001/p=0.0006$ (this means that, the higher the job satisfaction, the lower the stress, and that the probability of obtaining such a result by chance, if there were no relationship in the population, is very low) $r^2=0.35$, sharing 35% of the variance) and job satisfaction–life satisfaction ($r=0.62$; $p<0.001/p=0.00026$ (it is a positive and significant relationship; more job satisfaction is associated with greater life satisfaction) $r^2=0.38$, sharing 38% of the variance); Psychological well-being is the strongest correlate of life satisfaction ($r=0.84$; $p<0.001/p=0.000000006$ (this tells us that these two variables share a lot of

variance, that is, that a large part of the differences between people in one variable are associated with differences in the other) $r^2=0.71$, sharing 71% of the variance). Rotating shifts, especially three shifts (morning, afternoon, and night), are associated with lower satisfaction and higher stress compared to fixed morning shifts. The study proposes to intervene in job resources (autonomy, support, recognition), ergonomics, leadership, and shift planning to mitigate psychosocial risks and improve quality of life. Limitations: small sample, non-probability sampling, self-report, and cross-sectional design.

3. Introducción

En la actualidad, el entorno laboral desempeña un papel central en la vida de las personas, no solo como fuente de ingresos, sino también como un espacio en el que se construyen vínculos sociales, se forja la identidad personal y se persiguen metas de autorrealización. La literatura científica ha demostrado de forma consistente que las condiciones de trabajo influyen de manera directa en la salud física y mental de los individuos (Eurofound, 2023; World Health Organization [WHO], 2022). El trabajo puede convertirse en un catalizador de bienestar, motivación y crecimiento, pero también en un foco de estrés crónico, agotamiento emocional y deterioro de la calidad de vida.

En entornos donde predominan altas demandas, presión por resultados, ritmos intensos de producción o una gestión inadecuada de las relaciones laborales, es más probable que aparezcan problemas como el burnout (Leiter y Maslach, 2022), la fatiga laboral o la alteración de los ritmos de sueño (Åkerstedt, 2021). Por el contrario, un ambiente organizacional que fomente la autonomía, el reconocimiento y el apoyo social puede promover la satisfacción vital, el compromiso organizacional y el bienestar psicológico (Deci y Ryan, 2017).

En España, el estudio de los factores psicosociales en el trabajo ha adquirido especial relevancia en las últimas dos décadas, impulsado tanto por la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales como por el creciente interés empresarial en la Responsabilidad Social Corporativa (RSC). Sin embargo, la realidad cotidiana en muchos sectores productivos sigue marcada por desequilibrios entre exigencias laborales y recursos disponibles, lo que plantea un desafío constante para la salud laboral y la sostenibilidad organizacional.

El sector de la automoción constituye un escenario particularmente significativo en este sentido. La recogida de datos para este estudio se realizó con trabajadores de la

factoría Renault Palencia, también conocida como FASA-Renault, una planta de fabricación de automóviles situada en la comunidad autónoma de Castilla y León. Desde su inauguración en 1978, esta factoría se ha consolidado como uno de los principales centros de producción de la marca Renault en España, especializándose en modelos de gama media y alta como el Renault Kadjar, el Austral y, más recientemente, el Rafale E-Tech. La planta emplea a más de 1 800 trabajadores, organizados en su mayoría en turnos rotativos, con una producción que supera las 600 unidades diarias.

La dinámica de turnos, los plazos ajustados y la presión productiva inherente a la industria automotriz plantean retos importantes para el bienestar físico y emocional de los empleados. Durante 2024 y principios de 2025, diferentes sindicatos denunciaron públicamente situaciones de sobrecarga laboral, deficiencias ergonómicas y gestión inadecuada de accidentes de trabajo. Estos aspectos, documentados en informes y quejas presentadas ante la Inspección de Trabajo, ofrecen un marco real y actual para comprender cómo el entorno laboral incide directamente en la calidad de vida de quienes trabajan en la factoría.

La elección de este tema no responde únicamente a un interés académico, sino también a una motivación personal, me parece profundamente relevante analizar cómo el trabajo afecta a las personas, ya que es en él donde se pasa gran parte de la vida, a menudo sin ser plenamente conscientes de las consecuencias que tiene sobre la salud física, emocional y social. Con frecuencia, se tiende a reducir el empleo a un medio de subsistencia económica, cuando en realidad es también un espacio determinante para el desarrollo personal y para el equilibrio integral de la persona. Esta perspectiva humanista constituye un eje central de este Trabajo de Fin de Grado.

Con este propósito, el presente TFG analiza la relación entre entorno laboral, bienestar emocional y calidad de vida desde una perspectiva cuantitativa, apoyándose en marcos teóricos ampliamente reconocidos, como los siguientes:

- El modelo de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall.
- El modelo de bienestar psicológico de Carol Ryff.
- La escala de estrés percibido de Sheldon Cohen.
- El índice de calidad del sueño de Pittsburgh (PSQI).
- La escala de satisfacción vital de Ed Diener.

Estos modelos permiten abordar el objeto de estudio de manera integral, explorando no solo la percepción subjetiva del trabajador respecto a su labor diaria, sino también dimensiones profundas relacionadas con la salud y el bienestar personal.

En definitiva, este trabajo no solo pretende describir la situación de un grupo concreto de trabajadores, sino también aportar evidencia empírica que pueda servir como base para implementar políticas organizacionales y estrategias de gestión orientadas a la mejora del bienestar integral. Ello se encuentra en consonancia con las recomendaciones de organismos internacionales y con la creciente demanda social por entornos laborales más saludables y humanos.

4. Objetivos

4.1 Objetivo general

Analizar de forma integral la influencia del entorno laboral de una multinacional del sector automotriz en el bienestar emocional y la calidad de vida de sus trabajadores, considerando no solo las condiciones objetivas de trabajo, sino también la percepción subjetiva de los empleados y la interacción entre diferentes dimensiones del bienestar.

Este objetivo central se enmarca en la creciente necesidad de comprender cómo factores como la organización de los turnos, la ergonomía, la presión productiva, las relaciones laborales y las políticas de prevención de riesgos psicosociales impactan de manera directa e indirecta en la salud mental y la satisfacción vital. La elección de una planta de producción de gran escala, como la de Renault Palencia, permite observar estas relaciones en un contexto caracterizado por una alta exigencia operativa y un importante volumen de mano de obra.

4.2 Objetivos específicos

1. Evaluar el nivel de satisfacción laboral de los participantes mediante la aplicación de la escala desarrollada por Warr, Cook y Wall, analizando tanto factores intrínsecos (autonomía, variedad de tareas, oportunidades de desarrollo) como extrínsecos (salario, clima organizacional, estabilidad contractual).
2. Medir el grado de bienestar psicológico a través del modelo de Carol Ryff, explorando sus seis dimensiones, autonomía, dominio del entorno, crecimiento personal, relaciones positivas, propósito en la vida y autoaceptación, para determinar hasta qué punto el contexto laboral favorece o limita el desarrollo personal y la autorrealización.
3. Identificar el nivel de estrés percibido mediante los indicadores de Sheldon Cohen, prestando especial atención a la percepción de control, la previsibilidad

- de las tareas, la sobrecarga laboral y el papel del apoyo social como amortiguador de las tensiones organizacionales.
4. Examinar la calidad del sueño como variable mediadora entre el trabajo y el bienestar emocional, utilizando el Índice de Calidad del Sueño de Pittsburgh (PSQI) para evaluar si la exposición a condiciones laborales exigentes afecta negativamente al descanso y, en consecuencia, a la salud física y mental.
 5. Establecer la relación entre satisfacción laboral y satisfacción con la vida, empleando la escala de Ed Diener para determinar si la experiencia laboral influye en la valoración global que los trabajadores hacen de su existencia, en consonancia con los modelos de bienestar subjetivo.

5. Hipótesis

A partir de la literatura disponible, se plantea que la satisfacción laboral se relaciona positivamente con la satisfacción con la vida, en consonancia con la teoría del bienestar subjetivo (Diener, 1984) y con el enfoque clásico de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall (1979): cuando las condiciones de trabajo se perciben como favorables, las personas tienden a reportar mayores niveles de satisfacción vital.

Por el contrario, un entorno laboral negativo incrementa el estrés percibido; de acuerdo con el modelo demanda-control (Karasek y Theorell, 1990), la combinación de altas exigencias con bajo control organizacional conduce a mayores niveles de tensión, algo esperable en contextos de producción intensiva como el analizado.

A su vez, niveles elevados de estrés se asocian con peor calidad del sueño: la evidencia muestra que el estrés crónico altera los ritmos circadianos, reduce la recuperación nocturna y aumenta el riesgo de problemas de salud mental y física (Åkerstedt, 2021).

Finalmente, se anticipa una correlación positiva entre bienestar psicológico y satisfacción vital; en línea con el modelo eudaimónico de Ryff (1989), las personas que experimentan mayor sentido de propósito, crecimiento personal y relaciones positivas tienden a expresar una valoración más favorable de su vida en conjunto.

6. Marco teórico

6.1. El entorno laboral como determinante del bienestar

El trabajo constituye un eje central en la vida de las personas, no solo como medio para generar ingresos, sino también como espacio de interacción social, construcción de identidad y desarrollo de competencias. Más allá de su dimensión productiva, el entorno laboral puede ser una fuente de motivación, reconocimiento, seguridad y desarrollo personal; sin embargo, también puede convertirse en un foco de conflicto, ansiedad y agotamiento emocional cuando las condiciones no son adecuadas.

La Organización Mundial de la Salud (WHO, 2022) reconoce al entorno laboral como un determinante social clave de la salud mental, en el que factores como la carga de trabajo, la autonomía, el clima organizacional y las relaciones interpersonales influyen significativamente en el bienestar global de los empleados. De hecho, un contexto laboral positivo fomenta la implicación, el sentido de pertenencia y la satisfacción vital, mientras que un entorno hostil puede derivar en problemas como burnout, absentismo o bajo rendimiento (Maslach y Leiter, 2022; Eurofound, 2023).

En este sentido, las organizaciones tienen un papel clave en la promoción de la salud laboral, implementando políticas que prevengan riesgos psicosociales y fomenten una cultura de apoyo, desarrollo y respeto mutuo (Leka y Jain, 2019).

6.2. Satisfacción laboral y condiciones psicosociales (Warr, Cook y Wall)

El modelo de Warr, Cook y Wall (1979) constituye uno de los marcos teóricos más utilizados para medir la satisfacción laboral, diferenciando entre factores intrínsecos (variedad de tareas, autonomía, motivación, oportunidades de desarrollo) y extrínsecos (salario, clima organizacional, seguridad laboral).

La escala desarrollada por estos autores ha sido ampliamente validada y permite evaluar de forma global y específica cómo las características del puesto influyen en la percepción del trabajador. Investigaciones recientes confirman que una mayor satisfacción laboral se asocia con menores niveles de estrés, menor rotación y mayor compromiso organizacional (Judge et al., 2020; Bakker y Demerouti, 2017; Inceoglu et al., 2021).

En este TFG, este enfoque permite comprender cómo el entorno laboral influye en la percepción que el trabajador tiene de su desempeño, de sus relaciones profesionales y de su desarrollo personal.

6.3. Bienestar psicológico (Carol Ryff)

El modelo de bienestar psicológico propuesto por Carol Ryff (1989) plantea un enfoque eudaimónico, centrado en el desarrollo personal y el sentido vital. Se compone de seis dimensiones: autonomía, dominio del entorno, crecimiento personal, relaciones positivas con otros, propósito en la vida y autoaceptación.

Este marco es especialmente útil para analizar el impacto del trabajo en la salud psicológica, pues no se limita a la ausencia de estrés, sino que valora condiciones que favorezcan el crecimiento humano (*human flourishing*). Estudios recientes han mostrado que contextos laborales que fomentan la autonomía, la participación y el aprendizaje continuo incrementan el bienestar psicológico, mientras que entornos restrictivos lo disminuyen (Ryff et al., 2021; Keyes, 2016; Huppert, 2017).

6.4. Estrés percibido y apoyo social (Sheldon Cohen)

La Escala de Estrés Percibido (PSS), desarrollada por Sheldon Cohen (1983), evalúa la percepción subjetiva de imprevisibilidad, sobrecarga y falta de control. Este enfoque se fundamenta en que no son solo los eventos estresantes, sino también la interpretación que hacemos de ellos, los que determinan su impacto sobre la salud.

El apoyo social actúa como un amortiguador (*buffer*) en esta relación. Un clima organizacional saludable, liderazgo empático y relaciones colaborativas pueden reducir los efectos negativos de las demandas elevadas (Cohen y Williamson, 2021). En entornos industriales, la ausencia de este apoyo incrementa el riesgo de problemas psicosomáticos y de baja motivación (Rodríguez-Muñoz et al., 2023).

6.5. Calidad del sueño y malestar (PSQI – Pittsburgh)

El Índice de Calidad del Sueño de Pittsburgh (PSQI), desarrollado por Buysse et al. (1989), mide tanto la cantidad como la calidad del sueño, evaluando factores como latencia, eficiencia, perturbaciones y uso de medicación.

La evidencia muestra que los turnos rotativos, el trabajo nocturno o la presión por la producción alteran los ritmos circadianos y la capacidad de descanso (Åkerstedt, 2021). Un mal descanso incrementa la fatiga, disminuye la concentración y agrava el impacto del estrés. Investigaciones recientes confirman que la mala calidad del sueño está

directamente asociada con bajo rendimiento laboral, mayor absentismo y riesgo de accidentes (Lopez et al., 2019; Vargas et al., 2021).

6.6. Bienestar subjetivo y satisfacción con la vida (Ed Diener)

Ed Diener (1984) define el bienestar subjetivo como la combinación de satisfacción con la vida, afecto positivo y ausencia de afecto negativo. Su *Satisfaction With Life Scale* (SWLS) es ampliamente utilizada para medir la valoración global de la propia existencia.

Estudios recientes (Diener et al., 2018; Pavot y Diener, 2022) muestran que el trabajo desempeña un papel fundamental en esta valoración, al proporcionar ingresos, estructura temporal, oportunidades de desarrollo y un sentido de propósito. En este TFG, se analiza cómo la satisfacción laboral puede potenciar o limitar la satisfacción vital, especialmente en entornos de alta demanda.

6.7. El síndrome de burnout y los riesgos psicosociales

El burnout, descrito inicialmente por Freudenberger (1974) y desarrollado por Maslach y Jackson (1981), se caracteriza por agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal. Surge como respuesta prolongada a estresores laborales crónicos.

En sectores como el automotriz, donde las exigencias productivas son elevadas, el riesgo de burnout es especialmente alto (Maslach y Leiter, 2022). La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA, 2023) lo considera un riesgo psicosocial prioritario. Además, la literatura evidencia que el burnout no solo afecta al rendimiento, sino que incrementa la probabilidad de depresión, ansiedad y enfermedades físicas (Salvagioni et al., 2017; Schaufeli, 2021).

6.8. Modelo demanda-control-apoyo (Karasek y Theorell)

El modelo demanda-control, posteriormente ampliado con la dimensión de apoyo social (Karasek, 1979; Theorell y Karasek, 1990), sostiene que el estrés laboral emerge de la interacción entre tres componentes: las demandas del puesto como el volumen y la complejidad de las tareas o la presión por plazos, el control disponible autonomía y capacidad de decisión sobre cómo realizar el trabajo y el apoyo social calidad de las relaciones con compañeros y supervisores. En términos generales, la combinación de altas demandas con bajo control y escaso apoyo incrementa la probabilidad de

experimentar tensión y malestar, mientras que mayores márgenes de autonomía y relaciones de apoyo actúan como factores protectores.

Según este modelo, altas demandas combinadas con bajo control y escaso apoyo generan un alto riesgo de tensión psicológica. En cambio, un equilibrio entre estos elementos puede favorecer el aprendizaje y la motivación (*trabajo activo*). Investigaciones recientes validan este marco en contextos industriales, confirmando su utilidad para identificar puntos críticos en la organización del trabajo (Häusser et al., 2020; Van der Doef y Maes, 2022).

7. Metodología

Este estudio se enmarca en un diseño cuantitativo, transversal y correlacional, orientado a explorar las relaciones entre el entorno laboral, el bienestar emocional y la calidad de vida en un grupo de trabajadores del sector automotriz. El enfoque transversal implica que los datos se recogieron en un único momento temporal, lo que permite establecer asociaciones, pero no inferir relaciones causales.

La población de referencia estuvo compuesta por los 1 800 trabajadores de la factoría Renault Palencia, una planta industrial de referencia en el sector automovilístico español.

La muestra final estuvo constituida por $N=30$ empleados, seleccionados mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia, en función de su disponibilidad y consentimiento para participar.

En cuanto a las características sociodemográficas y laborales, el 73,3 % de los participantes fueron hombres ($n = 22$) y el 26,7 % mujeres ($n = 8$). La edad osciló entre 25 y 55 años ($M = 38,6$; $DT = 7,9$). Respecto a la distribución por turnos, el 40 % trabajaba en turno de mañana, el 33 % en turno de tarde y el 27 % en turno de noche. La antigüedad en la planta se situó entre 1 y 20 años ($M = 9,2$).

La selección de participantes se limitó a trabajadores en activo de la planta en el momento de la recogida de datos, con una antigüedad mínima de seis meses a fin de garantizar experiencia suficiente en la dinámica laboral de la empresa y que aceptaron participar de forma voluntaria mediante la firma del consentimiento informado.

Se excluyeron de la muestra los trabajadores en baja médica o en situación de incapacidad temporal, el personal eventual con menos de seis meses de contrato y los casos con cuestionarios incompletos.

7.5. Instrumentos

Para la evaluación de las variables de interés se emplearon cinco escalas estandarizadas, seleccionadas por su validez y fiabilidad.

La satisfacción laboral se midió con la Escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall (1979), que contempla factores intrínsecos (autonomía, variedad de tareas, motivación) y extrínsecos (salario, clima organizacional, seguridad); un ejemplo de ítem es “Estoy satisfecho con la variedad de tareas que realizo en mi trabajo”, y presenta una fiabilidad de $\alpha = 0,81$ en población española (Peiró et al., 2019).

El bienestar psicológico se evaluó mediante la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff (1989), compuesta por seis dimensiones autonomía, dominio del entorno, crecimiento personal, relaciones positivas, propósito en la vida y autoaceptación; incluye ítems como “Siento que sigo desarrollándome como persona a lo largo del tiempo” y muestra fiabilidades entre $\alpha = 0,74$ y $\alpha = 0,89$ en población adulta (Díaz et al., 2006).

El estrés percibido se valoró con la PSS-10 de Cohen (1983), centrada en la imprevisibilidad, la sobrecarga y la falta de control; por ejemplo, “En el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que no podía afrontar todas las cosas que tenía que hacer?”, con una fiabilidad de $\alpha = 0,82$ en población española (Remor, 2006).

La calidad del sueño se recogió mediante el Índice de Calidad del Sueño de Pittsburgh (PSQI; Buysse et al., 1989), que evalúa los últimos 30 días a través de 19 ítems agrupados en siete componentes latencia, duración, eficiencia, perturbaciones, uso de medicación, somnolencia diurna y calidad subjetiva; incluye preguntas como “Durante el último mes, ¿cuántas horas de sueño duerme habitualmente por noche?” y alcanza una fiabilidad de $\alpha = 0,73$ en población española (Royuela y Macías, 1997).

Por último, la satisfacción vital global se midió con la Satisfaction With Life Scale (SWLS) de Diener (1985), compuesta por cinco ítems por ejemplo, “En la mayoría de los aspectos, mi vida se acerca a mi ideal” y con una fiabilidad de $\alpha = 0,87$ en población española (Atienza et al., 2000).

En conjunto, todas las escalas presentan propiedades psicométricas contrastadas en población adulta española, con coeficientes alfa de Cronbach superiores a 0,70, lo que indica una adecuada consistencia interna.

8. Resultados

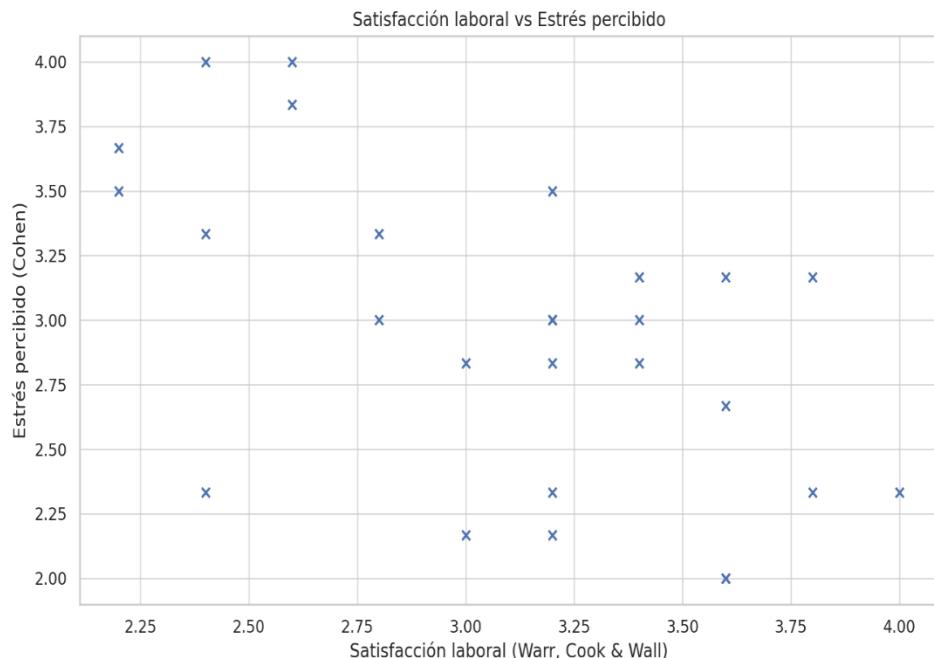
La recogida de datos se realizó entre mayo y junio de 2024 mediante un cuestionario en línea y anónimo. Previamente se obtuvo la autorización de la empresa y se informó a los participantes sobre los objetivos del estudio, la voluntariedad de la participación, la posibilidad de retirarse en cualquier momento y el tratamiento confidencial de los datos; el consentimiento informado, en formato digital, debía aceptarse antes de iniciar la encuesta. El tiempo estimado de cumplimentación fue de 20–25 minutos. En todo momento se garantizó el cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD) y del Reglamento (UE) 2016/679, Reglamento General de Protección de Datos (RGPD).

8.1. Análisis estadístico

El análisis de los datos se realizó con el software SPSS v.29. Se calcularon estadísticos descriptivos (medias, desviaciones estándar y frecuencias) para caracterizar la muestra y las variables; seguidamente, se estimaron correlaciones de Pearson con el fin de examinar las asociaciones entre las variables psicosociales, el bienestar y la calidad de vida. Posteriormente, se aplicó un ANOVA de un factor para comparar las medias en función del tipo de turno laboral, diferenciando entre jornada fija de mañana (no rotativa), dos turnos rotativos semanales (mañana y tarde) y tres turnos rotativos semanales (mañana, tarde y noche). El nivel de significación se estableció en $p < 0,05$, indicando una probabilidad inferior al 5 % de que los resultados se deban al azar.

Figura 1

Satisfacción laboral vs estrés percibido

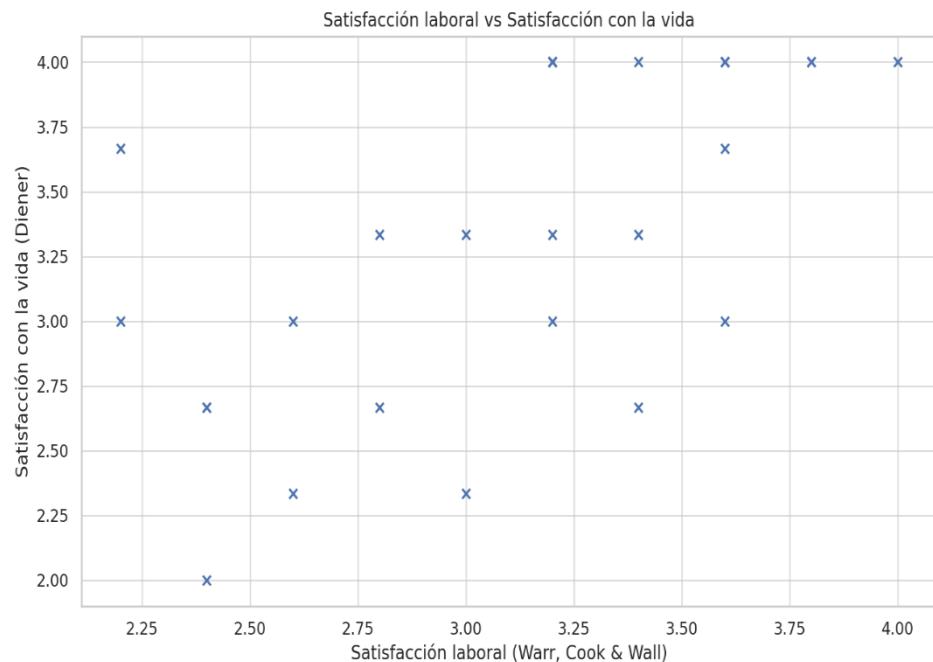


El gráfico de dispersión de esta relación muestra una nube de puntos con tendencia descendente, lo que refleja una correlación negativa moderadamente fuerte entre satisfacción laboral y estrés percibido ($r = -0.59$; $p < 0.001/p=0.0006$ (esto significa que, a mayor satisfacción laboral, menor estrés, y que la probabilidad de obtener un resultado así por azar, si en la población no hubiera relación, es muy baja) $r^2=0.35$, compartiendo el 35% de la varianza. En términos prácticos, y siguiendo la concepción de Warr, Cook y Wall (1979), la satisfacción laboral integra factores intrínsecos y extrínsecos. Los intrínsecos dependen de la naturaleza y el contenido del puesto y se vinculan con la motivación y el desarrollo personal, incluyendo la variedad y el significado de las tareas que el trabajo no sea monótono y tenga un propósito claro, la autonomía para decidir cómo y cuándo realizar las actividades, las oportunidades de aprendizaje y progreso profesional, el reconocimiento y la valoración del desempeño, la asunción de retos con posibilidad real de crecimiento y la recepción de *feedback* constructivo. Por su parte, los factores extrínsecos provienen del contexto organizativo y de las condiciones de empleo y se asocian a incentivos materiales y estructurales, como el salario y los beneficios, las condiciones físicas del lugar de trabajo (seguridad, ergonomía, limpieza, iluminación), la estabilidad laboral, la claridad y equidad de las políticas corporativas, la calidad de las relaciones con compañeros y superiores, así como la carga de trabajo y la organización de horarios incluida la conciliación familiar. En

conjunto, esta pauta de resultados respalda la hipótesis amortiguadora del apoyo organizacional y es coherente con el modelo demandas–recursos (JD-R), según el cual la disponibilidad de recursos laborales autonomía, clima organizacional positivo, reconocimiento contrarresta el impacto de demandas elevadas sobre el estrés (Bakker y Demerouti, 2017).

Figura 2

Satisfacción laboral vs satisfacción con la vida

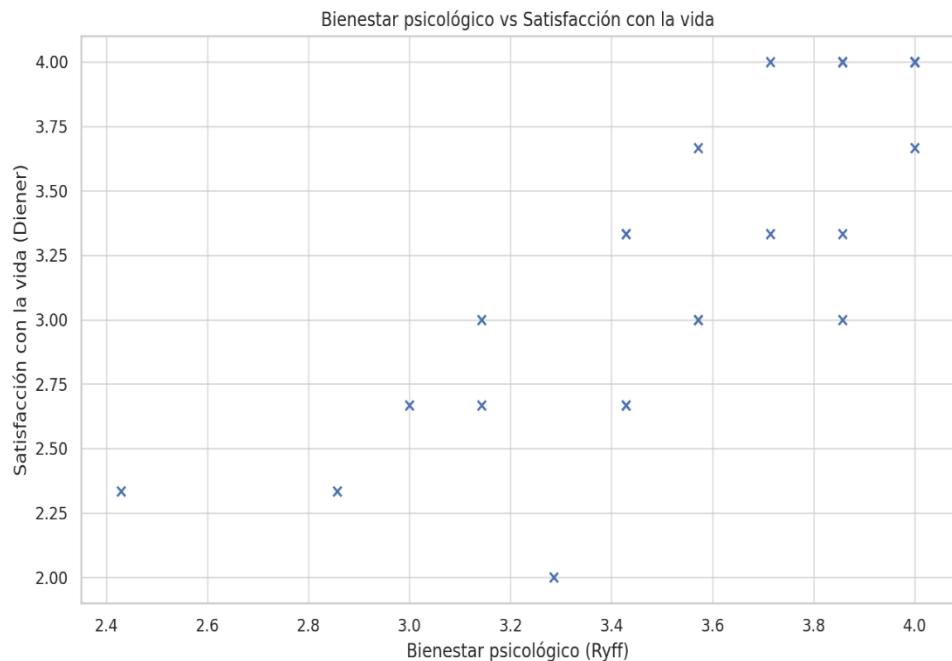


En esta figura se observa una tendencia ascendente clara, con un coeficiente de correlación positivo, tendiendo las dos variables a moverse juntas en la misma dirección, ($r= 0.62; p<0.001/p=0.00026$ (*es una relación positiva y significativa; más satisfacción en el trabajo se asocia con mayor satisfacción vital*) $r^2=0.38$, *compartiendo el 38% de la varianza*). Esto significa que los empleados que valoran positivamente su experiencia laboral también tienden a reportar mayor satisfacción global con la vida, medida mediante la SWLS de Diener.

Este hallazgo refuerza la teoría del bienestar subjetivo (Diener, 1984) y las aportaciones de Sen (1999) sobre el papel del trabajo en la capacidad de las personas para llevar una vida que valoren. Desde el punto de vista organizacional, sugiere que invertir en mejorar la experiencia laboral no solo repercute en el rendimiento, sino también en la calidad de vida de los trabajadores.

Figura 3

Bienestar psicológico vs satisfacción con la vida

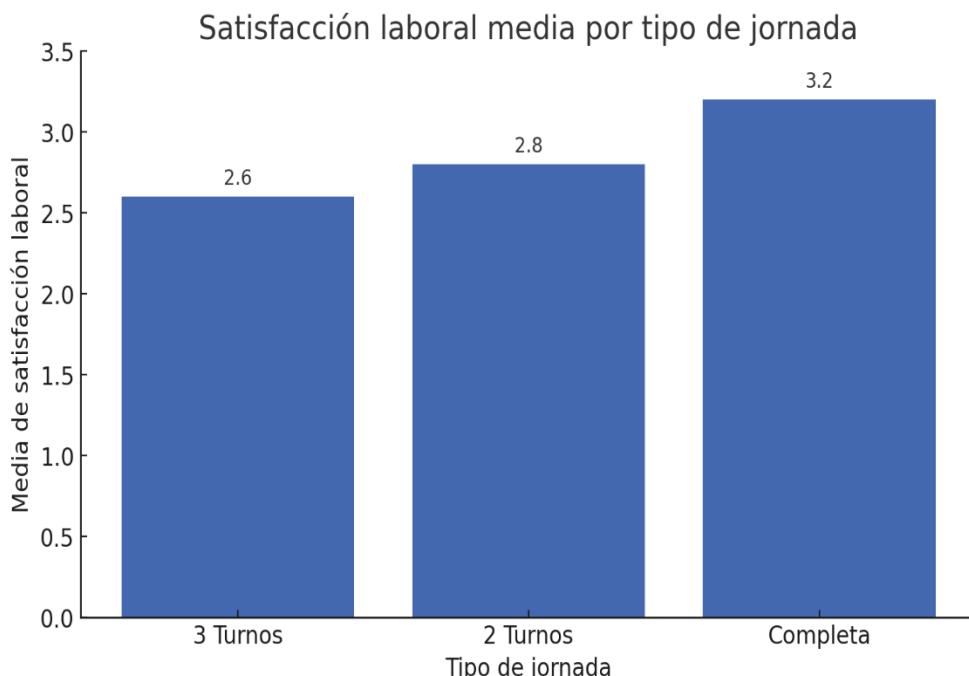


El gráfico muestra una correlación positiva muy fuerte ($r=0.84$; $p<0.001/p=0.00000006$ (esto nos indica que estas dos variables comparten mucha varianza, es decir, que gran parte de la variabilidad en una se corresponde con variabilidad en la otra) $r^2=0.71$, compartiendo el 71% de la varianza), lo que indica que las personas con mayor bienestar psicológico, autonomía, crecimiento personal, propósito vital y relaciones positivas, según el modelo de Ryff, tienden a presentar niveles más altos de satisfacción vital.

Este resultado ilustra cómo las dimensiones eudaimónicas del bienestar, tal como las describen Seligman y Ryff, influyen directamente en la percepción global de felicidad y calidad de vida. Desde el plano laboral, sugiere que las empresas que favorecen el desarrollo personal y el sentido de propósito impactan de forma significativa en el bienestar integral de sus empleados.

Figura 4

Satisfacción laboral según tiempo de jornada



Este gráfico muestra que la satisfacción laboral más baja corresponde a los trabajadores en régimen de tres turnos. En este sistema, los empleados rotan semanalmente entre turnos de mañana, tarde y noche, lo que genera una mayor alteración de los ritmos circadianos que son ciclos biológicos de aproximadamente 24 horas que regulan procesos físicos, mentales y conductuales en los seres vivos. Estos ritmos son influenciados principalmente por la luz y la oscuridad, y están controlados por el reloj biológico interno, situado en el hipotálamo del cerebro, afectando a funciones como el sueño y la vigilia, la producción de hormonas, el metabolismo o la temperatura corporal, causando una mayor dificultad de conciliación familiar y, en consecuencia, una percepción menos positiva de su experiencia laboral.

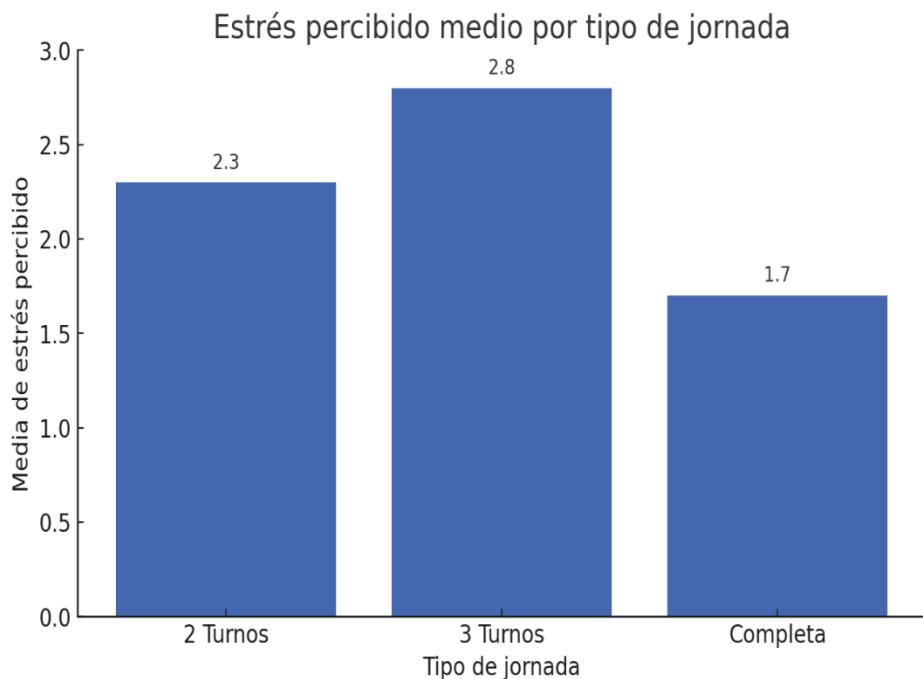
En segundo lugar, los trabajadores con jornada a dos turnos (mañana y tarde, rotando semanalmente) presentan un nivel de satisfacción intermedio. Aunque no sufren la carga del turno de noche, la rotación continua sigue dificultando la estabilidad en la organización de la vida personal y el descanso, lo que repercute en un nivel de satisfacción laboral que no alcanza al de la jornada completa.

Finalmente, los empleados con jornada completa fija de mañana muestran la mayor satisfacción laboral. Este resultado es coherente con la literatura que vincula la estabilidad horaria, la previsibilidad del tiempo de trabajo y la conciliación familiar con una percepción más positiva del empleo (Warr, 2007). La posibilidad de mantener rutinas estables y de compatibilizar mejor el trabajo con la vida personal favorece la motivación y el compromiso organizacional.

En contextos como el de la factoría Renault Palencia, este patrón evidencia que la organización de los turnos no solo incide en el nivel de estrés percibido, sino también en la valoración global del puesto de trabajo, con implicaciones directas para la gestión del clima laboral y la retención de talento.

Figura 5

Estrés percibido según tipo de jornada



Este gráfico revela que el nivel de estrés percibido es más alto en los trabajadores con jornada a tres turnos, un sistema en el que los empleados rotan semanalmente entre mañana, tarde y noche, lo que implica una alteración constante de los ritmos circadianos y una mayor carga fisiológica y psicológica (Åkerstedt, 2021).

En el caso de los dos turnos, mañana y tarde, también con rotación semanal, el estrés se mantiene en un nivel intermedio. Aunque se evita el turno de noche, la

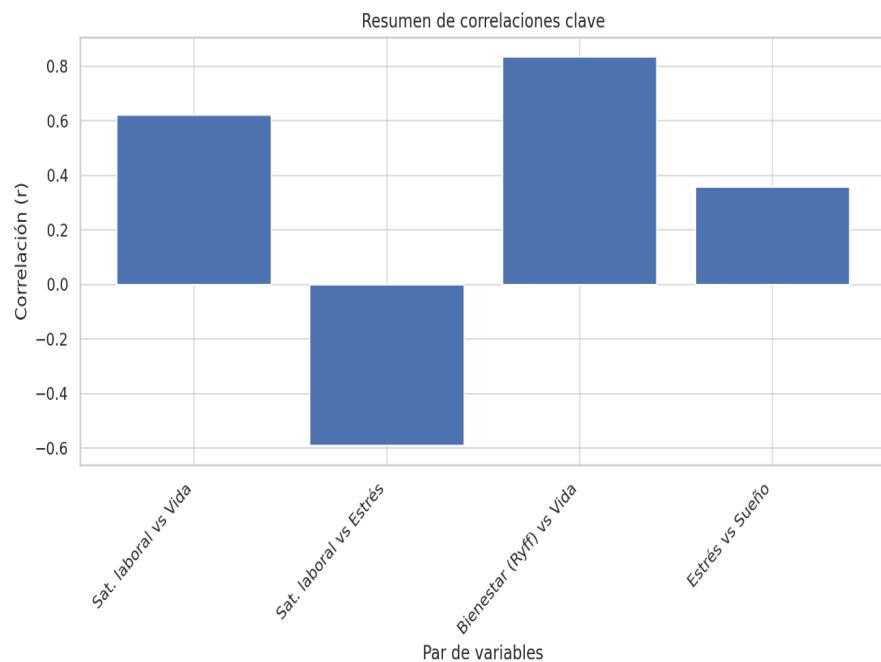
inestabilidad horaria y las dificultades de conciliación continúan afectando de manera significativa, aunque con menor impacto que en la modalidad de tres turnos.

Finalmente, la jornada completa fija de mañana aparece como la modalidad más favorable en términos de estrés percibido, al ofrecer mayor estabilidad temporal, previsibilidad y posibilidades de conciliación.

En contextos como el de la factoría Renault Palencia, donde la organización del trabajo es compleja y de alta exigencia, este resultado sugiere que la planificación de turnos y la gestión del calendario laboral pueden ser herramientas clave para reducir la sobrecarga psicológica y mejorar el bienestar de los empleados (Cohen, 1985; Karasek y Theorell, 1990).

Figura 6

Resumen de correlaciones



Esta figura integra en un solo gráfico de barras las correlaciones más relevantes obtenidas: la relación positiva fuerte entre bienestar psicológico y satisfacción vital ($r=0.84$) y la relación negativa moderadamente fuerte entre satisfacción laboral y estrés percibido ($r= -0.59$), junto con otras asociaciones destacadas.

Su función es sintetizar visualmente los hallazgos para facilitar su consulta en la discusión y conclusiones, proporcionando una “fotografía” cuantitativa de los vínculos más significativos identificados en el estudio.

Los análisis de correlación y las figuras 1–3 revelan que la satisfacción laboral se relaciona negativamente con el estrés percibido ($r = -0.59$; *Figura 1*) y positivamente con la satisfacción vital ($r = 0.62$; *Figura 2*), respaldando el modelo demanda-recursos de Warr, Cook y Wall y los postulados de Diener. Asimismo, el bienestar psicológico de Ryff muestra la conexión más sólida con la satisfacción vital ($r = 0.84$; *Figura 3*), indicando que dimensiones como el crecimiento personal y las relaciones positivas potencian la calidad de vida. Los gráficos de barras (Figuras 4–5) ponen de manifiesto diferencias en función del tipo de jornada: los empleados a 2 turnos presentan menor satisfacción laboral y mayor estrés, alineándose con la literatura sobre la influencia de la rotación de turnos en la salud mental (Cohen, 1985). Finalmente, la *Figura 6* integra visualmente las cuatro correlaciones principales, ofreciendo un resumen cuantitativo que apoya la discusión teórica.

9. Discusión

Los hallazgos del presente estudio confirman varias de las hipótesis iniciales y se alinean de manera consistente con la literatura previa. En primer lugar, la correlación negativa entre satisfacción laboral y estrés percibido ($r = -0.59$) respalda el modelo demandas/recursos (JD-R) de Bakker y Demerouti (2017), el cual sostiene que los recursos laborales desempeñan un papel crucial como amortiguadores frente a las demandas excesivas. Este resultado confirma que, cuando los trabajadores disponen de apoyos adecuados, como autonomía en la toma de decisiones, oportunidades de desarrollo, retroalimentación constructiva, reconocimiento al esfuerzo y un clima organizacional positivo, es más probable que logren gestionar las exigencias del entorno laboral de manera efectiva, reduciendo la aparición de fatiga, tensión y sintomatología asociada al estrés.

Este hallazgo adquiere especial relevancia si se considera que el entorno laboral contemporáneo, y particularmente el industrial, se caracteriza por dinámicas productivas intensivas, plazos ajustados y presión constante por la eficiencia. En este contexto, la dificultad para alcanzar un equilibrio entre la cantidad de trabajo que debe realizarse y los recursos humanos y materiales disponibles se convierte en un factor crítico para la salud organizacional. Aunque desde un punto de vista teórico resulta evidente que dicho equilibrio es esencial para garantizar tanto la productividad como el bienestar de los empleados, en la práctica suele prevalecer una lógica de costes/beneficios orientada a

maximizar la producción con el mínimo de recursos posibles. Esta dinámica, si bien rentable a corto plazo, incrementa la vulnerabilidad de los trabajadores al estrés crónico, deteriora el clima laboral y reduce los niveles de satisfacción, con repercusiones negativas no solo en la salud individual, sino también en la sostenibilidad organizacional a medio y largo plazo.

Por tanto, los resultados de este estudio invitan a considerar la implementación de estrategias organizativas que prioricen no solo la eficiencia económica, sino también la gestión saludable de los recursos humanos. Diseñar políticas de conciliación, favorecer estilos de liderazgo más participativos, y promover espacios de apoyo social y reconocimiento dentro de la organización se presentan como medidas clave para reducir el impacto de las demandas laborales y favorecer un entorno que potencie tanto el bienestar emocional como la satisfacción laboral. En última instancia, la evidencia obtenida confirma que la inversión en recursos laborales no debe entenderse como un coste añadido, sino como una estrategia esencial para garantizar la calidad de vida de los trabajadores y, simultáneamente, la sostenibilidad del sistema productivo.

En segundo lugar, la relación positiva entre satisfacción laboral y satisfacción vital ($r= 0.62$) coincide con los hallazgos de Diener y Pavot (1984), quienes subrayan la relevancia del trabajo como componente esencial del bienestar subjetivo. Este vínculo resulta especialmente significativo si se considera que el trabajo constituye una de las actividades a las que los individuos dedican una proporción considerable de su existencia. De hecho, se estima que, a lo largo de la vida, una persona promedio puede llegar a invertir entre 80.000 y 90.000 horas en su actividad laboral, lo que equivale aproximadamente a un tercio de su tiempo vital (European Agency for Safety and Health at Work, 2020). Así, la esfera laboral no solo se limita a ser una fuente de ingresos económicos, sino que también se configura como un espacio central en la construcción de la identidad personal y social, en el establecimiento de redes de apoyo interpersonales y en la generación de experiencias de logro y sentido, todos ellos factores íntimamente relacionados con el bienestar general.

En contextos industriales, esta relación cobra una relevancia aún mayor, dado que las condiciones físicas, ambientales y organizativas inciden de manera directa en la valoración subjetiva del trabajo y, por extensión, en la satisfacción con la vida. Un entorno caracterizado por la seguridad, la equidad y la motivación no solo disminuye los riesgos asociados al desgaste físico y psicológico, sino que además contribuye al fortalecimiento del bienestar integral de los trabajadores. En este sentido, comprender la satisfacción

laboral como un determinante fundamental de la satisfacción vital permite destacar el papel estructural que el trabajo desempeña en la calidad de vida y en la configuración del bienestar subjetivo a lo largo del ciclo vital.

El resultado más sólido, la correlación positiva entre bienestar psicológico (Ryff) y satisfacción vital ($r= 0.84$), evidencia que las dimensiones eudaimónicas del bienestar, tales como el propósito vital, la autoaceptación, la autonomía y el crecimiento personal, constituyen determinantes fundamentales en la configuración de la calidad de vida. Este hallazgo adquiere especial relevancia en el marco del presente estudio, ya que permite vincular de manera directa la esfera laboral con el bienestar subjetivo global. El trabajo, como actividad central en la vida de las personas, no solo ofrece una estructura temporal y una fuente de ingresos, sino que también constituye un escenario privilegiado para la expresión de la autonomía, el fortalecimiento de la identidad personal y la búsqueda de metas significativas. Así, cuando el entorno laboral facilita experiencias de crecimiento personal, promueve la toma de decisiones autónomas y ofrece oportunidades de aprendizaje y reconocimiento, potencia directamente aquellas dimensiones eudaimónicas que se traducen en una mayor satisfacción vital.

En este sentido, el modelo de bienestar psicológico de Ryff proporciona un marco conceptual que permite comprender cómo factores del entorno laboral como el clima organizacional, el estilo de liderazgo, la equidad percibida y la calidad de las relaciones interpersonales influyen en la posibilidad de experimentar un desarrollo personal sostenido y de construir un propósito vital coherente con los valores individuales. Estos resultados muestran que la calidad de vida no se limita a depender de condiciones materiales o del cumplimiento de expectativas externas, sino que se nutre de la interacción entre las características personales y los recursos que brinda el contexto de trabajo. De este modo, el bienestar eudaimónico actúa como un pilar estructural de la satisfacción vital, y el entorno laboral emerge como un espacio determinante en su consolidación, en la medida en que puede favorecer (o limitar) el florecimiento personal, el sentido de propósito y el bienestar emocional integral a lo largo del ciclo vital.

Finalmente, las diferencias encontradas según el tipo de jornada (con menor satisfacción y mayores niveles de estrés en trabajadores sujetos a turnos rotativos de tres horarios) confirman de manera clara la influencia de la organización del tiempo de trabajo en el bienestar, tal como ya han señalado Åkerstedt (2021) y Karasek (1979). La evidencia empírica ha mostrado que los sistemas de turnicidad, en especial aquellos que implican rotación continua, se asocian con alteraciones significativas en los ritmos circadianos,

dificultades para mantener un sueño reparador y un incremento en la fatiga acumulada, factores que repercuten de forma directa en la salud física y emocional de los trabajadores. Además, la inestabilidad horaria limita la posibilidad de establecer rutinas estables y genera obstáculos en la conciliación de la vida personal, familiar y social, lo que contribuye a una menor percepción de control sobre el propio tiempo y, en consecuencia, a una disminución del bienestar subjetivo

Desde la perspectiva psicosocial, este tipo de organización temporal del trabajo puede relacionarse con el modelo demanda-control de Karasek (1979), en el que el bajo control percibido frente a altas demandas constituye un riesgo central para la aparición de estrés laboral crónico. Asimismo, la literatura reciente ha destacado que la exposición prolongada a horarios irregulares no solo impacta en el nivel de satisfacción laboral, sino también en la satisfacción vital global, dado que los trabajadores experimentan mayores dificultades para mantener hábitos saludables, sostener relaciones sociales de calidad y participar en actividades de ocio, todas ellas variables estrechamente vinculadas al bienestar integral. En este contexto, el análisis de los resultados de este estudio pone de relieve la necesidad de atender a la organización del tiempo de trabajo como un factor estructural en la calidad de vida laboral, especialmente en sectores industriales donde la turnicidad es una práctica habitual.

Más allá de los vínculos observados entre las variables, la pauta general de resultados encaja también con el marco de Conservación de Recursos (COR) de Hobfoll, según el cual el estrés emerge cuando los recursos se pierden, están amenazados o no se recuperan tras el esfuerzo, mientras que los recursos tienden a acumularse en “caravanas” que se retroalimentan (Hobfoll, 1989). En contextos de alta demanda como la automoción, disponer de autonomía, apoyo social, justicia organizacional y reconocimiento no solo amortigua el impacto de las exigencias inmediatas, sino que inaugura espirales de ganancia que sostienen la satisfacción laboral y, por extensión, la satisfacción vital. Esta lectura complementa el JD-R al subrayar que la inversión en recursos no se agota en efectos a corto plazo, sino que construye capacidad adaptativa a medio plazo.

En la misma línea, el modelo Esfuerzo–Recompensa de Siegrist (1996) ayuda a interpretar la relación entre turnicidad, estrés y satisfacción. Cuando el elevado esfuerzo (ritmos, rotaciones, presión por objetivos) no se compensa con recompensas adecuadas (salario percibido como justo, seguridad, estima, oportunidades de promoción), se activa una respuesta de *distress* sostenido que deteriora el bienestar y alimenta la desafección.

Nuestros datos sobre menor satisfacción y mayor estrés en tres turnos podrían reflejar precisamente un desajuste esfuerzo–recompensa agravado por la inestabilidad temporal.

Asimismo, los hallazgos concuerdan con la Teoría de los Acontecimientos Afectivos (Affective Events Theory) de Weiss y Cropanzano (1996), que explica cómo los episodios cotidianos del trabajo feedback recibido, trato del supervisor, carga y ritmo desencadenan respuestas afectivas que, acumuladas, moldean las actitudes (p. ej., satisfacción) y comportamientos. En entornos con microestresores frecuentes (interrupciones, cuellos de botella, incidencias de calidad), la balanza afectiva diaria puede inclinarse hacia el afecto negativo si los recursos y prácticas de liderazgo no contrapesan esa inercia. De ahí que el liderazgo de apoyo y la justicia procedural sean elementos reiteradamente asociados al bienestar (Colquitt, 2001; Inceoglu et al., 2021) resulten críticos para sostener climas saludables.

Conviene, además, situar la fuerte asociación entre bienestar psicológico (Ryff) y satisfacción vital dentro de la distinción clásica entre dimensiones hedónicas (placer, satisfacción) y eudaimónicas (propósito, crecimiento) del bienestar. El trabajo puede ser una vía privilegiada para experimentar competencia, autonomía y relación necesidades básicas que nutren ambas vertientes (Deci y Ryan, 2017; Keyes, 2016). Nuestros resultados sugieren que cuando el diseño del puesto y el clima favorecen metas significativas, aprendizaje y agencia, se fortalece el núcleo eudaimónico, lo que se traduce, coherentemente, en mayores juicios globales de vida.

Respecto a la organización del tiempo de trabajo, la evidencia acumulada sobre turnos rotativos y nocturnidad es consistente con lo observado: la desincronización circadiana, la deuda de sueño y la irregularidad social reducen la recuperación fisiológica y psicológica (Åkerstedt, 2021; Costa, 2010). Los modelos de Esfuerzo–Recuperación (Meijman y Mulder, 1998) y la literatura sobre recuperación fuera del trabajo (Sonnetag y Fritz, 2007) indican que, si el ciclo esfuerzo→descanso no se completa (por horarios cambiantes o insuficientes ventanas de descanso), se cronifica la fatiga y aumenta la reactividad al estrés. Esto ayuda a entender por qué la jornada fija de mañana, al facilitar rutinas y oportunidades de recuperación (sueño más regular, ocio social), se asocia a mejores perfiles de satisfacción y menor estrés.

En términos de actitudes laborales, la definición clásica de satisfacción como evaluación cognitivo–afectiva del trabajo (Locke, 1976; Judge et al., 2020) y el modelo “vitamínico” de Warr (1994, 2007) ofrecen una lectura fina: ciertos “ingredientes” del contexto (variedad, autonomía, feedback, justicia) funcionan como vitaminas

psicológicas con efectos beneficiosos hasta un umbral óptimo. En plantas con procesos estandarizados, una estrategia realista pasa por incrementar “micro-autonomías” (p. ej., margen sobre la secuencia de tareas, participación en *kaizen*, rotación cualificada) y por fortalecer la retroalimentación y el reconocimiento contingente al desempeño.

También merece atención el papel del compromiso/engagement como contracara del burnout. Según la extensión del JD-R, los recursos promueven vigor, dedicación y absorción, estados que median el vínculo entre condiciones del trabajo y bienestar (Schaufeli y Bakker, 2004). Intervenciones que eleven recursos clave (autonomía, apoyo del supervisor, claridad de rol) suelen traducirse en incrementos del *engagement* y reducciones del estrés percibido, especialmente si se combinan con prácticas de job crafting que permitan a los operarios ajustar proactivamente tareas y relaciones a sus fortalezas (Wrzesniewski y Dutton, 2001).

Por último, conviene considerar algunas variables contextuales que podrían modular los efectos encontrados. La justicia organizacional (distributiva, procedimental e interpersonal) se asocia de forma robusta a satisfacción y salud (Colquitt, 2001), y las políticas de conciliación influyen en la “contaminación” o spillover trabajo-vida (Greenhaus y Allen, 2011). La literatura también advierte de posibles sesgos de método común en diseños de autoinforme; aunque nuestros patrones convergen con teorías consolidadas, futuros estudios deberían incorporar medidas multimétodo para mitigar estos sesgos (Podsakoff et al., 2003).

En conjunto, el cuadro que dibujan los datos es coherente con teorías contemporáneas del estrés y el bienestar laboral: los recursos importan no solo para proteger frente a demandas elevadas, sino para potenciar experiencias eudaimónicas que anclan la satisfacción vital. En sectores de alta exigencia, el *qué* producir y el *cómo* organizarse no deberían separarse del *para quién* se diseña el trabajo: personas que requieren sueño regular, reconocimiento justo y oportunidades reales de ejercer su agencia. Traducido a gestión, ello implica alinear rediseño de puestos, liderazgo de apoyo, planificación de turnos y prácticas de recuperación como un paquete integrado; no como iniciativas aisladas, sino como estrategia de sostenibilidad humana y productiva.

10. Limitaciones

El presente estudio presenta una serie de limitaciones que deben ser consideradas al interpretar los resultados. En primer lugar, el diseño transversal empleado únicamente permite establecer asociaciones entre las variables analizadas, sin posibilitar la inferencia de relaciones causales ni la observación de cambios a lo largo del tiempo. En segundo lugar, la muestra utilizada fue de carácter no probabilístico y reducida ($N = 30$), lo que limita la representatividad de los hallazgos y dificulta su generalización al conjunto de la plantilla de la factoría Renault Palencia o a otros sectores industriales.

Asimismo, el uso de cuestionarios de autoinforme puede haber introducido sesgos de deseabilidad social o de memoria, dado que las respuestas dependen de la interpretación subjetiva de los participantes y pueden estar condicionadas por la voluntad de ofrecer una imagen socialmente aceptada además de emplearse un formato de respuestas abreviado de 3 puntos. Por último, la recogida de datos coincidió con un periodo de tensiones sindicales en la planta, circunstancia que posiblemente incrementó la percepción de estrés en los trabajadores y pudo influir en algunas de las asociaciones observadas.

A pesar de estas limitaciones, los resultados obtenidos ofrecen evidencia empírica valiosa sobre la relación entre entorno laboral, bienestar emocional y calidad de vida en un contexto industrial de alta exigencia. Además, estas restricciones metodológicas señalan la necesidad de futuras investigaciones que amplíen el tamaño muestral, adopten diseños longitudinales y consideren metodologías mixtas que combinen autoinforme con indicadores objetivos, con el fin de reforzar la validez y generalización de los hallazgos.

11. Propuestas de mejora

A partir de los resultados obtenidos, se identifican varias propuestas de mejora que podrían contribuir a reducir los riesgos psicosociales y favorecer el bienestar emocional y la calidad de vida de los trabajadores en el contexto industrial analizado.

En primer lugar, resulta fundamental implementar programas de gestión del estrés y prevención del burnout. Estos programas podrían incluir talleres de afrontamiento, formación en técnicas de relajación y mindfulness, y campañas de sensibilización sobre la importancia de la salud mental en el entorno laboral. Asimismo, la creación de canales de apoyo psicológico accesibles y confidenciales ofrecería a los trabajadores la

posibilidad de gestionar de forma más efectiva las demandas laborales y prevenir la aparición de fatiga crónica o desgaste emocional.

En segundo lugar, la optimización de la planificación de turnos aparece como una medida prioritaria. Reducir la inestabilidad horaria y, en particular, minimizar la rotación continua de turnos, favorecería la conciliación familiar, mejoraría la calidad del sueño y disminuiría la fatiga acumulada. La evidencia sugiere que modelos de turnicidad más estables y predecibles se asocian con una mayor satisfacción laboral y menor percepción de estrés (Åkerstedt, 2021). En este sentido, establecer sistemas de turnos menos disruptivos y planificados con mayor antelación podría contribuir de forma significativa al bienestar integral de los empleados.

En tercer lugar, es necesario fomentar líderes con competencias emocionales capaces de generar climas de apoyo y confianza. La formación en liderazgo transformacional, comunicación efectiva y gestión emocional de los equipos permitiría a los mandos intermedios convertirse en agentes clave de motivación, reconocimiento y cohesión grupal. Un estilo de liderazgo empático no solo fortalece la percepción de apoyo social, sino que también actúa como amortiguador frente a las demandas organizacionales, reduciendo los niveles de estrés y aumentando el compromiso organizacional.

En cuarto lugar, la incorporación de pausas activas y mejoras ergonómicas representa una estrategia de gran impacto para la reducción de la fatiga física y la prevención de lesiones musculoesqueléticas. La implementación de breves ejercicios de estiramiento, junto con la mejora de la ergonomía de los puestos de trabajo (sillas, herramientas, iluminación y organización del espacio), no solo mejora la salud física de los trabajadores, sino que también incrementa la percepción de cuidado por parte de la empresa, lo cual repercute positivamente en la satisfacción laboral.

Por último, resulta imprescindible desarrollar políticas de conciliación laboral y familiar más flexibles. La posibilidad de adaptar horarios, facilitar permisos o introducir medidas de flexibilidad organizativa favorece la compatibilización del trabajo con las responsabilidades personales y familiares. Este tipo de políticas, además de mejorar la satisfacción vital, contribuyen a reducir la rotación, el absentismo y el riesgo de burnout, consolidando una cultura organizacional más humana y sostenible.

En conjunto, estas propuestas refuerzan la idea de que la promoción de entornos laborales saludables debe concebirse como una inversión estratégica y no como un coste adicional. La implementación de estas medidas no solo repercutiría en una mejora del

bienestar emocional y la calidad de vida de los empleados, sino también en un incremento de la productividad, el compromiso y la sostenibilidad organizacional a largo plazo.

Tabla 1

Problemas detectados, propuestas de mejora y beneficios esperados

Problema detectado	Propuesta de mejora	Beneficio esperado
Altos niveles de estrés y riesgo de burnout.	Programas de gestión del estrés y apoyo psicológico.	Reducción del desgaste emocional, mayor resiliencia.
Inestabilidad horaria y rotación de turnos.	Optimizar la planificación de turnos.	Mejor calidad del sueño, conciliación y menor fatiga.
Déficit de apoyo y comunicación de mandos.	Formación en liderazgo con competencias emocionales.	Mejora del clima laboral, motivación y compromiso.
Fatiga física y problemas ergonómicos.	Pausas activas y rediseño ergonómico de puestos.	Prevención de lesiones, mayor confort y rendimiento.
Dificultad para conciliar vida laboral y personal.	Políticas flexibles de conciliación.	Mayor satisfacción vital, retención de talento.

12. Conclusiones

El presente estudio pone de manifiesto que el entorno laboral constituye un factor determinante en el bienestar emocional y en la calidad de vida de los trabajadores, confirmando las hipótesis planteadas e integrando evidencias en consonancia con la literatura científica previa. Los resultados muestran que una mayor satisfacción laboral se asocia con menores niveles de estrés percibido y con una mayor satisfacción vital, lo cual confirma la relevancia de los recursos laborales como amortiguadores frente a las demandas excesivas, tal como señala el modelo de Bakker y Demerouti (2017). Esta relación refuerza la importancia de considerar el diseño de los puestos de trabajo, el clima organizacional y las oportunidades de desarrollo como elementos esenciales en la promoción de la salud laboral.

Asimismo, el análisis evidenció que el bienestar psicológico, entendido desde la perspectiva eudaimónica de Ryff, emerge como el predictor más sólido de la satisfacción vital global. Este hallazgo subraya que dimensiones como el propósito vital, la autoaceptación, la autonomía o el crecimiento personal no solo dependen de factores individuales, sino que también se ven condicionadas por la estructura y dinámica del entorno laboral. Así, el trabajo se configura no únicamente como medio de subsistencia económica, sino como un espacio central en el desarrollo personal, la construcción de identidad y el fortalecimiento del bienestar subjetivo.

Otro de los resultados destacados es la influencia de trabajadores sometidos a sistemas de turnos rotativos, especialmente de tres turnos (mañana, tarde y noche), reportan menor satisfacción laboral y mayores niveles de fatiga y tensión, lo que confirma la importancia de la gestión del tiempo de trabajo como un factor estructural en la salud organizacional. Este hallazgo coincide con investigaciones previas (Åkerstedt, 2021; Karasek, 1979), que muestran cómo la inestabilidad horaria y la alteración de los ritmos circadianos repercuten directamente en el bienestar integral de los trabajadores.

En conjunto, estos resultados refuerzan la necesidad de que las organizaciones adopten políticas estratégicas que prioricen el bienestar laboral como eje fundamental, más allá de los objetivos productivos inmediatos. Promover la autonomía, garantizar la estabilidad horaria, fomentar un liderazgo basado en la empatía y generar oportunidades de crecimiento personal no debe entenderse como un coste añadido, sino como una inversión estratégica que repercuta positivamente tanto en la satisfacción y salud de los empleados como en la sostenibilidad y competitividad de la empresa.

13. Líneas futuras de investigación

A partir de los hallazgos obtenidos, resulta pertinente plantear diversas líneas de investigación que permitan profundizar en la comprensión del papel del entorno laboral en el bienestar emocional y la calidad de vida de los trabajadores. En primer lugar, sería recomendable replicar el estudio en otras plantas industriales y en sectores productivos diferentes, con el fin de contrastar la validez externa de los resultados y analizar posibles particularidades derivadas del contexto organizativo. Este enfoque comparativo podría evidenciar si los patrones observados en la factoría Renault Palencia son extrapolables a otros entornos de trabajo de alta exigencia o si responden a dinámicas específicas del sector automotriz.

En segundo lugar, se sugiere la realización de estudios longitudinales, que permitan observar la evolución de las variables a lo largo del tiempo. Este tipo de diseño posibilitaría identificar trayectorias de cambio, establecer relaciones causales más sólidas y analizar los efectos acumulativos del entorno laboral en la salud mental y la satisfacción vital. Además, ofrecería una base empírica más robusta para evaluar la eficacia de políticas organizacionales orientadas al bienestar.

Otra línea de investigación relevante consistiría en incorporar nuevas variables psicosociales al análisis, como el estilo de liderazgo, el compromiso organizacional, la resiliencia individual o el capital psicológico positivo (optimismo, autoeficacia, esperanza). Estas variables podrían actuar como mediadores o moderadores en la relación entre demandas laborales y bienestar, enriqueciendo el modelo explicativo y ofreciendo claves adicionales para la intervención.

Finalmente, se plantea la necesidad de evaluar el impacto de intervenciones específicas sobre el bienestar y el estrés en contextos industriales. Diseños cuasi-experimentales o experimentales permitirían medir la eficacia de programas de gestión del estrés, planes de conciliación laboral, cambios en la organización de turnos o iniciativas de liderazgo transformacional. Estos estudios no solo contribuirían a la literatura académica, sino que también aportarían evidencia aplicada para la toma de decisiones en materia de recursos humanos y salud laboral.

En conjunto, estas líneas de investigación futura ofrecen la posibilidad de avanzar hacia un conocimiento más completo e integrado sobre la influencia del entorno laboral en el bienestar emocional y la calidad de vida, con implicaciones directas tanto para la teoría como para la práctica organizacional.

14. Reflexión crítica: Del taller artesanal a la ``esclavitud moderna''

El trabajo ha acompañado al ser humano desde sus orígenes como una necesidad básica para sobrevivir, pero también como un espacio de construcción de sentido y de identidad. Observar la evolución histórica del trabajo permite comprender mejor la realidad contemporánea de la fábrica, en la que persisten dinámicas de control y explotación que recuerdan a épocas pasadas.

En el mundo preindustrial, el trabajo estaba íntimamente ligado a la subsistencia y al oficio. El campesino cultivaba la tierra siguiendo los ritmos de la naturaleza, y el

artesano producía en talleres donde cada pieza llevaba su huella personal. La vida laboral estaba marcada por una cierta autonomía, aunque dentro de los límites de la escasez y la necesidad. Aristóteles ya planteaba la diferencia entre el trabajo como medio de supervivencia y el ocio como espacio superior para el desarrollo del espíritu (Aristóteles, trad. 1995). En ese contexto, el trabajo no era aún percibido como una alienación total, sino como parte del ciclo vital comunitario.

La llegada de la Revolución Industrial transformó radicalmente esta concepción. La máquina impuso su lógica de eficiencia, la fábrica sustituyó al taller y el obrero quedó reducido a ejecutar movimientos repetitivos en la cadena de producción. Marx (1867/2017) denunció en *El capital* la alienación como la pérdida de control sobre el producto, sobre el proceso y sobre uno mismo. Engels (1845/2016), en *La situación de la clase obrera en Inglaterra*, describió las condiciones infrahumanas de las primeras fábricas, donde hombres, mujeres y niños eran sometidos a jornadas interminables bajo un régimen de disciplina férrea. El progreso técnico trajo consigo un retroceso en las condiciones humanas.

Más de dos siglos después, podría pensarse que la situación ha cambiado de manera radical. Vivimos en sociedades formalmente posindustriales, con avances en derechos laborales y tecnología. Sin embargo, la observación del trabajo en una planta como Renault Palencia muestra cómo persisten dinámicas profundamente heredadas del industrialismo clásico. La cadena de montaje, emblema de la producción en serie, sigue marcando el ritmo de la vida laboral. El trabajador se enfrenta a la repetición de gestos idénticos durante horas, días, meses y años. Esa monotonía, unida a la presión constante por cumplir objetivos de productividad, genera fatiga física, desgaste mental y, como consecuencia, un alto nivel de absentismo laboral.

Esta situación no es exclusiva de una fábrica, sino representativa de un modelo productivo en el que el trabajador se convierte en un engranaje fácilmente sustituible. La propia denominación de *recursos humanos* refleja esta cosificación: se habla de las personas en los mismos términos que de las materias primas o de las máquinas, como si fueran piezas disponibles al servicio de la producción. Esa visión deshumaniza el trabajo y refuerza la percepción de que, dentro de la fábrica, uno deja su persona en la puerta y asume el papel de un número.

A esto se suma una contradicción especialmente dolorosa: el esfuerzo por formarse y crecer profesionalmente no siempre se traduce en reconocimiento. Muchos trabajadores invierten tiempo y energía en cursar ciclos formativos o incluso carreras

universitarias con la esperanza de mejorar sus condiciones laborales, solo para descubrir que sus aspiraciones son ignoradas o, en el peor de los casos, castigadas con puestos de menor valor. Sennett (1998) advertía en *La corrosión del carácter* que la flexibilidad y la precariedad del capitalismo actual destruyen las trayectorias vitales, impidiendo que el esfuerzo individual se traduzca en progreso colectivo. Esta falta de movilidad y reconocimiento erosiona la motivación y agrava la sensación de injusticia.

En este sentido, hablar de “esclavitud moderna” no es un mero recurso retórico. Es constatar que, aunque la esclavitud legal fue abolida hace siglos, persisten formas de subordinación encubiertas bajo contratos, nóminas y discursos empresariales. Han (2012), en *La sociedad del cansancio*, señala que la opresión actual ya no necesita látigos, porque se interioriza como autoexplotación. El trabajador se ve empujado a rendir al máximo, a competir con sus propios compañeros y a aceptar jornadas que rozan el límite de lo soportable, todo ello disfrazado bajo la idea de que “es lo que hay”.

Bauman (2000), al hablar de la *modernidad líquida*, explicaba que la inseguridad es hoy la norma: todo es flexible, todo es temporal, todo es inestable. Standing (2011), con su concepto de *precariado*, se refirió a esa clase emergente de trabajadores sometidos a la incertidumbre constante, atrapados en empleos que apenas permiten sobrevivir pero nunca prosperar. En este marco, el salario actúa como una nueva forma de cadena: garantiza la subsistencia, pero condena a aceptar condiciones que limitan la vida personal, la salud y la dignidad.

En la factoría Renault Palencia, las quejas sindicales, el aumento del absentismo y la fatiga de los trabajadores evidencian que la tecnología no ha eliminado la explotación, sino que la ha sofisticado. Los algoritmos de planificación, los indicadores de productividad y la gestión impersonal de los recursos convierten el día a día en una lucha constante contra el tiempo y la resistencia del propio cuerpo. La legalidad se convierte en frontera difusa: siempre al límite, siempre ajustando condiciones para maximizar la producción, aunque sea a costa del bienestar humano.

La gran paradoja es que vivimos en el siglo XXI, con avances sociales y tecnológicos sin precedentes, y sin embargo muchos trabajadores siguen atrapados en dinámicas que poco difieren de las descritas por Marx o Engels en el XIX. La diferencia es que ahora las cadenas son invisibles. No se ven, porque están hechas de deudas, de hipotecas, de contratos temporales, de miedo al despido. La esclavitud se disfraza de empleo estable, pero mantiene al trabajador sujeto a una vida de esfuerzo continuo con escasa recompensa.

Esta reflexión no pretende caer en el derrotismo, sino en la lucidez. Reconocer la vigencia de estas dinámicas es el primer paso para transformarlas. El reto del presente es recuperar el sentido humano del trabajo. Volver a concebirlo no como un sacrificio interminable ni como un recurso más dentro de la maquinaria productiva, sino como un espacio de desarrollo personal, de construcción de comunidad y de contribución significativa.

La historia del trabajo nos enseña que la emancipación nunca fue un regalo, sino el resultado de luchas, de conciencia colectiva y de cambios culturales. Si el preindustrialismo ofrecía autonomía, pero carecía de derechos, y la industrialización trajo progreso técnico a costa de explotación, el posindustrialismo tiene ante sí la tarea de reconciliar productividad y dignidad. En ese proceso, es imprescindible dejar de ver al trabajador como “recurso” y reconocerlo como sujeto pleno, con derechos, con aspiraciones y con una vida que no puede quedar reducida a la lógica de la fábrica.

En definitiva, la reflexión sobre el trabajo en Renault Palencia revela que la esclavitud no ha desaparecido, solo ha cambiado de forma. El antifaz de la modernidad nos hace creer que somos libres porque recibimos un salario, pero la dependencia y la alienación siguen presentes, disimuladas bajo nuevas ropas. El desafío del siglo XXI es arrancar ese antifaz, mirar de frente la realidad y apostar por un modelo laboral que no sacrifique a las personas en el altar de la productividad, sino que ponga el bienestar humano en el centro. Solo así podremos decir que hemos dejado atrás, de verdad, la esclavitud.

15. Referencias bibliográficas

- Åkerstedt, T. (2021). Psychosocial stress and impaired sleep. *Scandinavian Journal of Work Environment and Health*, 47(7), 565–574. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3999>
- Aristóteles. (1995). *Ética a Nicómaco* (J. Marías, Trad.). Centro de Estudios Políticos y Constitucionales. (Obra original publicada ca. 350 a. C.).
- Atienza, F. L., Pons, D., Balaguer, I., y García-Merita, M. (2000). Propiedades psicométricas de la Escala de Satisfacción con la Vida en adolescentes. *Psicothema*, 12(2), 314–319.

- Bakker, A. B., y Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bauman, Z. (2000). *Modernidad líquida*. Fondo de Cultura Económica.
- Buysse, D. J., Reynolds, C. F., Monk, T. H., Berman, S. R., y Kupfer, D. J. (1989). The Pittsburgh Sleep Quality Index: A new instrument for psychiatric practice and research. *Psychiatry Research*, 28(2), 193–213. [https://doi.org/10.1016/0165-1781\(89\)90047-4](https://doi.org/10.1016/0165-1781(89)90047-4)
- Cohen, S. (1983). Perceived stress scale. *Journal of Health and Social Behavior*, 24(4), 385–396.
- Cohen, S., y Williamson, G. (2021). Perceived stress in a probability sample of the United States. In S. Spacapan y S. Oskamp (Eds.), *The social psychology of health* (pp. 31–67). Sage.
- Deci, E. L., y Ryan, R. M. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. Guilford Press.
- Díaz, D., Rodríguez-Carvajal, R., Blanco, A., Moreno-Jiménez, B., Gallardo, I., Valle, C., y van Dierendonck, D. (2006). Adaptación española de las escalas de bienestar psicológico de Ryff. *Psicothema*, 18(3), 572–577.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542–575.
- Diener, E., Oishi, S., y Tay, L. (2018). Advances in subjective well-being research. *Nature Human Behaviour*, 2(4), 253–260. <https://doi.org/10.1038/s41562-018-0307-6>
- Engels, F. (2016). *La situación de la clase obrera en Inglaterra*. Alianza Editorial. (Obra original publicada en 1845).
- Eurofound. (2023). *Working conditions and sustainable work*. Publications Office of the European Union.
- Han, B.-C. (2012). *La sociedad del cansancio*. Herder.
- Häusser, J. A., Mojzisch, A., Niesel, M., y Schulz-Hardt, S. (2020). Ten years on: A review of recent research on the Job Demand–Control (-Support) model. *Work y Stress*, 34(1), 1–30. <https://doi.org/10.1080/02678373.2019.1658734>

- Huppert, F. A. (2017). Positive mental health in individuals and populations. *Social and Personality Psychology Compass*, 11(4), e12385.
- Inceoglu, I., Thomas, G., Chu, C., Plans, D., y Gerbasi, A. (2021). Leadership and employee well-being: A cross-cultural review. *Leadership Quarterly*, 32(1), 101–112.
- Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J. D., y Hulin, C. L. (2020). Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and change. *Journal of Applied Psychology*, 105(12), 1351–1389.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308.
- Karasek, R., y Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. Basic Books.
- Keyes, C. L. M. (2016). Why flourishing? *Positive Psychology*, 11(1), 90–97.
- Leka, S., y Jain, A. (2019). *Health impact of psychosocial hazards at work: An overview*. World Health Organization.
- Lopez, A., Perez-Lloret, S., y Cardinali, D. P. (2019). Effects of rotating shift work on sleep and health. *Sleep Medicine Reviews*, 45, 67–75.
- Marx, K. (2017). *El capital. Crítica de la economía política* (Vol. 1). Siglo XXI Editores. (Obra original publicada en 1867).
- Maslach, C., y Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2(2), 99–113.
- Maslach, C., y Leiter, M. P. (2022). *Burnout: A multidimensional perspective*. Taylor y Francis.
- Pavot, W., y Diener, E. (2022). Findings on subjective well-being: Applications to public policy. *Psychological Science in the Public Interest*, 23(3), 102–135.
- Peiró, J. M., Kozusznik, M. W., y Tordera, N. (2019). La satisfacción laboral y el bienestar en España. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(3), 173–182.

- Rodríguez-Muñoz, A., Notelaers, G., y Moreno-Jiménez, B. (2023). Social support and job stress in Spain: A multilevel approach. *International Journal of Stress Management*, 30(2), 121–135.
- Royuela, A., y Macías, J. A. (1997). Propiedades psicométricas de la versión castellana del Pittsburgh Sleep Quality Index. *Psicothema*, 9(3), 495–504.
- 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.
- Ryff, C. D., Boylan, J. M., y Kirsch, J. A. (2021). Eudaimonic and hedonic well-being: An integrative perspective. *Journal of Happiness Studies*, 22(6), 2607–2635.
- Salvagioni, D. A. J., Melanda, F. N., Mesas, A. E., González, A. D., Gabani, F. L., y Andrade, S. M. (2017). Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review. *World Journal of Psychiatry*, 7(1), 52–68.
- Schaufeli, W. B. (2021). Burnout: A short socio-cultural history. *Burnout Research*, 3(2), 1–12.
- Seligman, M. E. P., y Ryff, C. D. (2014). Psychological well-being revisited: Advances in the science and practice. *Psychological Inquiry*, 25(1), 1–18.
- Sennett, R. (1998). *La corrosión del carácter: Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Anagrama.
- Standing, G. (2011). *The precariat: The new dangerous class*. Bloomsbury Academic.
- Van der Doef, M., y Maes, S. (2022). The job demand-control(-support) model and well-being: A review of 20 years of empirical research. *Work y Stress*, 36(1), 1–25.
- Vargas, I., Flores, M., y Perlis, M. (2021). Insomnia and workplace accidents: A review. *Sleep Medicine Reviews*, 58, 101–112.
- World Health Organization. (2022). *Mental health at work: Policy brief*. World Health Organization y international Labour Organization.

16. Anexos

16.1. Anexo I. cuestionario aplicado

Cómo el entorno y la satisfacción laboral afectan al bienestar emocional y calidad de vida

Este cuestionario forma parte de un Trabajo de Fin de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos relacionado con la rama de Psicología Social y tiene como objetivo analizar cómo el clima laboral y la satisfacción laboral se relacionan con diversas dimensiones del bienestar personal, incluyendo el bienestar emocional, la calidad de vida, la calidad del sueño, la carga laboral, la conciliación familiar y el nivel de estrés percibido.

Las respuestas serán tratadas de forma confidencial y anónima, y solo se utilizarán con fines académicos.

Datos sociodemográficos

Campo	Respuesta
Edad*	_____
Puesto laboral*	<input type="checkbox"/> Operario <input type="checkbox"/> Oficial de mantenimiento <input type="checkbox"/> Mando
Antigüedad en el puesto*	_____
Tipo de jornada*	<input type="checkbox"/> 2 Turnos <input type="checkbox"/> Completa <input type="checkbox"/> 3 Turnos

Cuestionario

Pregunta	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo
Clima laboral (Litwin y Stringer)			
Me siento valorado/a por mis superiores.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Pregunta	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo
Existe buena comunicación entre los diferentes niveles de la organización.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En mi lugar de trabajo se promueve la innovación.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El ambiente laboral es cooperativo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Siento que se reconocen mis logros.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hay normas claras y bien definidas en la organización.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las decisiones se toman de forma justa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se fomenta el trabajo en equipo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Satisfacción laboral (Warr, Cook y Wall)			
Estoy satisfecho/a con las tareas que realizo en mi trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Me siento motivado/a en mi empleo actual.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Considero que mi sueldo es justo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mi trabajo me ofrece oportunidades de desarrollo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Estoy satisfecho/a con la estabilidad de mi empleo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Pregunta	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo
El ambiente físico de trabajo es adecuado.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Me siento satisfecho/a con mis relaciones laborales.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bienestar emocional (Carol Ryff)			
Tengo un propósito claro en la vida.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Me siento bien conmigo mismo/a.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mantengo relaciones positivas con las personas que me rodean.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Me adapto fácilmente a los cambios.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Acepto mis virtudes y defectos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Siento que tengo control sobre mi entorno.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tengo autonomía para tomar decisiones.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Disfruto de los retos personales.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Siento que evoluciono como persona.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Estrés percibido (Cohen)			

Pregunta	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo
Me he sentido nervioso/a o estresado/a en las últimas semanas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
He sentido que no podía controlar las cosas importantes en mi vida.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
He sentido que no podía afrontar todas las tareas que tenía.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Me he sentido enfadado/a por cosas fuera de mi control.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Me he sentido agobiado/a por mis responsabilidades.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Me ha costado relajarme en mi tiempo libre.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Calidad del sueño (Pittsburgh)			
Me cuesta conciliar el sueño por las noches.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Me despierto varias veces durante la noche.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Me levanto sintiéndome cansado/a.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Necesito más de 30 minutos para dormir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Duermo al menos 6 horas continuas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Satisfacción con la vida (Diener)			

Pregunta	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo
Estoy satisfecho/a con mi vida.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En la mayoría de los aspectos, mi vida se acerca a mi ideal.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Si pudiera vivir mi vida otra vez, cambiaría muy poco.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Carga laboral y conciliación familiar			
Siento que tengo demasiadas tareas laborales para el tiempo disponible.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Me llevo trabajo a casa con frecuencia.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dispongo de tiempo suficiente para estar con mi familia.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mi trabajo interfiere con mis responsabilidades familiares.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Puedo desconectar del trabajo durante mi tiempo libre.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

16.2. Anexo II. Estadísticos descriptivos y correlaciones completas

Tabla 1:

Variable	Media	DE	Mín	Máx
ID	15.50	8.80	1.00	30.00
Nombre				
Hora de la última modificación				
Edad.	42.13	7.30	28.00	59.00

Me siento valorado/a por mis superiores.	2.14	0.79	1.00	3.00
Existe buena comunicación entre los diferentes niveles de la organización.	2.10	0.82	1.00	3.00
En mi lugar de trabajo se promueve la innovación.	2.21	0.82	1.00	3.00
El ambiente laboral es cooperativo.	2.21	0.86	1.00	3.00
Siento que se reconocen mis logros.	1.72	0.84	1.00	3.00
Hay normas claras y bien definidas en la organización.	2.31	0.76	1.00	3.00
Las decisiones se toman de forma justa.	1.72	0.65	1.00	3.00
Se fomenta el trabajo en equipo.	2.10	0.77	1.00	3.00
Estoy satisfecho/a con las tareas que realizo en mi trabajo.	2.45	0.78	1.00	3.00
Me siento motivado/a en mi empleo actual.	2.21	0.82	1.00	3.00
Considero que mi sueldo es justo.	1.31	0.60	1.00	3.00
Mi trabajo me ofrece oportunidades de desarrollo.	2.03	0.78	1.00	3.00
Estoy satisfecho/a con la estabilidad de mi empleo.	2.62	0.62	1.00	3.00
El ambiente físico de	2.17	0.80	1.00	3.00

trabajo es adecuado.				
Me siento satisfecho/a con mis relaciones laborales.	2.38	0.78	1.00	3.00
Tengo un propósito claro en la vida.	2.79	0.49	1.00	3.00
Me siento bien conmigo mismo/a.	2.79	0.49	1.00	3.00
Mantengo relaciones positivas con las personas que me rodean.	2.76	0.44	2.00	3.00
Me adapto fácilmente a los cambios.	2.62	0.68	1.00	3.00
Acepto mis virtudes y defectos.	2.76	0.58	1.00	3.00
Siento que tengo control sobre mi entorno.	2.31	0.71	1.00	3.00
Tengo autonomía para tomar decisiones.	2.38	0.82	1.00	3.00
Disfruto de los retos personales.	2.79	0.49	1.00	3.00
Siento que evoluciono como persona.	2.52	0.74	1.00	3.00
Me he sentido nervioso/a o estresado/a en las últimas semanas.	2.07	0.80	1.00	3.00
He sentido que no podía controlar las cosas importantes en mi vida.	1.97	0.91	1.00	3.00
He sentido que no podía afrontar todas las tareas que tenía.	1.79	0.86	1.00	3.00
Me he sentido	2.03	0.87	1.00	3.00

enfadado/a por cosas fuera de mi control.				
Me he sentido agobiado/a por mis responsabilidades.	1.86	0.92	1.00	3.00
Me ha costado relajarme en mi tiempo libre.	1.76	0.79	1.00	3.00
Me cuesta conciliar el sueño por las noches.	1.97	0.91	1.00	3.00
Me despierto varias veces durante la noche.	1.97	0.91	1.00	3.00
Me levanto sintiéndome cansado/a.	2.24	0.83	1.00	3.00
Necesito más de 30 minutos para dormir.	1.86	0.95	1.00	3.00
Duermo al menos 6 horas continuas.	2.10	0.90	1.00	3.00
Estoy satisfecho/a con mi vida.	2.62	0.56	1.00	3.00
En la mayoría de los aspectos, mi vida se acerca a mi ideal.	2.34	0.72	1.00	3.00
Si pudiera vivir mi vida otra vez, cambiaría muy poco.	2.17	0.89	1.00	3.00
Siento que tengo demasiadas tareas laborales para el tiempo disponible.	2.14	0.83	1.00	3.00
Me llevo trabajo a casa con frecuencia.	1.34	0.72	1.00	3.00
Dispongo de tiempo suficiente para	2.34	0.77	1.00	3.00

estar con mi familia.				
Mi trabajo interfiere con mis responsabilidades familiares.	1.69	0.81	1.00	3.00
Puedo desconectar del trabajo durante mi tiempo libre.	2.69	0.66	1.00	3.00

Para la elaboración de la tabla de estadísticos descriptivos, las respuestas obtenidas a través del cuestionario en Microsoft Forms fueron exportadas a un archivo Excel. Los ítems se presentaban en una escala tipo Likert de tres puntos, cuyas categorías se recodificaron numéricamente para su análisis: En desacuerdo = 1, Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 2 y De acuerdo = 3.

Una vez recodificados los datos, se calcularon los estadísticos descriptivos para cada variable empleando el software estadístico. Se obtuvieron:

- Media (M): promedio aritmético de las puntuaciones.
- Desviación estándar (DE): medida de la dispersión de las respuestas respecto a la media.
- Valor mínimo y máximo: puntuaciones más baja y más alta registradas en cada ítem.
- N: número de casos válidos por variable.

Estos indicadores permiten describir de forma general el comportamiento de cada variable en la muestra, proporcionando una visión preliminar de los niveles de satisfacción laboral, bienestar, estrés, calidad del sueño y demás dimensiones antes de proceder al análisis correlacional.

16.3. Anexo III. Propuesta de mejora en el entorno laboral

Propuestas de mejora en el entorno laboral

