

## BIENESTAR SOSTENIBLE EN EL TRABAJO. CONCEPTUALIZACIÓN, ANTECEDENTES Y RETOS

SUSTAINABLE WELL-BEING IN THE WORKPLACE: CONCEPTUALISATION,  
PRECEDENTS AND CHALLENGES

José M. Peiró<sup>1</sup>, Nuria Tordera<sup>2</sup>, Laura Lorente<sup>2</sup>, Isabel Rodríguez<sup>2</sup>, Yarid Ayala<sup>2</sup>,  
Felisa Latorre<sup>3</sup>

<sup>1</sup>IDOCAL, Universidad de Valencia e IVIE; <sup>2</sup>IDOCAL, Universidad de Valencia; <sup>3</sup>ITAM,  
Ciudad de México

josemaria.peiro@ivie.es

**Resumen:** Durante más de un siglo, la psicología del trabajo y de las organizaciones ha realizado aportaciones científicas a la mejora del trabajo persiguiendo promover organizaciones humanas y productivas. La crisis económica está poniendo en riesgo algunos de los logros en calidad de vida laboral y en condiciones de trabajo y plantea la cuestión de la sostenibilidad del bienestar laboral. Esta presentación pretende ofrecer una conceptualización del bienestar laboral que tiene en cuenta la investigación y desarrollos recientes de la psicología en este campo y sus implicaciones para la intervención en las organizaciones. Además, a partir del modelo del “trabajador feliz y productivo” y la investigación sobre la relación entre estos dos “resultados” de la actividad laboral se plantea la necesidad de considerar la combinación de ambos para explorar los antecedentes que llevan a la sinergia de estos dos elementos. El análisis de los principales antecedentes del bienestar laboral sostenible y los retos que plantea a la investigación y práctica profesional basada en la evidencia de los psicólogos en este ámbito serán planteados en la presentación.

### INTRODUCCIÓN

Durante más de un siglo, la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones ha realizado aportaciones científicas a la mejora del Trabajo persiguiendo promover organizaciones humanas y productivas. La crisis económica está poniendo en riesgo algunos de los logros en calidad de vida laboral y en condiciones de trabajo y plantea la cuestión de la sostenibilidad del bienestar laboral.

En el marco del trabajo y de la empresa la sostenibilidad de ese bienestar tiende a estar relacionado con la productividad que ha de contribuir al éxito y continuidad de la empresa y a que ésta siga poniendo recursos en la mejora de la calidad de vida laboral. Este es el supuesto central del modelo del “trabajador feliz y productivo” que ha recibido amplia investigación en la psicología del trabajo y de las organizaciones (Baptiste, 2008; Copranzano & Wright, 2001; Iaffaldano

& Muchinsky, 1985; Whight et al. 2002) De todos modos, esa investigación no ha arrojado resultados definitivos hasta el momento. Los meta-análisis realizados sobre la relación entre bienestar o satisfacción y desempeño arrojan correlaciones que en el mejor de los casos se sitúan en torno al 0.30 y en ocasiones no son significativas. El análisis de esa literatura plantea una serie de cuestiones que pudieran estar influyendo en la inconsistencia de los resultados obtenidos. Peiró et al (2014) han señalado “cuatro limitaciones en esos estudios que explican en parte, la ambigüedad de los resultados encontrados: (a) un enfoque hacia constructos hedónicos del bienestar, (b) escasa atención a la “otra mitad”, por ejemplo, el desempeño laboral, (c) sesgo al poner más atención a los resultados que confirman esta tesis y poca atención a los “anómalos”, y (d) revisitas de esta tesis que no consideran su expansión a constructos del bienestar eudaimónico” (p.9).

La investigación que se presenta en esta publicación han sido financiadas por el Programa Nacional de Investigación del MINECO (Proyecto PSI2012-36557). También ha recibido ayuda del Programa PROMETEO de la Generalidad Valenciana (Prometeo 2012/048) La colaboración del último autor está financiada por la Asociación Mexicana de Cultura.

<sup>3</sup> Proyecto sobre Desempeño y BienEstar Sostenible en el Trabajo (DBEST) y sus determinantes (PSI2012-36557)

## PLANTEAMIENTO DE LA CUESTIÓN Y DESCRIPCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

En una investigación que estamos llevando a cabo se ha procurado corregir algunas de estas limitaciones<sup>3</sup>. Para ello se han obtenido diversas medidas de bienestar que toman en consideración tanto sus aspectos hedónicos (estados positivos de placer como la satisfacción laboral y el afecto positivo) como los eudaimónicos (como las experiencias de crecimiento y realización personal, el propósito en la vida, ver Ryff, 1989). Por otra parte, se ha prestado también atención detallada a los diferentes tipos de desempeño que se han conceptualizado en la literatura especializada. Así hemos distinguido el desempeño de tarea "in-role" que consiste en el cumplimiento de las áreas descritas en el puesto; el desempeño contextual que supone la realización de actividades no incluidas en el desempeño formal del puesto (son extra-rol) y que contribuyen a una mayor y mejor consecución de los objetivos y el buen desarrollo de la organización (p.e. las conductas de ciudadanía organizacional). Además, se ha prestado también atención al desempeño adaptativo e innovador mediante el cual el trabajador contribuye al buen funcionamiento de la organización y a su éxito mediante la aportación de iniciativas e innovaciones que contribuyen a que la organización sea más eficaz y eficiente (Koopmans, et al., 2011). Además, hemos reformulado el modelo de trabajador feliz y productivo de forma que se consideran también las situaciones "anómalas" del modelo. En efecto, el modelo contempla básicamente una relación lineal entre bienestar y productividad en la que los trabajadores felices serían también productivos y los "infelices" serían poco productivos. Sin embargo, la experiencia y también alguna investigación muestran que esa relación no siempre es positiva. De esta forma habría trabajadores poco felices pero altamente productivos (Bledow, Rosing, Frese, 2013) y trabajadores felices poco productivos. Así pues hemos formulado un modelo en el que caben las cuatro diferentes situaciones de la relación entre felicidad y productividad siendo posibles tanto una relación positiva y significativa entre ambas variables como una relación negativa y también significativa. Así pues, a partir del modelo del "trabajador feliz y productivo" nuestra investigación ha planteado la combinación de esas dos variables para identificar mejor sus diferentes patrones.

El estudio ha utilizado una muestra de 861 trabajadores de varias empresas y sectores (55,8% mujeres, y con edades comprendidas entre 16 y 65 años) para analizar los patrones que presentan esos trabajadores si se toman en consideración sus puntuaciones en bienestar (en este caso ha sido considerado el hedónico) y el desempeño general auto-evaluado por los propios trabajadores. Se ha realizado un análisis de "clusters" (combinando el método jerárquico y el no jerárquico) con el fin de determinar el número y características de patrones de combinación de las variables consideradas.

## RESULTADOS

Los resultados obtenidos muestran que 381 trabajadores (44,25%) presentan un patrón de alto bienestar y alto desempeño; mientras que 67 (7,78%) presentan un bajo bienestar y un bajo desempeño. Estos trabajadores, algo más de la mitad, presentarían patrones coherentes con el modelo del trabajador feliz y productivo. Resulta pues de interés constatar que casi otros tantos presentan patrones que no serían coherentes con el modelo. Hay una quinta parte de trabajadores (174 que representan un 20,21%) que son productivos pero que no están felices en sus trabajos y aproximadamente uno de cada cuatro (239 que representan el 27,76%) está feliz pero se auto-evalúa como poco productivo o con un desempeño relativamente bajo. En futuras publicaciones se presentarán los resultados con medidas eudaimónicas de felicidad y con el desempeño evaluado por los supervisores. También se analizarán los principales antecedentes organizacionales y laborales así como las características personales que contribuyan a predecir la inclusión de esos trabajadores en uno u otro patrón.

## DISCUSIÓN

Los resultados ofrecidos suponen ya un cuestionamiento parcial del modelo de trabajador feliz y productivo y muestran que aunque esa relación cuando se considera en su conjunto puede presentar una relación moderadamente positiva, un análisis más detallado de los patrones de combinación de esas dos variables muestran que hay trabajadores productivos pero que no son felices en el trabajo. Sería importante pues ver cuales son los motivos o condiciones que contribuyen

a esta situación. Por otra parte, hay trabajadores felices poco productivos. Aquí también sería importante conocer las condiciones laborales y los sistemas organizativos que conducen a esta situación. Una cuestión de calado teórico y práctico que suscitan en especial estos dos últimos patrones es su sostenibilidad. ¿Son sostenibles condiciones de trabajo en las que una alta productividad vaya acompañada de baja felicidad o insatisfacción laboral?. Por otra parte, son sostenibles empresas y unidades en las que se crean condiciones de alta satisfacción en el trabajo pero con un desempeño relativamente bajo. Además, un análisis multinivel que considere estas variables en los niveles de unidad de trabajo y/o de organización puede aportar información muy relevante que contribuya a la clarificación de la sostenibilidad del bienestar en el trabajo y también a la sostenibilidad y éxito de las empresas que, deberá revertir en un bienestar más sostenible para los trabajadores.

## REFERENCIAS

- Baptiste, N. R. (2008). Tightening the link between employee wellbeing at work and performance -A new dimension for HRM. *Management Decision*, 46, 284-309.
- Bledow, R., Rosing, K., & Frese, M. (2013). A dynamic perspective on affect and creativity. *Academy of Management Journal*, 56, 432-450.
- Cropanzano, R., & Wright, T. A. (2001). When a "happy" worker is really a "productive" worker: A review and further refinement of the happy-productive worker thesis. *Psychology Journal: Practice and Research*, 53, 182-199
- Iaffaldano, M., & Muchinsky, P. (1985). Job-satisfaction and job-performance - a meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 97, 251-273.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., de Vet, H. C. W., & van der Beek, A. J. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance: A systematic review. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53, 856-866.
- Peiró, J. M., Ayala, Y., Tordera, N., Lorente, L., & Rodríguez, I. (2014). Bienestar sostenible en el trabajo: Revisión y reformulación. *Papeles del Psicólogo*, 35, 7-16.
- Ryff, C. (1989). Happiness is everything, or is it – explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 1069-1081.
- Wright, T. A., Cropanzano, R., Denney, P. J., & Moline, G. L. (2002). When a happy worker is a productive worker: A preliminary examination of three models. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 34, 146.

