



**UNIVERSIDAD DE JAÉN**

Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación

## Trabajo Fin de Grado

# **RELACIÓN ENTRE BIENESTAR LABORAL, CAPITAL PSICOLÓGICO Y VIGOR EN UNA MUESTRA DE TRABAJADORES DE DISTINTOS SECTORES.**

**Alumno/a: Irene Arriaza Rodríguez**

Tutor/a: Prof. D. Isabel Carmona Cobo

Dpto.: Departamento de Psicología

# ÍNDICE

1. Resumen.....	4
1.1 Abstract.....	4
2. Introducción	
2.1 Psicología organizacional positiva: bienestar laboral.....	5
2.1.1 Componente hedónico del bienestar.....	6
2.1.2 Componente eudaimónico del bienestar.....	8
2.2 Vigor en el trabajo: modelo de Shirom.....	9
2.3 Capital psicológico positivo.....	10
3. Objetivos e Hipótesis .....	12
4. Método .....	12
4.1 Participantes.....	12
4.2 Diseño .....	13
4.3 Procedimiento.....	14
4.4 Criterios éticos.....	14
4.5 Instrumentos de evaluación.....	15
5. Resultados .....	16
6. Discusión.....	18
7. Limitaciones y líneas futuras de investigación.....	19
8. Conclusiones.....	20

9. Bibliografía.....21

10. Anexos.

# **1. Resumen**

El capital psicológico y el vigor en el trabajo contribuyen positivamente en el bienestar laboral de los trabajadores, teniendo numerosos beneficios tanto a nivel personal como a nivel organizacional. El objetivo de esta investigación fue analizar la relación entre el bienestar laboral, el capital psicológico y el vigor en el trabajo. En este estudio participaron un total de 221 personas trabajadoras de distintos sectores. Los resultados mostraron una relación positiva y significativa entre capital psicológico y bienestar laboral, al igual que entre vigor en el trabajo y bienestar laboral. Dichos resultados evidencian indicadores eficaces para incorporar a programas de intervención dirigidos a promover el bienestar laboral.

*Palabras claves: bienestar laboral, capital psicológico, vigor en el trabajo.*

## **1.1 Abstract**

Psychological capital and vigor at work contribute positively to the work well-being of employees, having numerous benefits both at personal and organizational levels. The aim of this research has been to analyze the relationship between work well-being, psychological capital, and vigor at work. A total of 221 workers from different sectors participated in this study. The results showed a positive and significant relationship between psychological capital and well-being at work, as did vigor in work and job well-being. These results show effective indicators to incorporate intervention programs aimed at promoting job well-being.

## **2.Introducción**

### **2.1 Psicología organizacional positiva: bienestar laboral.**

La psicología organizacional positiva surge de la unión del concepto de salud integral aplicado al contexto laboral. Esta psicología intenta fomentar el desarrollo de la salud de los trabajadores dentro de sus empresas. Las organizaciones positivas son aquellas que buscan el éxito financiero y profesional, gozando de una plantilla de trabajadores sanos a nivel físico y psicológico, manteniendo un ambiente de trabajo positivo incluso en periodos difíciles o de cambios. Durante esos tiempos complicados no sólo sobreviven, sino que además aprenden de la experiencia y mejoran. (Salanova, 2009; Salanova, et al., 2012; Salanova, et al., 2014).

En plena globalización y con las crisis económicas a la orden del día, las organizaciones saben que para poder seguir en pie dentro de un mercado laboral tan competitivo es necesario evolucionar y adoptar metodologías más flexibles y positivas, que encajen con la ideología y el contexto sociocultural de las personas en la actualidad. Sólo de esta manera lograrán que los trabajadores sean más eficaces en sus puestos, y de que mejore el trabajo en equipo, traduciéndose esto en el beneficio de los empleados y de la empresa. Por ello distintas áreas de la psicología se han centrado en el estudio de variables positivas a nivel organizacional, invitándonos a prestar más atención al lado positivo de la vida organizacional y a fenómenos como el bienestar laboral.

La OMS dice que “un entorno de trabajo saludable es aquel en el que los trabajadores y jefes colaboran en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo.”

En la misma línea tenemos a Vásquez y Agudelo (2017) que remarcan la importancia del bienestar laboral de los empleados, ya que este está ligado a un mayor rendimiento en sus tareas. Por consiguiente, habría que favorecer la motivación del trabajador, ya que de esta manera se mejoraría la satisfacción y la calidad de vida del empleado, al igual que el ambiente de trabajo (Ramírez, et al., 2008).

También existe evidencia que demuestra que la eficacia y la productividad no son suficientes para el éxito organizacional, también hay que promocionar la creatividad de quienes estás más cerca del desarrollo de nuevos proyectos y de los clientes. (Kaplan & Norton, 1997)

La finalidad de la psicología positiva a grandes rasgos es el estudio de la felicidad, con el objetivo de asentar las bases teóricas para poder crear programas de intervenciones que aumenten el bienestar. La investigación de la felicidad se plantea desde dos vertientes: el bienestar subjetivo (hedónico) y el bienestar psicológico (eudaimónico) (Waterman, 1993; Ryan & Deci, 2001)

### **2.1.1 Componente hedónico del bienestar.**

La conceptualización hedónica incluye el estudio de la felicidad desde la perspectiva de las emociones positivas y de la satisfacción con la vida. Una persona feliz es aquella que experimenta más emociones positivas que negativas, ya sea por personalidad o por genética. Se considera importante el estudio de las emociones positivas, ya que un aumento de estas está relacionado con una mejora en la resolución de problemas, un aumento en la creatividad, el altruismo, mayor tolerancia al dolor y resiliencia (Fredrickson, 2004; Avia & Vázquez, 1998).

Dentro del componente hedónico de la felicidad, existe un *punto de anclaje o rango de referencia* para la felicidad. Este se considera determinado genéticamente y por consiguiente estable en el tiempo e inmune al control (Seligman, 2002; Lyubomirsky et al., 2005; Mariñelarena-Dondena & Gancedo, 2011).

Tras estudios longitudinales, estudios sobre cómo influye en la satisfacción con la vida ciertos eventos trascendentales e investigaciones en genética del comportamiento con gemelos adoptados y criados en ambientes diferentes, se llegó a la conclusión de que los niveles de felicidad de una persona se mantienen relativamente estables en el tiempo (Diener et al., 1999; Lyubomirsky et al., 2005).

Dentro de la línea genética se encuentran los rasgos de personalidad, donde la teoría que más ha destacado es la del modelo Big Five. Esta teoría asocia mayor felicidad en personas con altos niveles de extraversión y bajos niveles de neuroticismo (Myers & Diener, 1995; Diener et al., 1999; Diener & Seligman, 2002; Lyubomirsky et al., 2005).

También se ha encontrado que las personas que experimentan más emociones positivas tienden a tener mayor éxito académico y profesional, altas recompensas sociales como por ejemplo un mayor número de amistades, mejor salud física y energía y por último un mayor flow (Lyubomirsky, et al., 2005; Park et al., 2013).

El concepto de flow implica sentir un estado de absorción en una actividad gratificante, más allá de algo placentero. Se trata de estar comprometido con las tareas que se realizan y para poder sentirlo es necesario esfuerzo y trabajo.

Si la persona es consciente de sus fortalezas personales y las aplica en la ejecución de una tarea, es posible que alcance un estado de Flow, que deriva en placer por la realización de dicha actividad (Peterson et al., 2005). La tarea por realizar debe de ser desafiante, exigir concentración, tener las metas claras y recibir un *feedback* inmediato sobre el desempeño de la tarea. De esta manera se experimenta una profunda involucración, donde también hay una sensación de control. (Csikszentmihalyi & Csikszentmihaly 1990; Seligman, 2002).

Un factor a tener en cuenta cuando pensamos en qué hace que las personas se sientan felices son sus circunstancias de vida. Estas últimas pueden ser entendidas como “factores incidentes, pero relativamente estables en la vida de una persona” (Lyubomirsky et al., 2005). Por ejemplo, se ha encontrado que existe una correlación positiva entre el nivel de ingresos y el bienestar subjetivo percibido (Hervás, 2009; Vázquez et al., 2009). Se considera que la riqueza contribuye al bienestar subjetivo siempre y cuando esta permita cubrir las necesidades básicas de una persona. Una vez satisfechas, la diferencia es mínima.

También se ha encontrado que influye más en el bienestar subjetivo la satisfacción que tenga una persona con sus ingresos que con el nivel en sí de los mismos (Myers & Diener, 1995). Hervás (2009) nos dice que, en las sociedades occidentales el consumo ha sido asociado a la felicidad por factores psicológicos vinculados como por ejemplo a la memoria: tendemos a recordar si un evento fue agradable o desagradable, no el desarrollo del evento en sí, siendo el final el punto de más alta intensidad.

Asimismo, se ha encontrado que aquellas personas que valoran el dinero más que otros objetivos están menos satisfechos con sus ingresos y con su vida en general (Seligman, 2002). Otro factor vinculado al bienestar que se ha investigado en varias ocasiones son las relaciones sociales. Se ha encontrado que las personas que tienen más amistades íntimas y estables gozan de mejor salud, son más felices, experimentan más afecto positivo, tienen mayor capacidad de afrontamiento, un apoyo social más sólido y sus necesidades de pertenencia están cubiertas (Myers & Diener, 1995; Myers, 2000; Diener & Seligman, 2002).

## 2.1.2 Componente eudaimónico del bienestar

Un concepto que ha recibido especial interés en relación con la felicidad eudaimónica es el significado vital. Así como la felicidad se considera un concepto difícil de estudiar empíricamente por ser ambiguo, las virtudes se consideran también abstractas, por lo que desde la psicología positiva se intentó sistematizar estos conceptos para facilitar su investigación.

El Proyecto Valores En Acción (VIA) pretendió establecer una clasificación de las virtudes y fortalezas del carácter humano, de manera que los expertos puedan usar un lenguaje común para poder definir y trabajar desde los aspectos positivos de las personas, de forma similar a como lo hacen en el DSM (APA) con los aspectos patológicos (Hervás, 2009; Peterson & Park, 2009).

Por otro lado, tenemos el carácter que es considerado como la globalidad de los rasgos positivos que han surgido a partir de las culturas y de la historia como importantes para tener una buena vida (Peterson y Park, 2009). Las fortalezas del carácter, por tanto, servirían de puente para alcanzar las virtudes. Estas se consideran que se pueden medir a través del cuestionario VIA y de entrevistas (Peterson & Seligman, 2004).

Se observa que no son rasgos estables y heredables, en contraste con la hedónica, sino que se van desarrollando a lo largo de la vida. Una característica importante de estos rasgos es que se pueden enseñar y aprender (Peterson, 2013). Hervás (2009) plantea que el enfoque basado en las fortalezas no tiene como principal objetivo mejorar las fortalezas menos desarrolladas de una persona, poner en práctica en el día a día aquellas que ha desarrollado de forma natural.

La definición del concepto de calidad de vida laboral ha evolucionado y aún a día de hoy no está del todo concretada. Las definiciones del concepto han sido varias, pudiéndose agrupar bajo dos perspectivas.

La primera de ellas está centrada en los aspectos subjetivos o psicológicos de los trabajadores, como lo son la satisfacción laboral, las relaciones laborales, la vinculación hacia el trabajo y los valores personales.

La segunda perspectiva está centrada en las condiciones objetivas del contexto laboral, como por ejemplo los sistemas de gestión, la infraestructura de la empresa, los factores ambientales y la seguridad laboral entre otros. El objetivo del planteamiento “subjetivo” es conseguir la satisfacción y el bienestar de los empleados, mientras que el de la perspectiva “objetiva” es mejorar la productividad y los resultados corporativos.

Ninguno de los planteamientos expuestos, por sí mismo, puede dar una respuesta que englobe todos los factores que determinan la calidad de vida laboral.

### **2.3 Vigor en el trabajo: modelo de Shirom.**

El 'vigor' se caracteriza por altos niveles de energía mientras se trabaja, de persistencia y de un fuerte deseo de esforzarse en el trabajo. Shirom definió el vigor en trabajo como una respuesta afectiva positiva entre la interacción del trabajo realizado y el entorno laboral con elementos importantes en el trabajo y el entorno de trabajo de uno que comprende los interconectados sentimientos de 1) fuerza física, 2) energía emocional y 3) vivacidad cognitiva.

La fuerza física se refiere a los sentimientos relacionados con las capacidades físicas de uno mismo y el esfuerzo realizado.

La energía emocional se refiere a los sentimientos interpersonales evocados como simpatía, empatía y apoyo emocional a los demás.

Vivacidad cognitiva se ocupa del sentido de agilidad mental, razonamiento cognitivo y el sentimiento de fluidez del pensamiento (Shirom 2004).

Aunque la investigación sobre el vigor como un afecto positivo relacionado con el trabajo es limitada, las investigaciones anteriores han proporcionado algunas bases teóricas que sugieren que es probable que un empleado vigoroso tenga un impacto relevante en los resultados relacionados con el trabajo. Por ejemplo, Carmeli et al. (2009) argumentó que los empleados con altos niveles de vigor tenían más probabilidades de crear una atmósfera de trabajo más positiva y reportaron niveles más altos de vitalidad y bienestar.

De manera similar, Shirom (2007) teorizó que probablemente los empleados vigorosos gocen de un mayor nivel de bienestar general del empleado, siendo estos más eficaces y con más recursos para desenvolverse en el contexto laboral.

Shirom caracterizó al vigor como fuerza física, vitalidad cognitiva y energía emocional en el individuo. Todos estos recursos tienen un carácter compensatorio, es decir, a medida que estos se agotan el trabajador podría apoyarse en alguna otra característica alternativa para impulsar un comportamiento similar al vigor hasta que este vuelve a adquirir niveles adecuados.

Cuando los empleados no tienen vigor muestran a menudo comportamientos incompatibles con la eficacia de la corporación como por ejemplo la falta de atención cognitiva, falta de fuerza física y estar desconectado del trabajo que se está llevando a cabo (Kahn 1990).

Sin embargo, May et al. (2004) sugirió que estos efectos negativos de la desvinculación pueden evitarse mediante acciones de la organización. Más concretamente, llegó a la conclusión de que altos niveles de seguridad psicológica, significación de su trabajo y tener disponibilidad

de recursos se consigue con el compromiso del empleado con la organización y su entorno laboral.

Estos hallazgos están en sintonía con los argumentos teóricos de Shirom (2003), quien sugirió que la autonomía, el control en la toma de decisiones para la organización y acceso a los recursos fomentan la expresión del vigor en el trabajo.

## **2.4 Capital psicológico positivo.**

Dentro de la psicología organizacional positiva existen conceptos como el Capital Psicológico. Este es desarrollado por Luthans (2002), y estudia las fortalezas y las capacidades psicológicas de las personas, de manera que puedan ser gestionadas y desarrolladas con el objetivo de mejorar el desempeño dentro del contexto laboral.

El capital psicológico se define como la capacidad de evolución psicológica positiva del ser humano que permite hacer frente a las actividades diarias de modo efectivo.

El capital psicológico involucra los constructos de autoeficacia, optimismo, esperanza y resiliencia (Luthans, et al., 2007).

### Autoeficacia.

Se ha definido como la creencia en las propias capacidades para organizar y ejecutar una serie de tareas con el fin de conseguir un logro o resultado determinados (Bandura, 1997).

La autoeficacia influye en el modo de proceder, se evitan aquellas conductas que el sujeto piensa que no puede realizar y elige las que cree que puede llevar a cabo. Esta también determina la cantidad de esfuerzo que se usa a la hora de afrontar un problema. Niveles bajos de autoeficacia derivan en abandonos tempranos, mientras que niveles altos suponen persistencia y perseverancia a la hora de ejecutar una tarea (Vásquez & Hervás, 2008).

### Esperanza.

Es definida como un estado motivacional positivo basado en el control sobre el ambiente para cumplir tus metas. Es posible de lograr cuando tomas nuevas decisiones si ocurre algo inesperado y ejecutas lo planeado anteriormente. Esto supone una alta probabilidad de tener éxito en la realización de tareas (Snyder et al., 2000).

La evidencia apunta a que la esperanza tiene un impacto positivo en el lugar de trabajo. Snyder et al., (2003) sugieren que los líderes con mayor nivel de esperanza son más eficientes

en la organización y son capaces de crear un entorno de esperanza más fuerte. Estos dirigentes aumentan su capacidad para establecer metas, crear itinerarios y pensar en soluciones.

Otros autores también llegan a la conclusión de que los directores con mayores niveles de esperanza incrementan el rendimiento de las unidades de trabajo, generan un aumento en las tasas de retención y conciben empleados más satisfechos (Peterson & Luthans, 2002).

### Optimismo.

Hace referencia a un estado constante de desarrollo (Seligman, 2005), en el que el individuo aspira a un mejor futuro incluso si está ante una situación retadora. Supone persistencia y confianza en las acciones de uno mismo (Vázquez y Hervás, 2008). Es una actitud que hace el trabajador espere que sucedan cosas positivas. Si se adopta una actitud optimista se tiende a emplear estrategias centradas en los problemas, especialmente cuando la situación es controlable. En cambio, si la situación se escapa a su control, la aceptan tal como se presenta.

Varios estudios han encontrado que los líderes con niveles más altos de optimismo se asocian con satisfacción y disminución de estrés (Wandberg, 1997; Wunderly, et al., 1998)

### Resiliencia.

La resiliencia se ha definido como la capacidad de una persona para seguir enfocándose en el futuro a pesar de situaciones difíciles (Manciaux, et al., 2003). La resiliencia implica la capacidad para mantener elevados niveles de afecto positivo en situaciones adversas (Caverley, 2005).

Las organizaciones resilientes se caracterizan por tener estructuras de poder prácticas, sistemas de comunicación eficaces, buen sentido de la realidad, gran aceptación al cambio, una cultura organizacional adecuada y una excelente capacidad de aprendizaje (Sutcliffe & Vogus, 2003; Schneider, 2007).

Algunos estudios demuestran la importancia del capital psicológico como elemento imprescindible en las personas que se destacan en sus empleos y lo ejecutan de manera más efectiva (Larson y Luthans, 2006).

### **3.Objetivos**

El objetivo del presente trabajo es el de conocer qué tipo de relación tiene el bienestar laboral con el capital psicológico y el vigor en trabajadores de diferentes sectores ocupacionales.

Objetivo específico 1: Analizar la relación del bienestar laboral con el capital psicológico.

Objetivo específico 2: Analizar la relación del bienestar laboral con el vigor en el trabajo.

### **Hipótesis**

Hipótesis 1: El capital psicológico tendrá una relación positiva con el bienestar laboral.

Hipótesis 2: El vigor en el trabajo tendrá una relación positiva con el bienestar laboral.

### **4. Método**

#### **4.1 Participantes.**

Este estudio contó con un total de 221 personas que actualmente trabaja, de las cuales 94 con hombres (42,5%) y 127 con mujeres (57,5%)

#### ***Características personales de los participantes.***

Los rangos de edad de los participantes están comprendidos entre 19-29 años con 91 personas (41,3%), 30-49 años con 93 personas (41,8%) y mayores de 50 años con 37 personas (16,9%)

El 85,5% de la muestra reside en Andalucía y el 14,4% en otras Comunidades Autónomas de España.

De los participantes un 5% estudió primaria, un 12% secundaria obligatoria, un 8% estudió bachillerato, un 27% cuenta con formación profesional, un 36% tiene estudios universitarios, un 11% cursaron un máster y un 1% poseen un doctorado.

### ***Características laborales de los participantes.***

Los sectores en lo que trabajan los sujetos son varios, entre ellos podemos destacar el de la alimentación con un 1,2%, la administración con un 4%, el ámbito de los seguros con un 4,8%, la agricultura con un 5,7%, la hostelería con un 8,4%, el comercio con un 8,8%, la docencia 16,4%, la sanidad 14,8%, y otros varios sectores 37,1%

Un 47% de la muestra está empleado en empresas de hasta 50 trabajadores, el 22,3% en empresas de entre 51-350 trabajadores y un 30,7% en empresas de más de 351 personas.

De los participantes un 11,7% son funcionarios, un 52% trabajan de manera indefinida/fija, un 29,8% de forma temporal, un 4% a través de una ETT (Empresa de Trabajo Temporal) y un 2% con otro tipo de contrato.

De los sujetos que participaron un 19,5% trabajan como auxiliar, un 8,3% trabajan en la coordinación, un 31,1% son técnicos, un 3,3% en la jefatura, un 5% ocupan cargos de dirección y un 32,8% ocupan puestos que no se encuentran reflejados en los anteriores.

Para poder participar en el estudio, los sujetos debían tener un mínimo de 6 meses de experiencia en su empresa, sin importar el sector o el cargo que ocupara. Como factores excluyentes tuvimos el ser becario o estar de prácticas, no contar con esa antigüedad en la empresa y el ser autónomo.

## **4.2 Diseño**

Estamos ante un estudio empírico cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional de poblaciones mediante encuestas con muestras probabilísticas, y corte transversal.

## **4.3 Procedimiento**

En primer lugar, se comenzó con la selección de la muestra. El único criterio de inclusión fue tener un mínimo de 6 meses de antigüedad en su empresa. Mientras que como factores excluyentes se tuvieron los siguientes:

1. Ser autónomo.
2. Ser becario o estar de prácticas.
3. No tener un mínimo de 6 meses de experiencia en la empresa.

Una vez localizado un trabajador se utilizó la técnica bola de nieve. Esta es una técnica de muestreo no probabilístico que se utiliza cuando es difícil identificar sujetos para la

investigación. Consiste en pedirle ayuda a un primer sujeto para encontrar a más participantes con las mismas características a estudiar. En este caso se contactó con varias personas que cumplían con los requisitos para participar en el estudio, y estas mismas personas nos pusieron en contacto con compañeros o amigos que también, y así sucesivamente hasta llegar a completar la muestra.

Los sujetos que participaron en el estudio lo hicieron de manera totalmente voluntaria. Se les informó y explicó la documentación que tendrían que rellenar. Tras ello, eran libres de acceder a colaborar con la investigación.

También fueron informados al inicio del formulario sobre el objetivo del estudio, y de que podríamos acceder a los datos que proporcionasen. Por último, se les pidió que firmaran un consentimiento informado si estaban conformes y accedían a participar en el proyecto, al igual que se les aseguraba confidencialidad y anonimato.

La expedición y cumplimentación de los cuestionarios se hizo de manera online, a través de aplicaciones móviles de comunicación.

Los análisis realizados fueron hechos a través del programa estadístico SPSS.

#### **4.4 Criterios éticos.**

Todo el procedimiento ha sido realizado bajo la comisión de ética de la universidad de Jaén, la cual tiene en cuenta los lineamientos de la Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales (LOPD-GDD), vigente desde el 25 de mayo de 2018, por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación. En el presente estudio se tuvieron en cuenta aspectos como los mencionados en el artículo 89.1.

Este artículo hace referencia al establecimiento de garantías adecuadas para el tratamiento de datos personales con fines de investigación científica, como se haría con el uso del anonimato o la seudonimización de los datos personales.

Con respecto al anonimato, se les aseguró a los participantes dándoles la opción de escribir sólo las iniciales de sus nombres y apellidos, tratando luego sus datos de forma anónima.

De acuerdo con el artículo 17 del Reglamento de la Ley General de Salud en Materia de Investigación, estamos ante una investigación sin riesgo, ya que no se realiza ninguna intervención o modificación intencionada en las variables fisiológicas, psicológicas y sociales de los individuos que participan en el estudio. Conforme a lo que estipula la ley mencionada, se protegerá la identidad de los participantes en la investigación y se garantiza que no existen riesgos físicos o psicológicos.

## 4.5 Instrumentos

Para la recolección de datos se utilizaron los siguientes instrumentos:

*Capital psicológico positivo - Versión reducida del Cuestionario de Capital Psicológico* (PCQ-12) (León-Pérez, Antino, y León-Rubio, 2017).

Se ha utilizado una adaptación al español del cuestionario de Capital Psicológico (PCQ-12: Luthans et al., 2007) realizada por León-Pérez (2016). Los ítems del PCQ-12 fueron extraídos de la versión PCQ-24 de Luthans (2015).

El cuestionario utiliza una escala tipo Likert de seis puntos que va de 1 = “muy en desacuerdo” a 6 = “totalmente de acuerdo”. La estructura factorial del cuestionario corresponde a un modelo formado por cuatro factores de primer orden, que serían, la autoeficacia, la esperanza, la resiliencia y el optimismo. También tiene un factor de segundo orden, que sería el capital psicológico.

La autoeficacia cuenta con tres ítems, la esperanza con cuatro ítems, la resiliencia tiene tres ítems y por último el optimismo posee dos ítems.

Los resultados obtenidos nos indican que esta versión cuenta con una adecuada fiabilidad, siendo el alfa de Cronbach (.87), superando las limitaciones metodológicas con las que se encontraron anteriores investigadores. Esto sugiere que la versión en español del PCQ-12 es una medida válida.

*Vigor - Medida de Vigor Shirom-Melamed* (SMVM) (Shirom, 2003; adaptada al castellano por Pulido-Martos et al., 2019).

Este instrumento está constituido por 12 ítems. Evalúa la frecuencia con la que los trabajadores han experimentado determinados afectos positivos en los últimos 30 días. La escala tiene tres dimensiones (Shirom, 2003):

- Fuerza física, compuesto por 5 ítems, tales como: “Me siento con de energía” y “Me siento físicamente lleno de energía”.
- Energía emocional, formado por 4 ítems, entre ellos: “Me siento capaz de mostrar afecto a los demás”.
- Vivacidad cognitiva, constituido por 3 ítems, como por ejemplo: “Me siento capaz de aportar nuevas ideas” y “Me siento capaz de pensar con rapidez”.

Como formato de respuesta se utiliza una escala tipo Likert de siete puntos cuyo rango va desde 1 = “nunca o casi nunca” hasta 7 = “siempre o casi siempre” Para comprobar la fiabilidad

del instrumento, Shirom realizó un estudio en el que se dio como resultado una alta fiabilidad en fuerza física (.95), energía emocional (.88) y vivacidad cognitiva (.72) (Shirom, 2003).

En la presente investigación, se utilizó una adaptación de este instrumento en el cual se introdujeron ítems relacionados con el ámbito laboral. El resultado de la validez convergente de esta adaptación mostró para todos los factores valores superiores a (.70).

*Bienestar en el trabajo- Cuestionario de bienestar laboral general (subescala de bienestar psicosocial en el trabajo y somatización)* (Blanch, Sahagún, Cantera y Cervantes, 2010)

El bienestar laboral general está constituido por dos factores, el bienestar psicosocial y los efectos colaterales.

El primero, que sería el bienestar psicosocial, está compuesto por 42 ítems agrupados en 3 escalas: afectos (10 ítems), competencias (10 ítems) y expectativas (22 ítems). Los ítems de las dos primeras escalas del factor bienestar psicosocial fueron redactados en formato diferencial semántico.

Y el segundo, los efectos colaterales, que está compuesto por tres escalas: somatización (5 ítems), desgaste (4 ítems), alienación (4 ítems). Para estas variables se adoptó un modelo tipo Likert, donde se observan las subescalas de somatización en una escala Likert de 1= “nunca” a 7= “siempre”. Desgaste, en una escala Likert de 1= “nunca” a 7= “siempre” y por último alienación, en una escala Likert de 1= “nunca” a 7= “siempre”.

En total son seis escalas, tres que pertenecen a bienestar psicosocial y tres que pertenecen a efectos colaterales con un total de 55 ítems.

Todas las escalas mostraron una alta consistencia interna, con valores alfa de Cronbach de 0.97 en bienestar laboral general y en bienestar psicosocial 0.97.

## **5. Resultados**

En la **tabla 1** se muestran los estadísticos descriptivos de cada variable, siendo en este caso la media y la desviación típica. Como se puede observar la variable bienestar laboral tiene una media de 5.22, con una desviación típica de 1.4. La variable capital psicológico cuenta con una media de 4.79 y una desviación típica de .84. Por último el vigor presenta una media de 5.7 y una desviación típica de .96.

**Tabla 1:** Estadísticos descriptivos.

	<i>Media</i>	<i>Desviación típica</i>
<i>Bienestar Laboral</i>	5.22	1.4
<i>Capital psicológico</i>	4.79	.84
<i>Vigor</i>	5.7	.96

Con respecto al análisis de correlación, en la **Tabla 2**, aparecen reflejados los coeficientes de correlación de Pearson de las variables utilizadas.

Se encontró una correlación positiva y significativa entre los niveles de bienestar laboral y capital psicológico ( $r = .733$ ,  $p < .001$ ), por lo que la primera hipótesis planteada estaría respaldada por los resultados obtenidos.

En cuanto a las dimensiones de vigor en el trabajo y bienestar laboral también se encontró una relación positiva y significativa ( $r = .507$ ,  $p < .001$ ), por lo tanto, la segunda hipótesis se ha visto confirmada, al igual que la anterior.

Además, encontramos que las variables capital psicológico y vigor tienen una correlación positiva y significativa ( $r = .609$ ,  $p < .001$ ). Este resultado no confirma ninguna hipótesis, ya que no se ha propuesto una con respecto a la relación entre estas dos variables.

**Tabla 2.** Correlaciones de Pearson.

	<i>Bienestar Laboral</i>	<i>Capital Psicológico</i>	<i>Vigor</i>
<i>Bienestar Laboral</i>	1		
<i>Capital psicológico</i>	.733**	1	
<i>Vigor</i>	.507**	.609**	1

\*\* $p < .001$

## 6. Discusión

El objetivo principal de este estudio ha sido saber qué tipo de relación existe entre el bienestar laboral, el capital psicológico y el vigor en los trabajadores de diferentes sectores. Tal y como hemos visto anteriormente, el bienestar laboral y su papel en las organizaciones tienen cada vez más relevancia en el contexto laboral y por sus numerosos beneficios para el trabajador y la empresa.

Con respecto a si el capital psicológico tiene una relación positiva con el bienestar laboral (hipótesis 1), la respuesta sería afirmativa. Los resultados obtenidos muestran una correlación de Pearson significativa y positiva para estas variables. Por tanto, podríamos inferir que, a mayores niveles de capital psicológico, mayor bienestar laboral experimentaría la persona.

Estos resultados estarían respaldados por otras investigaciones realizadas anteriormente, como por ejemplo la de Avey et.al., (2009). Mostraron que el capital psicológico constituye un recurso fundamental para afrontar con éxito las condiciones laborales estresantes. También se ha demostrado que esta variable interactúa con el entorno de la organización, produciendo en el trabajador numerosos beneficios como bienestar, desempeño y satisfacción laborales (Avey et al., 2010, Youssef y Luthans, 2012).

En la misma línea tenemos a Gómez (2017), este nos dice que el capital psicológico contribuye de manera positiva al bienestar psicológico de los trabajadores y puede reducir los niveles de burnout en el trabajo. Los resultados mostraron una relación inversa entre el capital psicológico y el síndrome de burnout. Estos resultados muestran los beneficios potenciales en futuros programas de intervención dirigidos a fomentar el capital psicológico en el contexto organizacional.

En cuanto a si el vigor se relaciona positivamente con el bienestar laboral (hipótesis 2), podemos decir que sí. Los resultados indican que el vigor mantiene una relación significativa y positiva con el bienestar laboral. De esto se podría deducir que, a mayores niveles de vigor en el trabajo, mayor bienestar laboral experimentarían los trabajadores.

Algunos estudios presentan resultados muy similares a los obtenidos. Un ejemplo de ello sería Shirom (2011), que nos dice que, si consideramos el vigor como un factor antecedente en la relación con los niveles de salud mental y tenemos en cuenta su influencia como factor protector y motivador, cuanto mayor es el nivel de vigor, menor es la puntuación en el Cuestionario de Bienestar Laboral General (qBLG) y por tanto el nivel de bienestar laboral sería mayor.

También existe un estudio longitudinal realizado por Moreno & Gálvez, (2013) que nos indican que los procesos de distanciamiento psicológico del trabajo y el bienestar emocional mantienen una relación de influencia mutua a lo largo del tiempo, siendo el vigor en el trabajo una de las variables dependientes.

Aunque hay pocos trabajos que relacionen exclusivamente los niveles de vigor con el bienestar laboral, se han obtenido resultados prometedores, que ponen de manifiesto una relación positiva entre estas variables. Por lo tanto, el presente trabajo cuenta con resultados novedosos que están en sintonía con lo descubierto hasta ahora.

### **Limitaciones y líneas futuras de investigación**

Con respecto a las limitaciones del estudio realizado, se podría decir que tiene varias. La primera sería sobre la muestra, su selección de una manera aleatoria hubiera aportado una mayor validez a la investigación.

También hubiera sido recomendable introducir algún otro instrumento de medida para así no utilizar únicamente el uso de medidas de autoinforme. Estas, a pesar de ser fiables pueden presentar algunos sesgos, como el de deseabilidad social o el de simulación.

Otra limitación sería respecto al análisis de las variables, ya que sólo se ha utilizado la correlación de Pearson para su estudio. Se podrían obtener resultados más detallados con un análisis de regresión o midiendo la validez interna de los resultados con el alfa de Cronbach.

Se propone para futuros estudios analizar el bienestar laboral como factor protector del riesgo psicosocial en las organizaciones. Muchas investigaciones muestran que hay una tendencia al desarrollo de una perspectiva positiva (factores protectores) y esta facilitaría la promoción de la salud mental y el desarrollo de organizaciones saludables (Yarce, 2010).

En cuanto a líneas futuras de investigación, se podría estudiar si al incluir el género existirían diferencias entre hombres y mujeres en cuanto al vigor o capital psicológico positivo experimentado en el contexto laboral.

Otro elemento que podría ser de interés es el estudiar un sector ocupacional en concreto y ver si los resultados serían los mismos que los hallados en este estudio u otros que está en la misma línea.

Por último, sería interesante investigar en profundidad la relación entre el capital psicológico positivo y el vigor en el trabajo, ya que los resultados obtenidos anteriormente nos dicen que están relacionados de manera positiva.

### **Conclusiones.**

La psicología organizacional positiva es una disciplina relativamente nueva, y no ha sido hasta los últimos años que se le ha dado su debida importancia. Son numerosos los estudios que confirman los beneficios que aportan el bienestar laboral, el capital psicológico y el vigor en el contexto laboral. Este trabajo se encuentra entre ellos.

En la práctica, el capital psicológico y el vigor aumentan los niveles de bienestar laboral en el empleado, teniendo consecuencias sobre el individuo, como una mejora del entorno laboral y un mayor rendimiento en su puesto de trabajo.

A nivel organizacional mejoran el contexto laboral y la eficacia corporativa entre otras muchas ventajas.

El abordaje del capital psicológico aún conlleva nuevos retos como determinar su origen o ver qué organizaciones permiten que se desarrolle. Lo mismo ocurre con el vigor en el trabajo, que carece de una investigación en profundidad debido a la novedad de su concepto.

Por ello es de vital importancia continuar explorando experimentalmente estos constructos que como se ha demostrado hasta ahora tienen muchos beneficios para las personas en las organizaciones y su salud.

La investigación llevada a cabo añade aportaciones relevantes al estudio de las variables bienestar laboral, capital psicológico y vigor en el trabajo, demostrando como se influyen las unas en las otras.

Si en futuros programas de intervención se trabajasen la aplicación de estas variables, todos nos beneficiaríamos de ello.

## 7. Bibliografía

- Álvarez, R. (2013). La psicología organizacional positiva y la mejora organizacional. *Revista éxito empresarial*, 227(1), 1-3.
- Arrivillaga Almoguera, C. M. (2015). *Psicología Positiva para principiantes*.
- Avia, M. D., & Vázquez, C. (1998). *Optimismo inteligente: Psicología de las emociones positivas*. Madrid: Alianza Editorial.
- Azanza, Garazi, Domínguez, África J., Moriano, Juan A., & Molero, Fernando J.. (2014). Capital psicológico positivo: validación del cuestionario PCQ en España. *Anales de Psicología*, 30(1), 294-301.
- Azañedo, D., Hernández-Vásquez, A., Casas-Bendezú, M., Gutiérrez, C., Agudelo-Suárez, A. A., & Cortés, S. (2017). Factors determining access to oral health services among children aged less than 12 years in Peru. *F1000Research*, 6.
- Bakker, A. B., Rodríguez-Muñoz, A., & Derks1, D. (2012). La emergencia de la psicología de la salud ocupacional positiva. *Psicothema*, 24(Número 1), 66-72.
- Bernabé Castaño, M., Martín-Aragón Gelabert, M., Terol Cantero, M. C., Quiles Sebastián, M. J., & Cabrera Perona, V. (2011). Análisis de algunos elementos de bienestar laboral en los médicos de los servicios de urgencias hospitalarios, Entre la ilusión y el agotamiento. *Ansiedad y estrés*, 17.
- Blanch, J. M., Sahagún, M., Cantera, L., & Cervantes, G. (2010). Cuestionario de bienestar laboral general: estructura y propiedades psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(2), 157-170.
- Caverley, N. (2005). Civil service resiliency and coping. *International Journal of Public Sector Management*.

- Contreras, F., & Esguerra, G. (2006). Psicología positiva: una nueva perspectiva en psicología. *Diversitas*, 2(2), 311-319.
- Corcione, A. C. (2015). Capital Psicológico: un constructo fundacional dentro de la psicología organizacional positiva. *Revista Científica de Ciencias de la Salud*, 8(2), 50-55.
- Csikszentmihalyi, M., & Csikzentmihaly, M. (1990). *Flow: The psychology of optimal experience* (Vol. 1990). New York: Harper & Row.
- Delgado, L., & Vanegas, M. (2013). Psicología Organizacional, perspectivas y avances. *Bogotá: Ecoe Ediciones*.
- Diener, E., & Seligman, M. E. (2002). Very happy people. *Psychological science*, 13(1), 81-84.
- Flores Jiménez, Cinthya, Fernández Arata, Manuel, Juárez García, Arturo, Merino Soto, César, & Guimet Castro, Marisut. (2015). Entusiasmo por el trabajo (engagement): un estudio de validez en profesionales de la docencia en Lima, Perú. *Liberabit*, 21(2), 195-206.
- Fredrickson, B. L. (2004). The broaden-and-build theory of positive emotions. *Philosophical Transactions of the Royal Society of London. Series B: Biological Sciences*, 359(1449), 1367-1377.
- Gustavo E. Gómez-Perdomo, Adriana C. Meneses-Higuita, María C. Palacio-Montes, La satisfacción laboral y el capital psicológico: factores que influyen en el síndrome de burnout, *Ansiedad y Estrés*, Volume 23, Issues 2-3, 2017, Pages 71-75, ISSN 1134-7937, <https://doi.org/10.1016/j.anyes.2017.09.002>.
- Gómez-Perdomo, G. E., Meneses-Higuita, A. C., & Palacio-Montes, M. C. (2017). La satisfacción laboral y el capital psicológico: factores que influyen en el síndrome de burnout. *Ansiedad y estrés*, 23(2-3), 71-75. <https://doi.org/10.1016/j.anyes.2017.09.002>

- Hernández, G. C., Galvis, S. M. M., & Narváez, K. Y. T. (2003). Cultura organizacional y bienestar laboral. *Cuadernos de administración*, 16(25), 109-137.
- Hernández, E. (2006). Metodología de la investigación: Cómo escribir una tesis. *Escuela nacional de salud pública*.
- Hervás, G. (2009). Psicología positiva: una introducción. *Revista interuniversitaria de formación del profesorado*, 23(3), 23-41.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27419066003>
- Hervás, G., & Vazquez, C. (2008). *Psicología positiva aplicada*. Bilbao: Biblioteca de Psicología Desclée de Brouwer.
- Kahneman, D., Diener, E., & Schwarz, N. (Eds.). (1999). *Well-being: Foundations of hedonic psychology*. Russell Sage Foundation.
- Larson, M., & Luthans, F. (2006). Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes. *Journal of leadership & organizational studies*, 13(2), 75-92.
- Lopez Nuñez, M<sup>a</sup> Inmaculada & Jesus, Saul & Viseu, João & Santana Cárdenas, Soraya. (2018). Capital Psicológico de los Trabajadores en España. Análisis Factorial Confirmatorio del PCQ-12. 48. 10.21865/RIDEP48.3.06.
- Luthans, F., Youssef, C.M., y Avolio, B.J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Lupano Perugini, María Laura, & Castro Solano, Alejandro. (2016). Perfiles de organizaciones positivas: análisis de características percibidas según variables individuales, organizacionales y de resultado. *Escritos de Psicología (Internet)*, 9(2), 1-11. <https://dx.doi.org/10.5231/psy.writ.2016.1103>
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success?. *Psychological bulletin*, 131(6), 803.

- Manciaux, M., Vanistendael, S., Lecomte, J., & Cyrulnik, B. (2003). La resiliencia: estado de la cuestión. *La resiliencia: resistir y rehacerse*. Madrid: Gedisa.
- Mariñelarena-Dondena, L., & Gancedo, M. (2011). La Psicología Positiva: su primera década de desarrollo. *Diálogos. Revista Científica de Psicología, Ciencias Sociales, Humanidades y Ciencias de la Salud*, 2(1), 67-77.
- Maslach, C. & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco, CA: Jossey-Bass
- Moreno Jiménez, B., Garrosa Hernández, E., Corso de Zúñiga, S., Boada, M., & Rodríguez Carvajal, R. (2012). Personalidad resistente y capital psicológico: las variables personales positivas y los procesos de agotamiento y vigor. *Psicothema*.
- Moreno-Jiménez, B., & Herrer, M. G. (2013). El efecto del distanciamiento psicológico del trabajo en el bienestar y la satisfacción con la vida: un estudio longitudinal. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 145-151. <https://doi.org/10.5093/tr2013a20>
- Myers, D. G., & Diener, E. (1995). Who is happy?. *Psychological science*, 6(1), 10-19.
- Myers, D. G. (2000). The funds, friends, and faith of happy people. *American psychologist*, 55(1), 56.
- Navarro, J. I. V. (2015). *Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral en profesionales de la salud: el papel modulador de la resiliencia y la autoeficacia, sobre el síndrome de burnout y el engagement* (Doctoral dissertation, Universidad de Sevilla).
- Núñez, M. J. S., & Jurado, D. M. B. (2020). Justicia organizacional y capital psicológico: factores que se relacionan con la satisfacción laboral. *Magazine de las Ciencias: Revista de Investigación e Innovación*, 5(7), 16-29.

- Omar, Alicia, Salessi, Solana, & Urteaga, Florencia. (2014). Design and validation of the CapPsi scale to measure psychological capital. *Liberabit*, 20(2), 315-323.
- Ospina Hernández, C. A. (2019). Relación entre capital psicológico y capital ético aplicado a los valores corporativos de la Universidad Católica de Colombia.
- Park, N., Peterson, C., & Sun, J. K. (2013). La psicología positiva: investigación y aplicaciones. *Terapia psicológica*, 31(1), 11-19.
- Ramírez, R., Abreu, J. L. & Badii, M. H. (2008). La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales: Caso empresa manufacturera de tubería de acero. *Revista Daena (International Journal of Good Conscience)*, 3(1).
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual review of psychology*, 52(1), 141-166.
- Salanova, M. y Schaufeli, W.B. (2004). El engagement de los empleados: un reto emergente para la dirección de los recursos humanos. *Estudios Financieros*, 261, 109-138.
- Salanova, M., Peiró, J. M., & Schaufeli, W. B. (2002). Self-efficacy specificity and burnout among information technology workers: An extension of the Job Demands-Control Model. *European Journal on Work and Organizational Psychology*, 11, 1-25.
- Salanova, M., Schaufeli, W. B., Llorens Gumbau, S., Silla, P., & Grau Gumbau, R. M. (2000). Desde el burnout al engagement: ¿ una nueva perspectiva?. *Journal of work and organizational psychology*, 16(2), 117-134.
- Salanova, M. (2006). Medida y evaluación del burnout: nuevas perspectivas. *El síndrome de quemarse por el trabajo en Servicios Sociales*, 27-43.
- Salanova, M., Llorens, S., & Martínez, I. M. (2016). Aportaciones desde la Psicología Organizacional Positiva para desarrollar organizaciones saludables y resilientes. <http://www.papelesdelpsicologo.es>

- Salanova, M. (2009). Organizaciones saludables, organizaciones resilientes.
- Salanova, M., Martínez, I. M., & Llorens, S. (2014). Una mirada más "positiva" a la salud ocupacional desde la psicología organizacional positiva en tiempos de crisis: aportaciones desde el equipo de investigación WoNT.
- Salessi, S. (2013). *Capital psicológico*. IV Congreso Internacional de Investigación, 13 al 15 de noviembre de 2013, La Plata, Argentina.
- Soria, M. S., & Gumbau, S. L. (2016). Hacia una psicología positiva aplicada. *Papeles del psicólogo*, 37(3), 161-164. <http://www.papelesdelpsicologo.es>
- Snyder, C. R., Sympson, S., Ybasco, F., Borders, T., Babyak, M., & Higgins, R. (1996). Development and validation of the state hope scale. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 321-335.
- Snyder, C. R., Ilardi, S., Michael, S. T., & Cheavens, J. (2000). Hope theory: Updating a common process for psychological change.
- Snyder, C. R., Lopez, S. J., Shorey, H. S., Rand, K. L., & Feldman, D. B. (2003). Hope theory, measurements, and applications to school psychology. *School psychology quarterly*, 18(2), 122.
- Solano, A. C. (2011). Las rutas de acceso al bienestar. Relaciones entre bienestar hedónico y eudaemónico. Un estudio en población argentina. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación-e Avaliação Psicológica*, 1(31), 37-57. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=459645439003>
- Torrente, P., Salanova, M., Llorens, S., & Schaufeli, W. B. (2012). Teams make it work: How team work engagement mediates between social resources and performance in teams. *Psicothema*, 24(1), 106-112.

- Vásquez Sánchez, D., & Agudelo Velásquez, C. C. (2017). El bienestar psicológico, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los empleados de la biblioteca de una institución de educación superior (Doctoral Dissertation, Psicología).
- Vázquez, C., Hervás, G., Rahona, J. J., & Gómez, D. (2009). Bienestar psicológico y salud: Aportaciones desde la Psicología Positiva. *Anuario de Psicología Clínica y de la Salud*, 5(1), 15-28.
- Vogus, T. J., & Sutcliffe, K. M. (2007, October). Organizational resilience: towards a theory and research agenda. In *2007 IEEE International Conference on Systems, Man and Cybernetics* (pp. 3418-3422). IEEE.
- Wanberg, C. R. (1997). Antecedents and outcomes of coping behaviors among unemployed and reemployed individuals. *Journal of Applied psychology*, 82(5), 731.
- Waterman, A. S. (1993). Two conceptions of happiness: Contrasts of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment. *Journal of personality and social psychology*, 64(4), 678.
- Wefald, A. J., Smith, M. R., Gopalan, N., & Downey, R. G. (2017). Workplace vigor as a distinct positive organizational behavior construct: Evaluating the construct validity of the Shirom-Melamed Vigor Measure (SMVM). *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 29(4), 197-220.
- Wunderley, L. J., Reddy, W. B., & Dember, W. N. (1998). Optimism and Pessimism in Business Leaders 1. *Journal of Applied Social Psychology*, 28(9), 751-760.

## 8. Anexos

### Bienestar en el trabajo

Le damos la bienvenida a la investigación sobre bienestar y felicidad en el trabajo de la Universidad de Jaén. Queremos mejorar las organizaciones y le necesitamos para ello. Todos/as podemos aportar nuestro granito de arena para mejorar nuestros lugares de trabajo.

[Siguiete](#)

#### INSTRUCCIONES GENERALES

Un grupo de investigadores del Departamento de Psicología de la Universidad de Jaén está llevando a cabo una investigación sobre el bienestar en el trabajo. Para ello necesitamos su valiosa participación como profesional. Su tarea consiste en responder a una serie de preguntas. Se trata de un cuestionario anónimo en el que se le pide contestar con total sinceridad, teniendo en cuenta que no hay respuestas correctas, ni incorrectas. Sencillamente, se trata de que describa su situación actual.

Es posible que algunas preguntas sean semejantes, pero todas sus respuestas son de gran valor aunque le parezca que ya ha contestado.

Por favor, responda las preguntas en el mismo orden en el que se presentan y no deje ninguna en blanco. Contestar al cuestionario, le llevará poco tiempo.

Lea atentamente las condiciones de participación que se detallan a continuación.

¡Muchísimas gracias de antemano por su colaboración!

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

HE SIDO SUFICIENTEMENTE INFORMADO/A Y ENTIENDO QUE:

Un grupo de investigadores del Departamento de Psicología la Universidad de Jaén está realizando una investigación para analizar los procesos psicosociales implicados en el bienestar en el trabajo.

Las respuestas se registrarán automáticamente y serán procesadas con un programa informático mediante un código personal. Durante todo el proceso de investigación los datos serán tratados confidencialmente y con las garantías de la Ley Orgánica 15/1999, de Protección de Datos de Carácter Personal. Ningún/a participante será identificado/a personalmente en la comunicación y publicación de los resultados. Se atenderá, según la práctica habitual, cualquier imprevisto, urgencia o problema sobrevenido durante el transcurso del estudio.

He sido informado/a, he podido consultar mis dudas, he entendido los objetivos del estudio y estoy de acuerdo en participar. Comprendo que mi participación es voluntaria, y autorizo a recoger y registrar las respuestas derivadas del cuestionario administrado.

Acepto participar en la presente investigación (marque la casilla correspondiente) \*

- CONFORME
- NO CONFORME (en este caso, no siga realizando el cuestionario y comuníquelo al personal investigador).

## Código de identificación

Antes de empezar el cuestionario se va a generar un código personal que sólo usted conocerá. ES FUNDAMENTAL QUE LO CUMPLIMENTE PARA GARANTIZAR SU ANONIMATO

Escriba en este orden: la primera letra del nombre de su madre en mayúscula, la primera letra del nombre de su padre en mayúscula, y el día en que nació: \*

Tu respuesta \_\_\_\_\_

## DATOS SOCIO-DEMOGRÁFICOS

Edad (años) \*

Tu respuesta \_\_\_\_\_

Sexo \*

Hombre

Mujer

Estado civil \*

Soltero/a

Casado/a o viviendo en pareja

Separado/a o divorciado/a

Viudo/a

Lugar de residencia (Ciudad o Municipio y Provincia) \*

Tu respuesta \_\_\_\_\_

Nivel de estudios \*

- Primaria
- Secundaria obligatoria
- Formación profesional
- Bachillerato
- Titulado/a universitario/a
- Máster
- Doctorado

Profesión (ej. maestro, ingeniero, etc.) \*

Tu respuesta \_\_\_\_\_

¿Cuál es su lugar de trabajo? (ej. colegio, fábrica, etc.) \*

Tu respuesta \_\_\_\_\_

Años de experiencia en su profesión \*

Tu respuesta \_\_\_\_\_

La institución en la que trabaja es: \*

- Empresa pública
- Empresa privada
- Centro concertado

¿En qué sector trabaja? (ej. docencia, sanidad, banca, comercio, hostelería, farmacia...) \*

Tu respuesta \_\_\_\_\_

Además de usted, ¿cuántas personas hay en su grupo o equipo de trabajo? \*

Tu respuesta \_\_\_\_\_

Tamaño de la institución en la que trabaja \*

- Hasta 50 personas
- De 51 a 100 personas
- De 101 a 150 personas
- De 151 a 200 personas
- De 201 a 250 personas
- De 251 a 300 personas
- De 301 a 350 personas
- Más de 351 personas

Tipo de contrato: \*

- Indefinido/Fijo
- Funcionario/a
- Temporal
- Autónomo
- En prácticas
- Por obra o ETT
- Becario/a
- Otro

Si en la pregunta anterior ha marcado "Otro", indique cuál:

Tu respuesta \_\_\_\_\_

Turno de Trabajo: \*

- Mañana
- Mañana y tarde
- Tarde
- Noche
- Rotativo

Cargo que ocupa en la institución en la que trabaja: \*

- Dirección
- Coordinación
- Jefatura
- Técnico
- Auxiliar
- Otro

Si en la pregunta anterior ha marcado "Otro", indique cuál:

Tu respuesta \_\_\_\_\_

Si usted es responsable de un equipo de trabajo, ¿cuántos/as empleados/as tiene a su cargo? Si no es responsable de ningún equipo, responda indicando el valor "0". \*

Tu respuesta \_\_\_\_\_

Años de experiencia en su puesto actual \*

Tu respuesta \_\_\_\_\_

## ¿Cómo es su día a día en el trabajo?

Ahora encontrará una serie de afirmaciones sobre cómo se sienten las personas en su trabajo. Indique la frecuencia con la que ha experimentado cada una de ellas en el último mes en su trabajo:

VI1-Me siento lleno de energía \*

1 2 3 4 5 6 7

Nunca o casi nunca        Siempre o casi siempre

VI2- Me siento físicamente lleno de energía \*

1 2 3 4 5 6 7

Nunca o casi nunca        Siempre o casi siempre

VI3- Me siento fuerte \*

1 2 3 4 5 6 7

Nunca o casi nunca        Siempre o casi siempre

VI4- Me siento activo \*

1 2 3 4 5 6 7

Nunca o casi nunca        Siempre o casi siempre

VI5-Tengo vitalidad \*

1 2 3 4 5 6 7

Nunca o casi nunca        Siempre o casi siempre

VI6- Me siento capaz de pensar con rapidez \*

1 2 3 4 5 6 7

Nunca o casi nunca        Siempre o casi siempre

VI7- Me siento capaz de aportar nuevas ideas \*

1 2 3 4 5 6 7

Nunca o casi nunca

Siempre o casi siempre

VI8- Me siento capaz de ser creativo \*

1 2 3 4 5 6 7

Nunca o casi nunca

Siempre o casi siempre

VI9- Me siento capaz de mostrar afecto a los demás \*

1 2 3 4 5 6 7

Nunca o casi nunca

Siempre o casi siempre

VI10- Soy consciente de las necesidades de los compañeros de trabajo y los clientes \*

1 2 3 4 5 6 7

Nunca o casi nunca        Siempre o casi siempre

VI11- Me siento capaz de comprometerme emocionalmente con los compañeros de trabajo y los clientes \*

1 2 3 4 5 6 7

Nunca o casi nunca        Siempre o casi siempre

VI12- Me siento capaz de congeniar con los compañeros de trabajo y los clientes \*

1 2 3 4 5 6 7

Nunca o casi nunca        Siempre o casi siempre

## ¿Qué piensa usted sobre sí mismo?

A continuación, encontrará una serie de afirmaciones que describen cómo puede pensar usted sobre sí mismo. Indique su grado de acuerdo o desacuerdo con cada afirmación:

PCQ-A1- Me siento seguro representando a mi departamento (o mi grupo de trabajo) en reuniones con la administración. \*

1 2 3 4 5 6

Completamente en desacuerdo       Completamente de acuerdo

PCQ-A2- Me siento seguro contribuyendo a las discusiones/debates sobre las estrategias de la empresa o la compañía. \*

1 2 3 4 5 6

Completamente en desacuerdo       Completamente de acuerdo

PCQ-A3- Me siento seguro presentando información a un grupo de colegas o compañeros de trabajo. \*

1 2 3 4 5 6

Completamente en desacuerdo       Completamente de acuerdo

PCQ-E1- Si me encontrara en un aprieto en el trabajo, podría pensar en muchas alternativas para salir de él. \*

1 2 3 4 5 6

Completamente en desacuerdo       Completamente de acuerdo

PCQ-E2- Ahora mismo me veo bastante exitoso en el trabajo. \*

1 2 3 4 5 6

Completamente en desacuerdo       Completamente de acuerdo

PCQ-E3- Puedo pensar en muchas maneras de alcanzar mis metas de trabajo actuales. \*

1 2 3 4 5 6

Completamente en  
desacuerdo

Completamente de acuerdo

PCQ-E4- En este momento, estoy cumpliendo con los objetivos de trabajo que me he propuesto. \*

1 2 3 4 5 6

Completamente en  
desacuerdo

Completamente de acuerdo

PCQ-R1- Puedo trabajar solo (sin ayuda) en mi trabajo, si tengo que hacerlo. \*

1 2 3 4 5 6

Completamente en  
desacuerdo

Completamente de acuerdo

PCQ-R2- Habitualmente me tomo con calma las cosas estresantes del trabajo. \*

1 2 3 4 5 6

Completamente en  
desacuerdo

Completamente de acuerdo

PCQ-R3- Puedo superar los momentos difíciles en el trabajo porque he experimentado dificultades con anterioridad. \*

1 2 3 4 5 6

Completamente en  
desacuerdo

Completamente de acuerdo

PCQ-O1- Siempre veo el lado bueno de las cosas con respecto a mi trabajo. \*

1 2 3 4 5 6

Completamente en  
desacuerdo

Completamente de acuerdo

PCQ-O2- Por lo que respecta al trabajo, soy optimista sobre lo que me sucederá en el futuro. \*

1 2 3 4 5 6

Completamente en  
desacuerdo

Completamente de acuerdo

## ¿Qué emociones experimenta en su trabajo?

Actualmente en mi trabajo siento:

BP1 \*

	1	2	3	4	5	6	7	
Insatisfacción	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Satisfacción

BP2 \*

	1	2	3	4	5	6	7	
Inseguridad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Seguridad

BP3 \*

	1	2	3	4	5	6	7	
Intranquilidad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Tranquilidad

BP4 \*

	1	2	3	4	5	6	7	
Impotencia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Potencia

BP5 \*

	1	2	3	4	5	6	7	
Malestar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Bienestar

BP6 \*

	1	2	3	4	5	6	7	
Desconfianza	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Confianza

BP7 \*

	1	2	3	4	5	6	7	
Incertidumbre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Certidumbre

BP8 \*

	1	2	3	4	5	6	7	
Confusión	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Claridad

BP9 \*

	1	2	3	4	5	6	7	
Desesperanza	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Esperanza

BP10 \*

	1	2	3	4	5	6	7	
Dificultad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Facilidad

SO1- Tengo trastornos digestivos: \*

	1	2	3	4	5	6	7	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

SO2- Tengo dolores de cabeza: \*

	1	2	3	4	5	6	7	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

SO3- Tengo insomnio: \*

	1	2	3	4	5	6	7	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

SO4- Tengo dolores de espalda: \*

	1	2	3	4	5	6	7	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

SO5- Tengo tensiones musculares: \*

	1	2	3	4	5	6	7	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

## ¿Cómo son las relaciones en su trabajo?

En general, indique de 1 (nunca) a 5 (siempre) con qué frecuencia en su trabajo...

### WIS1- Le menosprecian o subestiman \*

	1 - Nunca	2	3	4	5 - Siempre
Sus jefes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sus compañeros	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### WIS2- Prestan poca atención a sus opiniones \*

	1 - Nunca	2	3	4	5 - Siempre
Sus jefes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sus compañeros	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

WIS3- Hacen comentarios humillantes o degradantes sobre usted \*

	1 - Nunca	2	3	4	5 - Siempre
Sus jefes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sus compañeros	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

WIS4- Se dirigen a usted en términos poco profesionales, públicamente o en privado \*

	1 - Nunca	2	3	4	5 - Siempre
Sus jefes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sus compañeros	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

WIS5- Le apartan o excluyen del resto de compañeros/as o grupo profesional \*

	1 - Nunca	2	3	4	5 - Siempre
Sus jefes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sus compañeros	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

WIS6- Dudan de su juicio en un asunto en el que usted tiene la responsabilidad \*

	1 - Nunca	2	3	4	5 - Siempre
Sus jefes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sus compañeros	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

WIS7- Le implican en discusiones no deseadas sobre asuntos personales \*

	1 - Nunca	2	3	4	5 - Siempre
Sus jefes	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sus compañeros	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>