

Capítulo 5: Desempeño laboral

Ramón Rueda López (Universidad de León)

María F. Muñoz-Doyague (Universidad de León)

Lucía García García (Universidad de Córdoba)

1. Introducción. El desempeño individual en las empresas más allá de la productividad laboral.

Medir la forma en la que las personas, mediante su trabajo, contribuyen al logro de los objetivos empresariales ha sido considerado, en el ámbito de la dirección de empresas en general, y de la gestión de los recursos humanos en particular, uno de los factores más relevantes para evaluar el éxito de las organizaciones (Green *et al.*, 2006; Judge *et al.*, 2001).

Con esta finalidad, las empresas pueden adoptar criterios como la productividad laboral o el desempeño laboral. A la vez, pueden emplear diversos métodos que les permiten evaluar y medir la contribución de las personas trabajadoras a los objetivos y metas empresariales (Tubré *et al.*, 2006).

Pero ¿cuál es la diferencia entre productividad y desempeño? Responder a esta pregunta no es baladí, puesto que, en ocasiones, llegan a ser empleados indistintamente, como si de conceptos idénticos se trataran. Sin embargo, juegan cada uno de ellos un papel determinado en el ámbito de la dirección de las empresas y la gestión de los recursos humanos.

En su caso, la productividad laboral, derivada de una concepción economicista, puede ser definida en el ámbito de la dirección de empresas y la gestión de los recursos humanos, como la relación matemática entre los recursos consumidos y la producción. Para su cálculo –bien desde el punto de vista de la organización o desde la perspectiva individual– se pueden tener en cuenta variables cuantitativas como el número de horas trabajadas, el absentismo laboral, las interrupciones en los procesos productivos, el número de unidades fabricadas o la facturación. Adicionalmente, la productividad laboral puede ser entendida en términos de eficiencia, es decir, como el número de unidades fabricadas considerando un tiempo de producción habitual (Katzell, 1975).

Por otro lado, el desempeño laboral individual es un concepto en el que se incluyen todos aquellos comportamientos y actitudes individuales que, junto a todo lo que las personas hacen en su trabajo, independientemente de si están o no descritos en una relación de tareas, contribuyen especialmente a que la empresa alcance sus metas y objetivos (Campbell y Wiernik, 2015). En el desempeño laboral es relevante distinguir entre (i) variables causales, aquellas que lo predicen, e (ii) indicadores, valores que permiten su observación y medición (Fayers y Hand, 2002).

La evaluación del desempeño laboral individual es un proceso que entraña ciertas dificultades por su carácter cualitativo. Así, para definir un sistema que lo valore adecuadamente, se debe partir de la definición clara y precisa de las metas y objetivos empresariales. A partir de este punto, es preciso diseñar un conjunto de indicadores de desempeño individual capaces de medir los comportamientos y actitudes que las personas

manifiestan en su lugar de trabajo y que son claves para el éxito empresarial. En última instancia, la información obtenida sobre estos aspectos permite estimar el desempeño laboral de las personas trabajadoras hace posible identificar áreas de mejora en la gestión de recursos humanos.

La facilidad para determinar y calcular la productividad laboral ha influido de manera decisiva en que sea el criterio elegido por la mayoría de las empresas para medir la contribución que las personas trabajadoras hacen al éxito empresarial (Kemppila y Lonngqvist, 2003; Viswesvaran y Ones, 2000). Motivo suficiente para que haya marcado la agenda de los procesos de negociación colectiva (Molina y Godino, 2017). Sin embargo, diversas investigaciones sostienen que la productividad laboral tiene importantes limitaciones respecto al desempeño laboral señalando, en este sentido, su dificultad para visibilizar la diversidad de comportamientos y actitudes que caracterizan a las personas en su trabajo y que condicionan su contribución a las metas empresariales (Campbell, 1990; Griffin *et al.*, 2007).

En este sentido, dentro de estos comportamientos y actitudes, la satisfacción laboral y el compromiso laboral, abordadas en el marco de esta investigación en capítulos anteriores, han sido los elementos más analizados en cuanto a su influencia sobre el desempeño laboral (Riketta, 2008). Precisamente, la mayoría de los estudios concluyen que estas variables tienen una influencia positiva sobre el desempeño laboral y los resultados empresariales (Ahmad y Raja, 2021; Judge *et al.*, 2001; Luthans *et al.*, 2007; Potipiroon, 2022).

A pesar de las diferencias que presentan ambos criterios, no se debe exagerar la importancia de uno sobre el otro. Si la productividad resulta relevante para que una empresa sea eficiente, el desempeño no lo es menos, puesto que, desde la perspectiva de una gestión de los recursos humanos centrada en las expectativas y las necesidades de las personas trabajadoras, es el reflejo de un efectivo bienestar laboral y un mayor compromiso laboral (Guest, 2017; Peccei y Van De Voorde, 2019).

Esta investigación, en virtud de sus objetivos, se centra en observar y evaluar el desempeño laboral individual, evaluando aquellas actitudes y comportamientos que las personas trabajadoras reconocen tener y que son considerados relevantes para que una empresa alcance sus objetivos.

2. Factores y medidas del rendimiento laboral de las personas asalariadas: un análisis cualitativo.

Desde hace décadas, el desempeño laboral individual ha sido interpretado por la literatura especializada como un concepto multidimensional (Campbell, 1990). Sin embargo, la atención que las investigaciones sobre dirección de empresas y gestión de los recursos humanos han prestado a los comportamientos que las personas tienen en sus lugares de trabajo y que van más allá de la realización de sus tareas laborales, es relativamente reciente (Koopmans *et al.*, 2012). En este sentido, los enfoques más actuales en los estudios sobre desempeño laboral individual interpretan este concepto asumiendo la importancia que, junto al desempeño de tareas, tienen otras dimensiones como el desempeño contextual y el comportamiento laboral contraproducente (Eliyana *et al.*, 2019; Haryanto *et al.*, 2022; Varotsis, 2022).

Para medir esta variable se han diseñado multitud de instrumentos. La literatura especializada ofrece hasta 17 marcos genéricos y 18 marcos específicos que hacen posible

su evaluación y medición (Koopmans *et al.*, 2011). Sin embargo, como ya se argumentó en el apartado anterior, la medición del desempeño laboral individual entraña algunas dificultades. A las ya señaladas habría que añadir otras. Por ejemplo: que muchas escalas hayan sido diseñadas para medir comportamientos y actitudes en entornos laborales específicos –por ejemplo la salud (Kessler *et al.*, 2003)–, lo que impide su uso genérico; el hecho de que muchas escalas puedan incluir diferentes ítems dirigidos a recoger comportamientos considerados antitéticos, pudiendo crear esto una superposición injusta entre ellas (Dalal, 2005) y cierto sesgo investigador (Koopmans *et al.*, 2014); o que muchas escalas hayan sido diseñadas para medir el desempeño laboral individual de manera agregada, es decir, ninguna de ellas mide el desempeño tomando en consideración el conjunto de las dimensiones. Esto, a juicio de Koopmans *et al.* (2012), provoca que sea complejo incorporar el conjunto completo de comportamientos y actitudes que las personas trabajadoras tienen en el trabajo, obligando a buscar, comparar y combinar diferentes escalas para representar de forma conjunta el desempeño laboral individual.

Para tratar de salvar todas estas dificultades y limitaciones, esta investigación ha optado por emplear el Cuestionario de Desempeño Laboral Individual propuesto por Koopmans *et al.* (2014) y empleado en diversas investigaciones como las de Ramos-Villagrasa *et al.* (2019) y Koopmans *et al.* (2016). Cuestionario que, una vez adaptado, ha permitido medir y evaluar el desempeño laboral individual desde una perspectiva general, eliminando aquellos comportamientos que puedan ser considerados antiéticos y que, en última instancia, hace posible la definición de un indicador único de desempeño laboral individual mediante técnicas estadísticas. Para medir este desempeño se han tomado en cuenta las tres dimensiones comportamentales, que, como se ha señalado, caracterizan muchos de los estudios que sobre desempeño laboral individual se han realizado recientemente: el de tareas, el desempeño contextual y el comportamiento laboral contraproducente, empleando en cada una de estas dimensiones cinco indicadores.

2.1. Desempeño de tareas.

Según Koopmans *et al.* (2012) la principal de las tres dimensiones que explican el concepto de desempeño laboral individual es la del desempeño de tareas. Una definición ampliamente aceptada en la literatura especializada es la que la considera como la habilidad con la que las personas trabajadoras realizan sus tareas básicas, sustantivas o técnicas, y que son claves para su trabajo (Campbell, 1990, pp. 708-709).

Existen diversas medidas y escalas que han sido utilizadas para medir el desempeño de tareas empleando diversos factores (e.g. Williams y Anderson, 1991). Siguiendo a Koopmans *et al.* (2014), esta investigación ha empleado los cinco factores que se recogen en la tabla 5.1.

Tabla 5.1. Indicadores para medir y evaluar la dimensión desempeño de tareas

- Organizo mi trabajo para acabarlo a tiempo.
- Tengo en cuenta los resultados que necesito alcanzar con mi trabajo.
- Soy capaz de establecer prioridades.
- Soy capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente.
- Gestiono bien mi tiempo.

Fuente: Koopmans *et al.* (2014).

2.2. Desempeño contextual.

Borman y Motowidlo (1993) definen el desempeño contextual como el conjunto de comportamientos que las personas trabajadoras tienen en relación con el entorno organizacional, social y psicológico del lugar en el que trabajan. Este tipo de comportamientos pueden ser útiles para, por ejemplo, demostrar esfuerzo, facilitar el desempeño de otras personas y de equipos, la predisposición a cooperar y a comunicarse (Rotundo y Sackett, 2002).

Las escalas, y dentro de estas los factores utilizados en la literatura especializada para evaluar esta dimensión, son múltiples. Entre ellas destacan las desarrolladas por Van Scotter y Motowidlo (1996) y Koopmans *et al.* (2014). A partir de esta última, los ítems utilizados en esta investigación para medir los comportamientos y actitudes ligados al desempeño contextual son los que se recogen en la tabla 5.2.

Tabla 5.2. Indicadores para medir y evaluar la dimensión desempeño contextual

- Por iniciativa propia, empiezo con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completadas.
- Busco y asumo nuevos retos laborales y tareas desafiantes cuando es posible.
- Dedico tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre mi puesto de trabajo y mantener al día mis competencias laborales
- Desarrollo soluciones creativas a nuevos problemas.
- Asumo responsabilidades adicionales.
- Participo activamente en reuniones y/o consultas laborales.

Fuente: Koopmans *et al.* (2014).

2.3. Comportamiento laboral contraproducente.

Rotundo y Sackett (2002) han definido el comportamiento laboral contraproducente como el conjunto de actitudes y comportamientos que, llevados a cabo de manera consciente y deliberada por las personas empleadas, pueden dañar el clima laboral y el bienestar de una organización. Este tipo de comportamientos pueden incluir tanto prácticas que pueden ser consideradas antiéticas, y que van desde el absentismo injustificado, el hurto, el consumo de estupefaciente hasta los actos deliberados para perjudicar a la propia empresa (Spector *et al.*, 2006), como otras actitudes vinculadas a aspectos relacionales dentro y fuera de la organización (Bennett y Robinson, 2000).

Este último enfoque el que, siguiendo a Koopmans *et al.* (2014), se ha empleado en esta investigación. De esta forma, los factores empleados para medir el comportamiento laboral contraproducente son los que se presentan en la tabla 5.3.

Tabla 5.3. Indicadores para medir y evaluar la dimensión sobre comportamiento laboral contraproducente

- Me quejo de asuntos laborales poco importantes en el trabajo.
- Empeoro los problemas del trabajo.
- Me centro en los aspectos negativos del trabajo en lugar de en los positivos.
- Hablo con mis compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo.
- Hablo con personas ajenas a mi organización sobre aspectos negativos de mi trabajo.

Fuente: Koopmans *et al.* (2014).

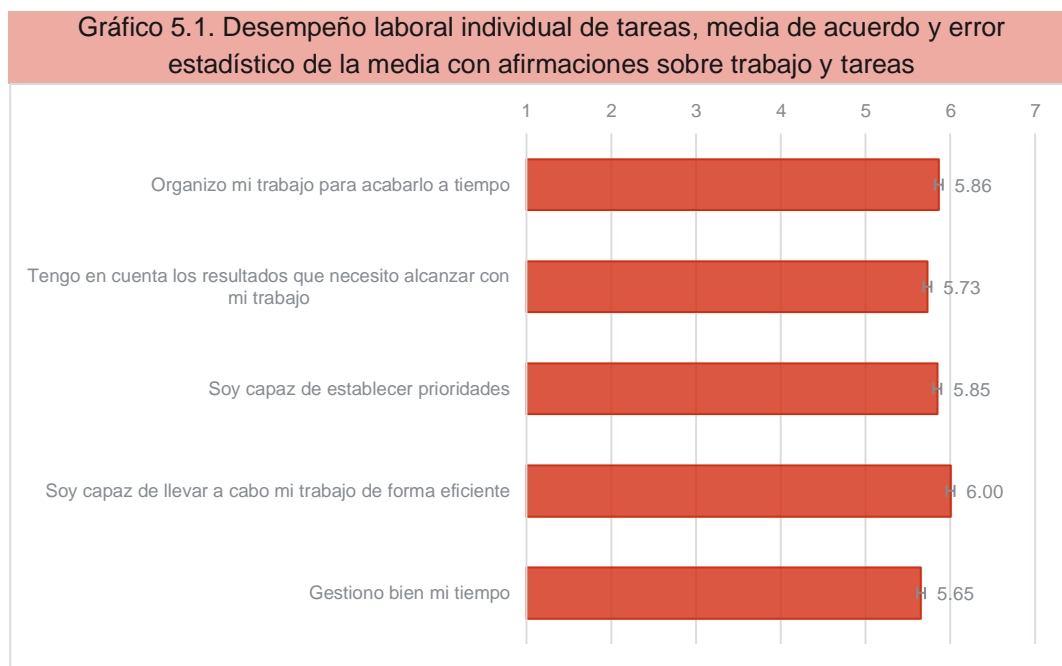
3. Diagnóstico cuantitativo del rendimiento laboral individual en España.

Los datos obtenidos en la encuesta realizada durante el mes de diciembre del año 2022 han permitido obtener una radiografía actual sobre la percepción que las personas asalariadas en España tienen sobre su rendimiento laboral individual. El análisis cuantitativo de estos datos se va a realizar desde dos perspectivas. La primera, en el subapartado 3.1, en la que se presentarán de manera desagregada, y atendiendo a criterios sociodemográficos, las principales estadísticas descriptivas de cada una de las dimensiones del desempeño laboral individual considerados. Por otro lado, en el subapartado 3.2, se presentará el índice de desempeño laboral. Su cálculo permitirá la evaluación global del desempeño laboral individual, tomando en cuenta variables tanto demográficas como laborales, lo que hace posible comparar y establecer.

3.1. Análisis cuantitativo de las dimensiones del desempeño laboral individual

3.1.1. Desempeño de tareas.

El gráfico 5.1 muestra la valoración media alcanzada por cada uno de los factores que conforman esta dimensión. En general, son valores elevados, algo que demuestra una alta percepción sobre la capacidad para realizar las tareas, y funciones laborales, de manera muy adecuada, especialmente de acuerdo con criterios de eficiencia.



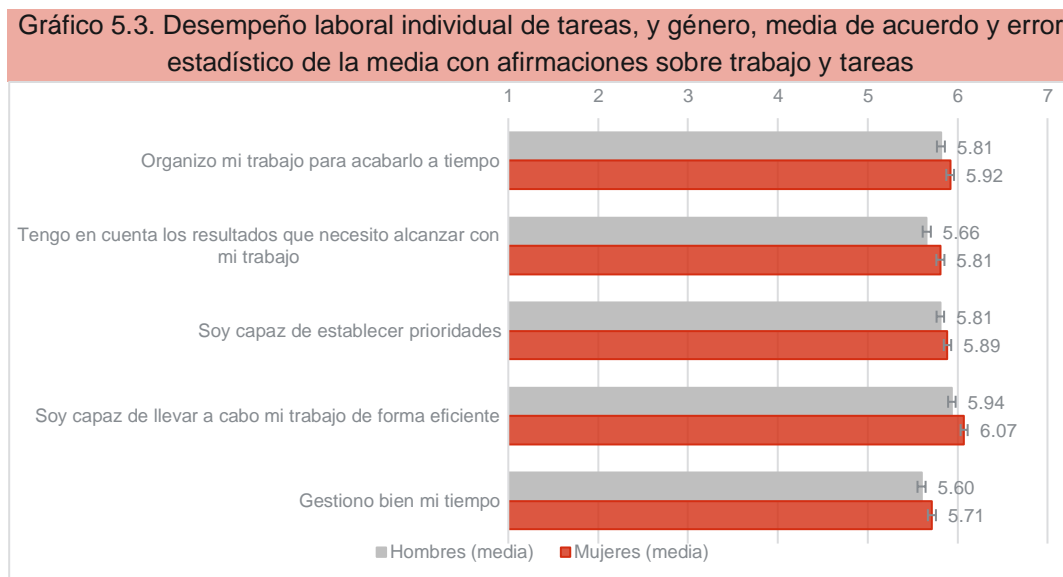
Fuente: elaboración propia. N=1.599.

Por otro lado, tal y como se muestra en el gráfico 5.2, desde un punto de vista de la frecuencia, destaca la elevada concentración en torno a los valores que conforman esta dimensión. Así, en todos los casos, más del 81% de las personas encuestadas afirman estar de acuerdo, bastante de acuerdo o muy de acuerdo con las afirmaciones que se les han planteado en cuanto a cómo desempeñan sus tareas en su lugar de trabajo.



Fuente: elaboración propia. N=1.599.

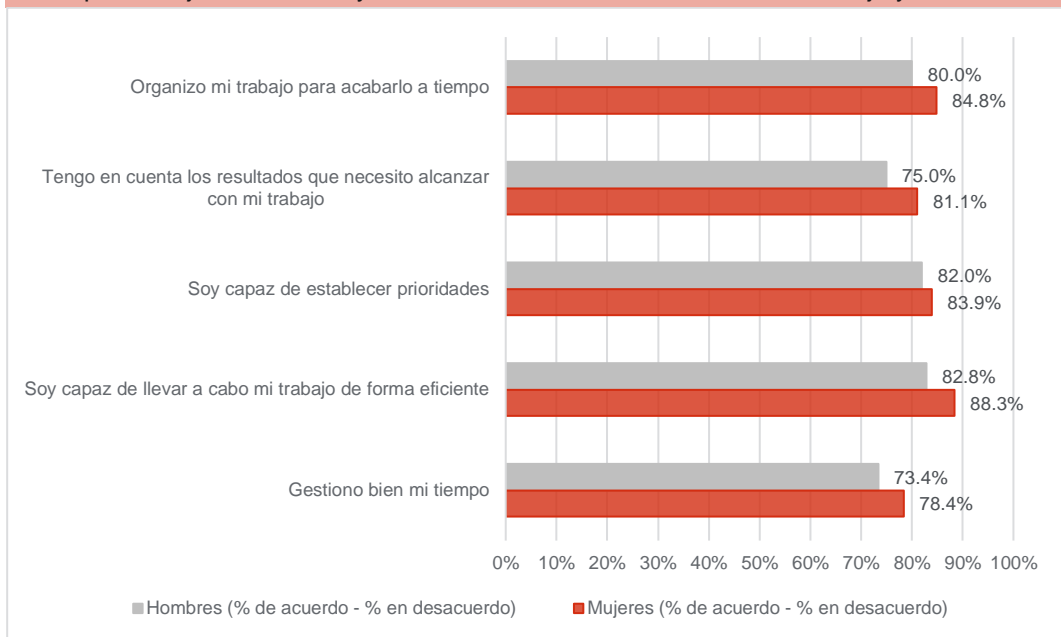
En cuanto a las diferencias que puedan existir por género, el gráfico 5.3 muestra cuál es la percepción que tienen mujeres y hombres por separado sobre su desempeño de tareas. En este sentido, tanto mujeres como hombres puntúan en mayor medida los mismos factores. En cuanto a la igualdad, o no, de las valoraciones otorgadas a cada ítem, solamente se puede afirmar, que existe una diferencia significativa en relación con los resultados que se necesitan alcanzar en el trabajo, es decir, las mujeres, en este caso, tienen más en cuenta los resultados que deben alcanzar en su trabajo que los hombres.



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

Asimismo, en el gráfico 5.4 se muestran las diferencias en cuanto al grado de acuerdo y desacuerdo por género. En este gráfico se observa que, tanto para las mujeres como para los hombres, la diferencia entre las personas que están de acuerdo y las que no lo están es elevada, siendo superior, en todos los casos, a 73 puntos porcentuales, lo que señala, de nuevo, una alta percepción en cuanto al desempeño de tareas.

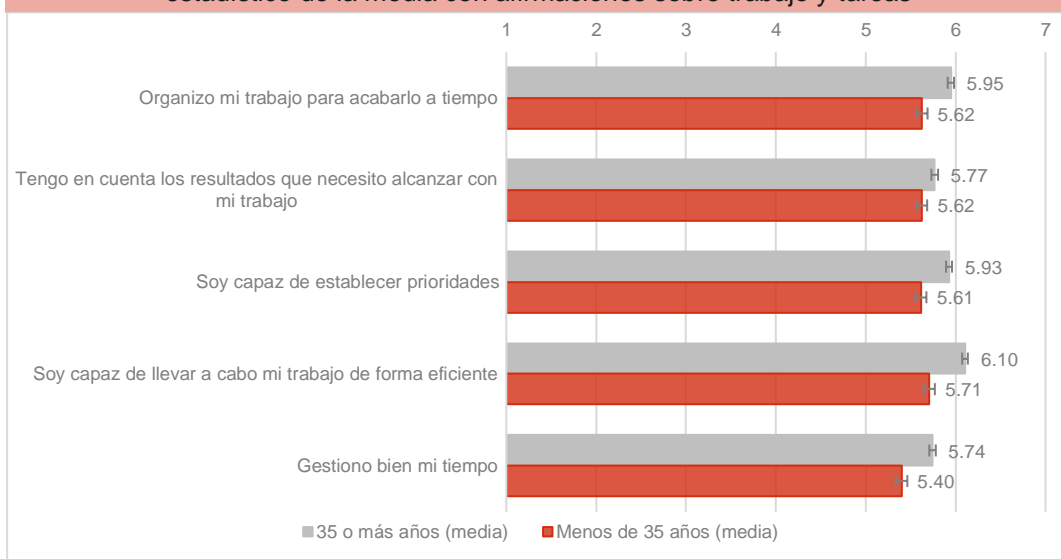
Gráfico 5.4. Desempeño laboral individual de tareas, y género, diferencia entre el porcentaje de acuerdo y desacuerdo con afirmaciones sobre trabajo y tareas



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

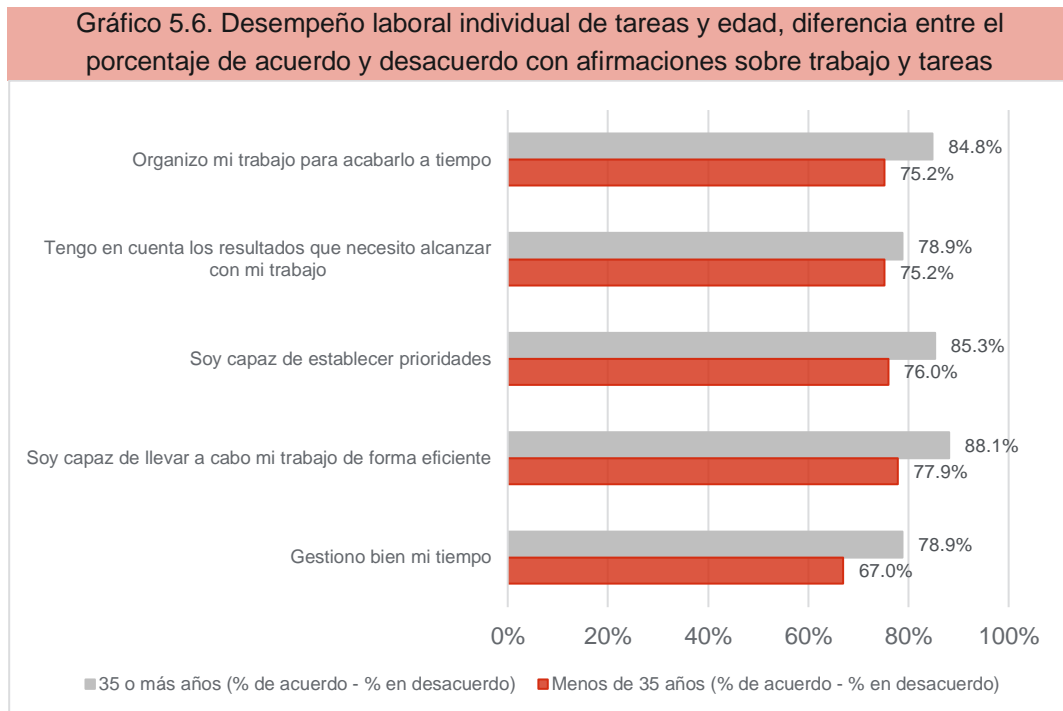
En cuanto a la edad, el gráfico 5.5 muestra las valoraciones sobre el desempeño de tareas de las personas con menos de 35 años y mayores de 35 años. En ambos segmentos, todos los valores medios son elevados, y tanto la capacidad para desarrollar el trabajo de manera eficiente como la organización de éste para acabarlo a tiempo son los ítems que mayor valoración alcanzan. En cuanto a las diferencias entre los valores medios de uno y otro segmento, todas ellas son significativas. Así, se puede afirmar que las personas menores de 35 años tienen, en todos los casos, una percepción mayor sobre sus comportamientos y actitudes relacionados con el desempeño de tareas. Sienten, por tanto, una mayor capacidad para organizar, establecer prioridades, trabajar de manera eficiente, gestionar el tiempo y la organización del trabajo y tener en cuenta los resultados exigidos que las personas mayores.

Gráfico 5.5. Desempeño laboral individual de tareas y edad, media de acuerdo y error estadístico de la media con afirmaciones sobre trabajo y tareas



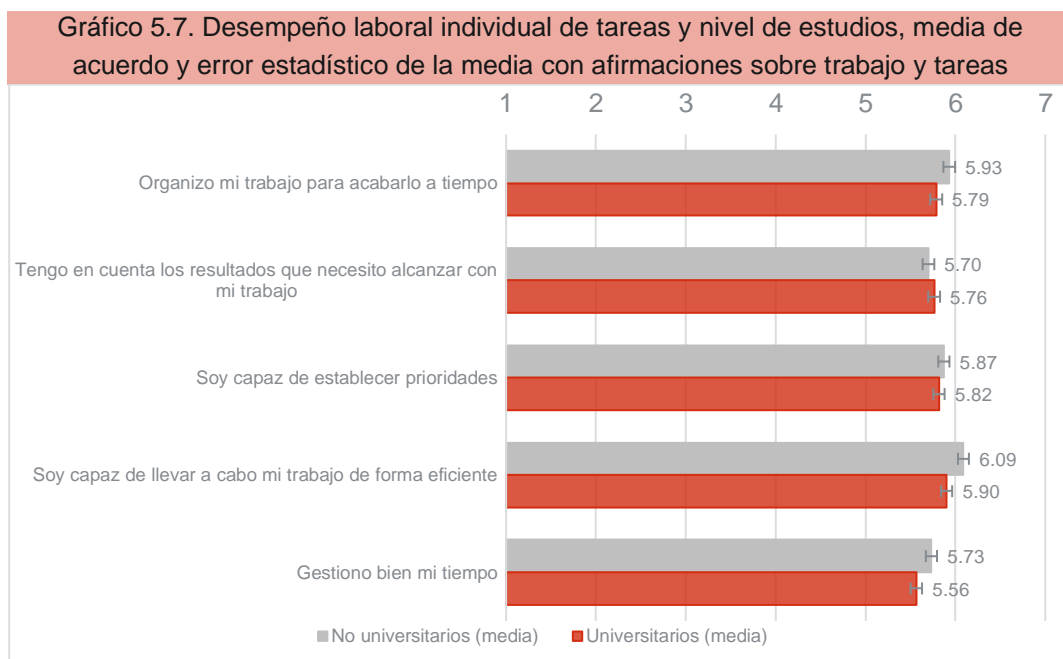
Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Menos de 35 años=412 / 35 o más años=1.187).

Por otro lado, el gráfico 5.6 presenta las diferencias entre el grado de acuerdo y desacuerdo atendiendo a la edad. Así, la diferencia entre las personas jóvenes que tienen una mejor y mayor valoración de su desempeño de tareas y las que tienen una menor valoración, es mayor que en las personas adultas.



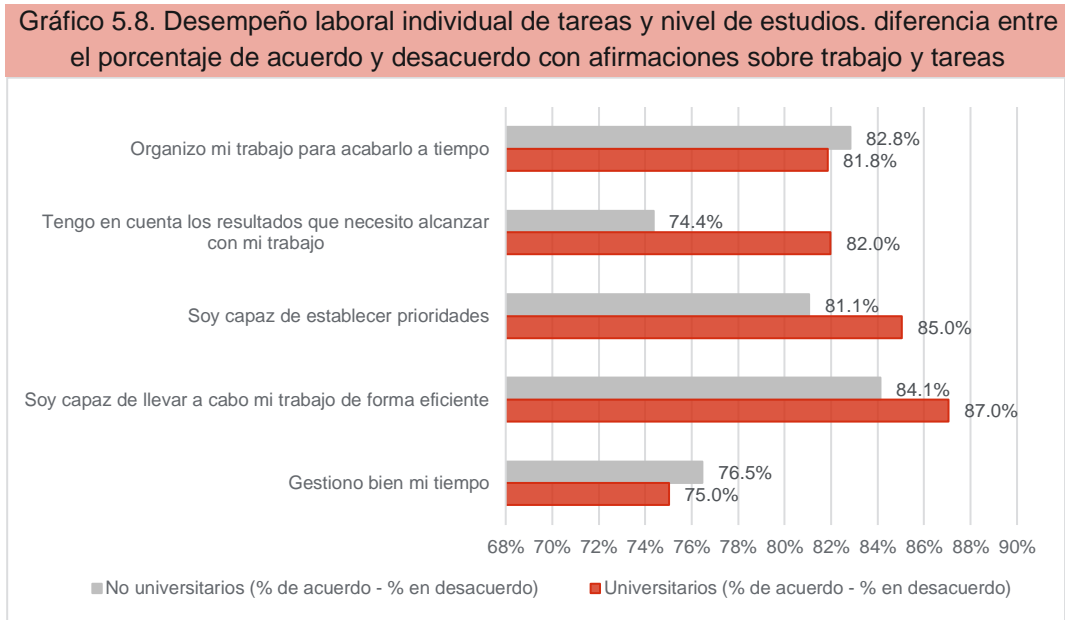
Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Menos de 35 años=412 / 35 o más años=1.187).

En cuanto al nivel de estudios, el gráfico 5.7 muestra los valores medios de las personas con estudios universitarios y sin estudios universitarios. En este caso, las diferencias que se muestran son, salvo en el caso del segundo ítem, estadísticamente significativas. Es decir, las personas sin estudios universitarios son las que tienen, en general, una mejor percepción media sobre su desempeño de tareas frente a las personas con estudios universitarios.



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

Por último, con relación al desempeño de tareas, el gráfico 5.8 presenta las diferencias que existen entre las personas que presentan mejores valores medios (están de acuerdo con la afirmación) y que presentan valores medios más bajos (no están de acuerdo con la afirmación). En este caso, las personas con estudios universitarios presentan mayor grado de acuerdo en cuanto a los resultados necesarios en el trabajo, el establecimiento de prioridades y la eficiencia que en el caso de las que carecen de ellos.



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

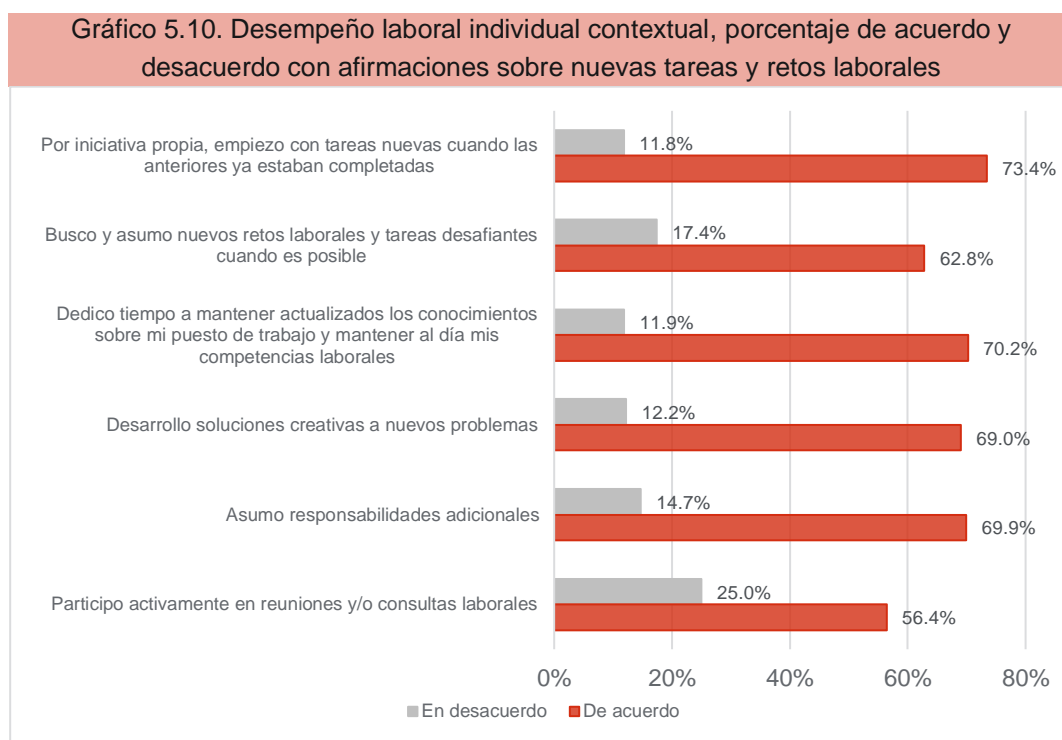
3.1.2. Desempeño contextual.

El gráfico 5.9 presenta los valores medios alcanzados en cada factor que definen esta dimensión. Los valores medios alcanzados son, en general, elevados, aunque sensiblemente inferiores a los alcanzados en la dimensión sobre desempeño de tareas. En este sentido, la percepción en cuanto a la participación laboral en reuniones o consultas junto con la propensión a asumir nuevos retos laborales destacan como los valores más bajos.



Fuente: elaboración propia. N=1.599.

Por otro lado, el gráfico 5.10 muestra la frecuencia con la que las personas encuestadas manifiestan su grado de acuerdo o desacuerdo con las cuestiones formuladas. Aunque con porcentajes inferiores a la dimensión anterior, más del 55% de las personas encuestas afirman estar de acuerdo, bastante de acuerdo o muy de acuerdo con todas las afirmaciones que se les han planteado en cuanto a sus comportamientos y actitudes contextuales. El valor que menos nivel de acuerdo presenta es el de la participación en contextos laborales. Algo que es consistente con los resultados obtenidos en otras variables que también han preguntado a las personas encuestadas sobre su participación en determinados ámbitos laborales.

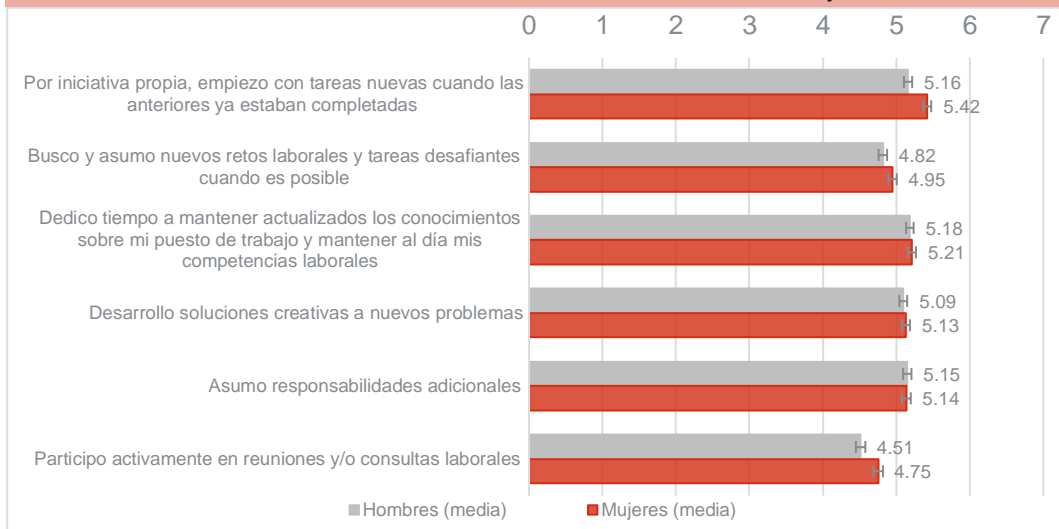


Fuente: elaboración propia. N=1.599.

Tomando en cuenta el género de la muestra, el gráfico 5.11 presenta los valores medios en cuanto a los comportamientos y actitudes de tipo contextual que manifiestan mujeres y hombres. En este caso, aunque las valoraciones son siempre superiores en el caso de las mujeres, tan sólo existen diferencias significativas en los ítems primero y último. Es decir, las mujeres tienen una mayor propensión a comenzar nuevas tareas y adoptan una mayor participación en su lugar de trabajo que los hombres.

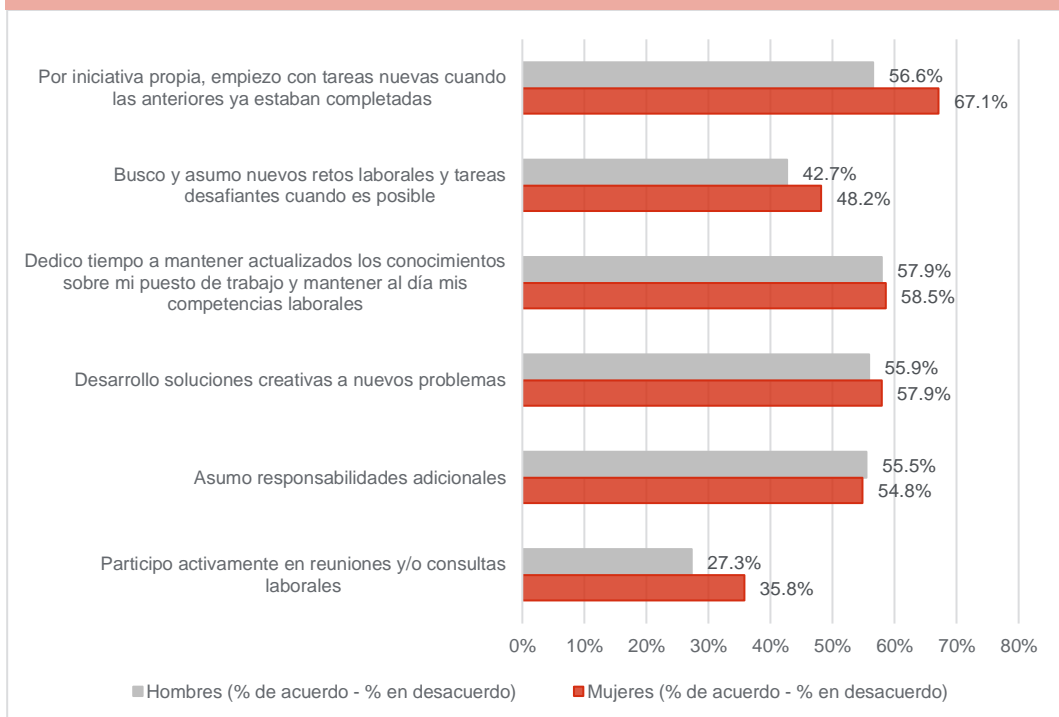
Los resultados anteriores contrastan con los datos que se pueden observar en el gráfico 5.12, donde se muestra la diferencia entre las personas que están de acuerdo y las que no lo están con cada uno de los factores dimensionales. En este gráfico se observa que la distancia entre los puntos porcentuales entre mujeres y hombres en los ítems primero y último es mayor que en el resto.

Gráfico 5.11. Desempeño laboral individual contextual y género, media de acuerdo y error estadístico de media con afirmaciones sobre nuevas tareas y retos laborales



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

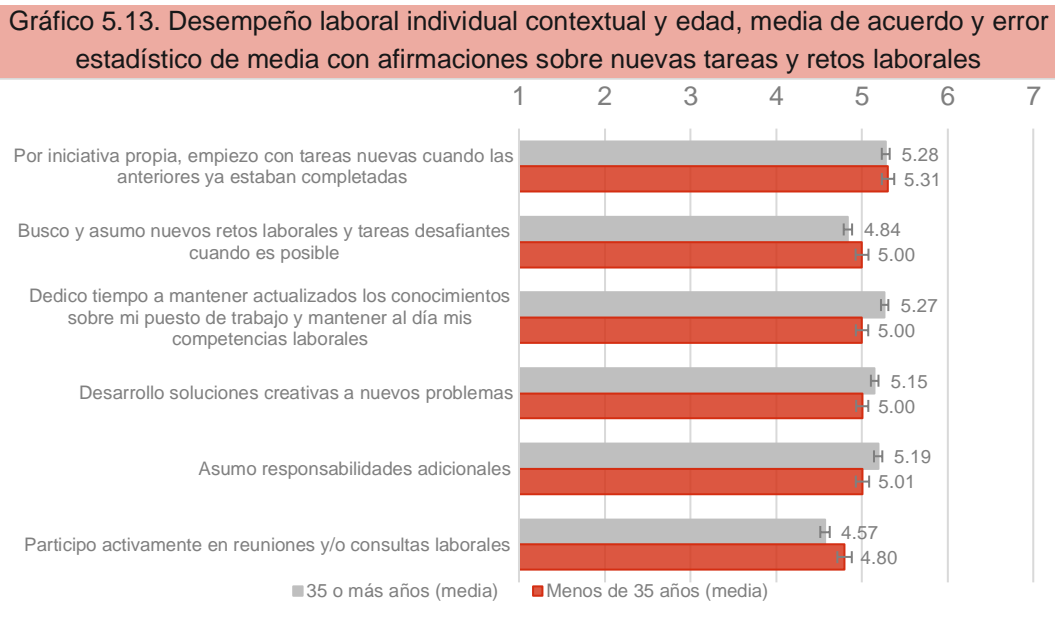
Gráfico 5.12. Desempeño laboral individual contextual y género, diferencia entre el porcentaje de acuerdo y desacuerdo con afirmaciones sobre nuevas tareas y retos laborales



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

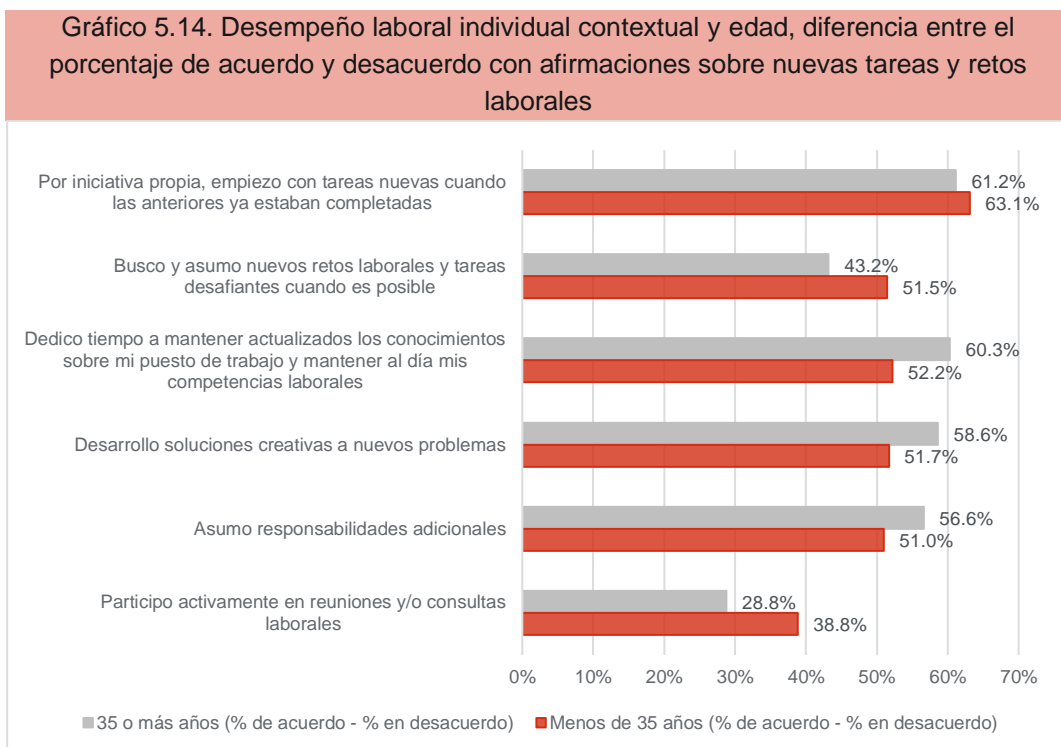
Por otro lado, los resultados en relación con la variable edad se muestran en el gráfico 5.13. Así, en relación con la edad se puede afirmar que, solamente existen diferencias significativas en los siguientes ítems: 1) el tiempo dedicado a mantener actualizados los conocimientos y competencias necesarios para el desempeño laboral, 2) el desarrollo de soluciones a problemas nuevos, 3) la asunción de responsabilidades adicionales. En todos los casos, la valoración de las personas mayores de 35 años es superior, algo que contrasta con la necesidad de mantener una actitud positiva con relación a programas y acciones de

formación continua en el caso del primer ítem, y el elemento experiencia en el caso de los ítems segundo y tercero. Por otro lado, aunque las personas más jóvenes presenten valores superiores en factores como la participación o la búsqueda de nuevos retos laborales, esta diferencia no es estadísticamente significativa.



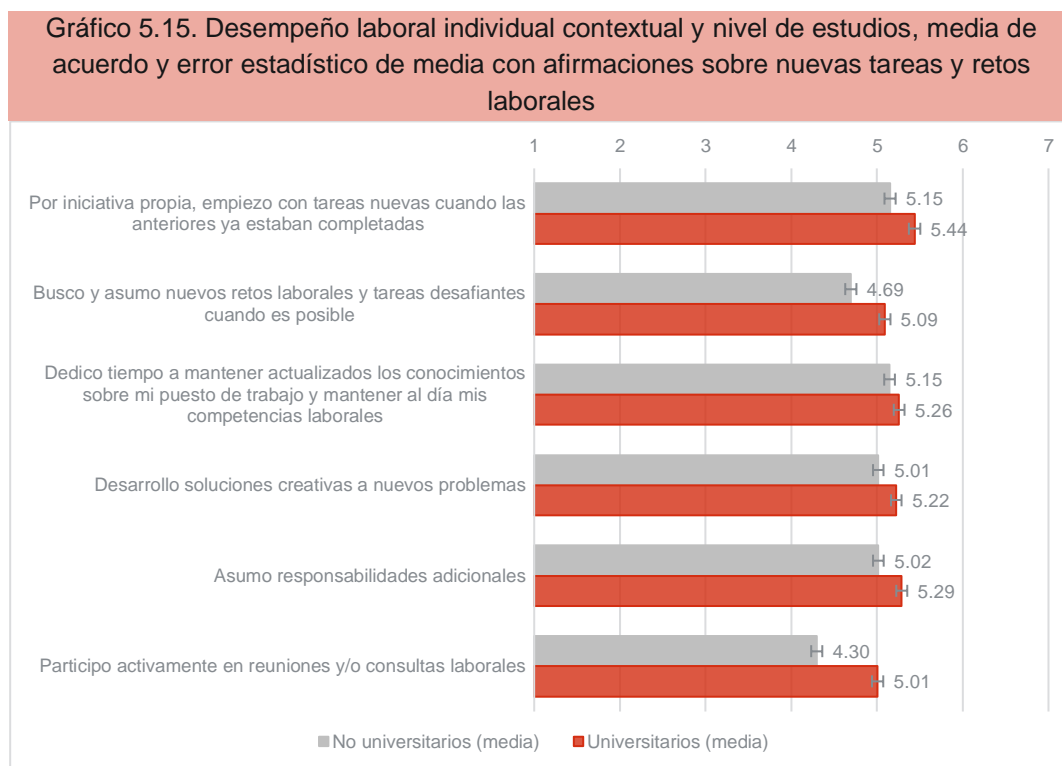
Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Menos de 35 años=412 / 35 o más años=1.187).

En el gráfico 5.14 se muestran las diferencias entre el porcentaje de personas que están de acuerdo y el que no lo están. En este sentido, las personas mayores a 35 años presentan unas diferencias superiores, precisamente en torno a factores relacionados con la formación continua y la experiencia, mientras que las de menos de 35 años presentan mayor acuerdo en torno a factores como asumir nuevos retos y tareas y la participación.



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

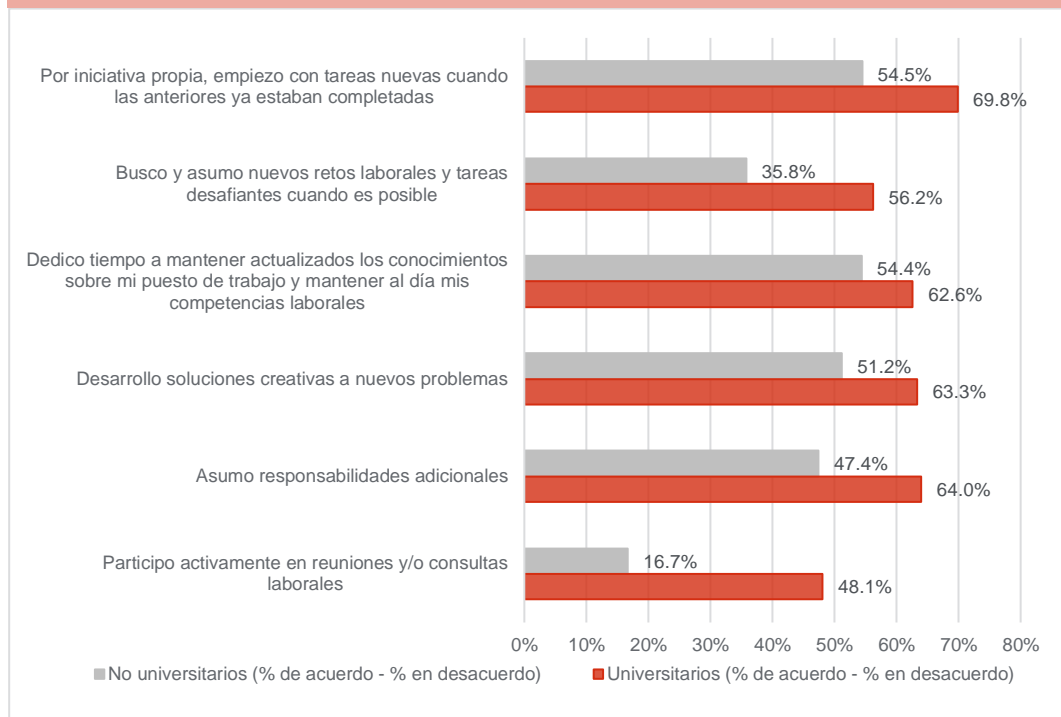
En cuanto al nivel de estudios, el gráfico 5.15 muestra las diferencias de las valoraciones que realizan la personas con estudios universitario y sin estudios universitarios. En este caso, y a diferencia de lo que sucede en la dimensión de tareas, son las personas con estudios universitarios quienes presentan mayores valores medios en todos los casos. Aun así, sólo en los ítems primero, segundo, quinto y sexto, las diferencias son realmente significativas. Es decir, las personas con estudios universitarios son las que manifiestan una mayor orientación a asumir nuevas tareas, nuevos retos, nuevas responsabilidades y a participar activamente en los asuntos laborales. Esto es coherente con el hecho de que éstas últimas sean quienes presentan mayores niveles de satisfacción laboral, precisamente en lo que tiene que ver la posibilidad de desarrollar una carrera profesional.



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

Por su parte, en el gráfico 5.16 se puede observar la diferencia entre las personas que están de acuerdo con las que no están de acuerdo en cada uno de los ítems. Así, se evidencia que la diferencia entre estar de acuerdo y no estarlo con algunas de las afirmaciones es mayor en el caso de las personas con estudios universitarios. Es decir, entre estas personas existe un mayor grado de acuerdo entre los factores que definen el desempeño contextual que entre las personas sin estudios universitarios.

Gráfico 5.16. Desempeño laboral individual contextual y nivel de estudios, diferencia entre el porcentaje de acuerdo y desacuerdo con afirmaciones sobre nuevas tareas y retos laborales



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

3.1.3. Desempeño laboral contraproducente.

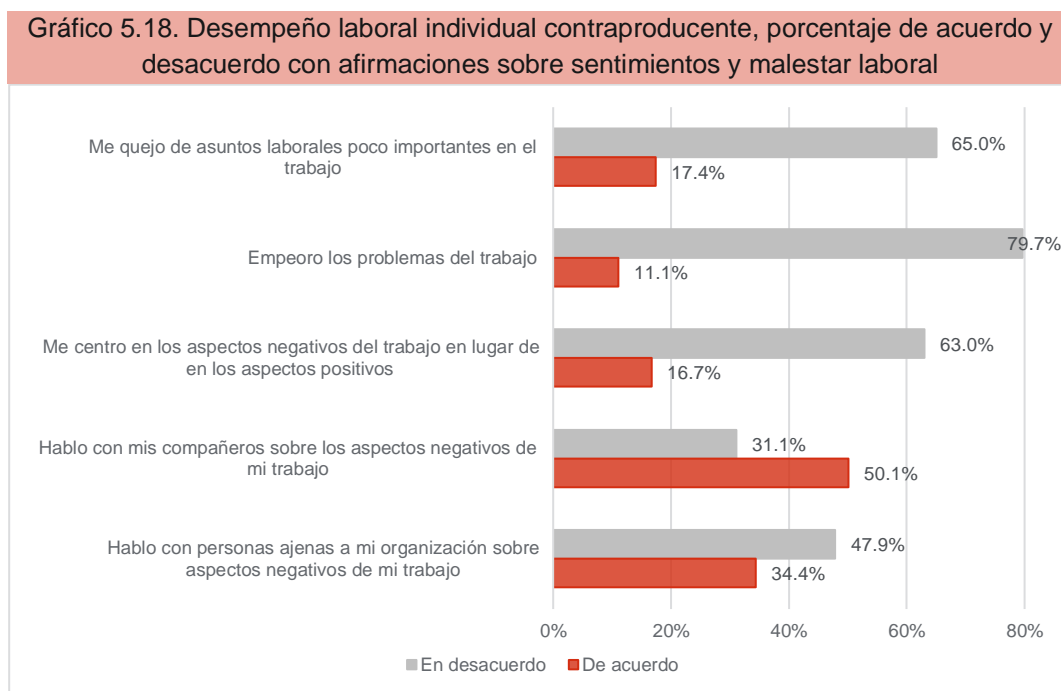
En el gráfico 5.17 se presentan los resultados obtenidos en esta dimensión. En este caso, a diferencia de las escalas anteriores, y dado el sentido de las afirmaciones planteadas en el cuestionario, el valor 1 coincide con la mejor valoración posible. Así, destaca el hecho de que el mayor valor alcanzado sea el del cuarto ítem, donde las personas encuestadas reconocen hablar con sus compañeros y compañeras sobre aspectos negativos del trabajo.

Gráfico 5.17. Desempeño laboral individual contraproducente, media de acuerdo y error estadístico de la media con afirmaciones sobre sentimientos y malestar laboral



Fuente: elaboración propia. N=1.599.

En esta línea, el gráfico 5.18 revela que el 50,1% de las personas encuestadas están de acuerdo, muy de acuerdo o bastante de acuerdo, con el hecho de hablar sobre aspectos negativos sobre el trabajo con sus colegas. Por otro lado, es significativamente bajo el porcentaje de personas, siempre por debajo del 17%, que afirman mantener una actitud negativa en el lugar de trabajo, bien porque empeoren los problemas bien por plantear quejas o bien por destacar aspectos negativos de la empresa.



Fuente: elaboración propia. N=1.599.

En cuanto a las diferencias que puedan existir por género, en el gráfico 5.19 se muestran los valores de cada ítem por mujeres y hombres. Se puede afirmar que, estadísticamente, no existen diferencias significativas entre los valores de las mujeres y los de los hombres, salvo en el caso del último ítem, en el que la diferencia si resulta significativa. Es decir, las mujeres tienen una mayor propensión a hablar de los problemas negativos del trabajo con personas ajenas a su entorno laboral. Esto contrasta con los datos obtenidos al analizar la dimensión sobre salud mental y conciliación en el caso del bienestar laboral, donde las mujeres son las que se sientan más afectadas por como el trabajo afecta a su vida personal y a su salud mental.

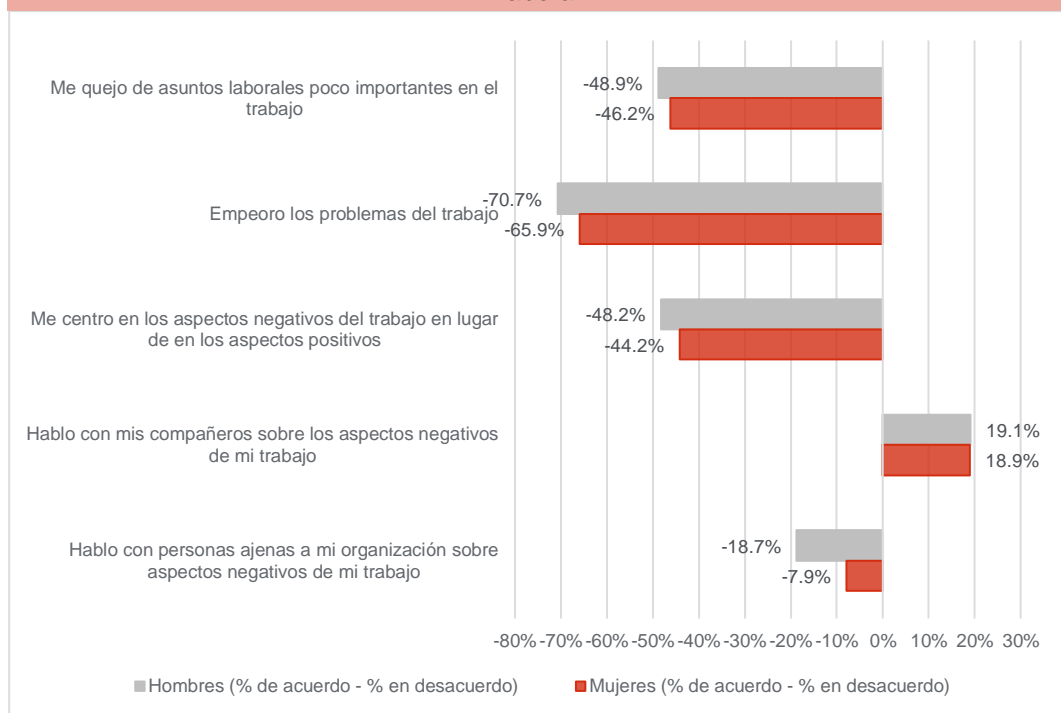
Las afirmaciones que se han realizado hasta ahora se pueden contrastar, de igual forma, en el gráfico 5.20 en el que de manera clara se puede observar cómo hablar con las personas con las que se comparte el espacio de trabajo de aspectos negativos es la práctica más habitual dentro del desempeño laboral contraproducente o de qué forma son las mujeres son las que mayor facilidad tienen para compartir sus problemas laborales con personas de su entorno personal.

Gráfico 5.19. Desempeño laboral individual contraproducente y género, media de acuerdo y error estadístico de media con afirmaciones sobre sentimientos y malestar laboral



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

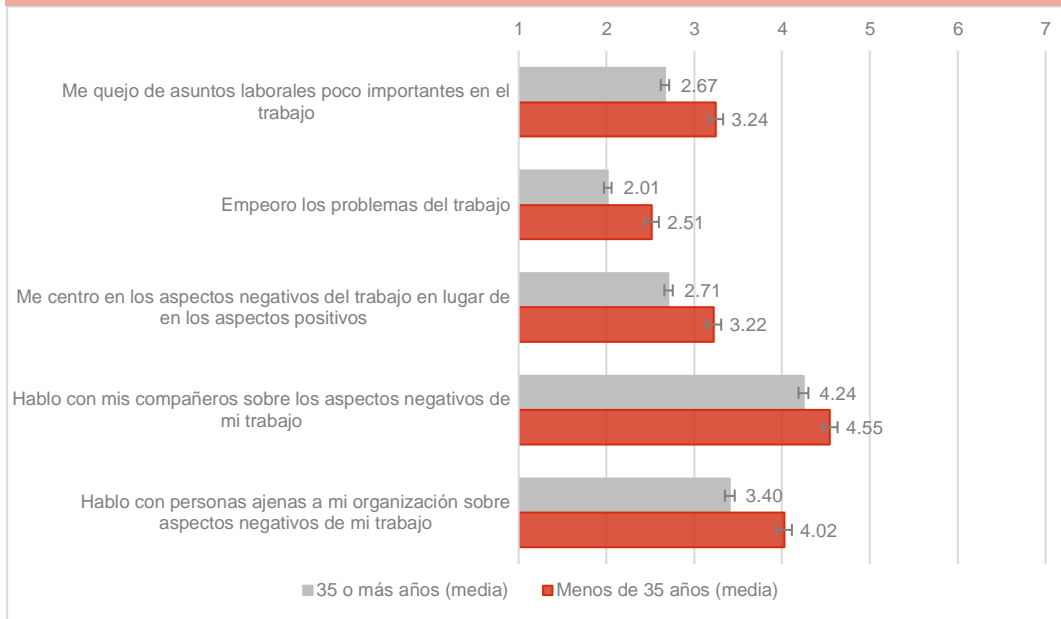
Gráfico 5.20. Desempeño laboral individual contraproducente y género, diferencia entre el porcentaje de acuerdo y desacuerdo con afirmaciones sobre sentimientos y malestar laboral



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

Por otro lado, en cuanto a la variable edad, todos los valores son superiores para las personas menores de 35 años, además todas estas diferencias son significativas. Es decir, las personas más jóvenes muestran mayores niveles en todos y cada uno de los factores que explican el desempeño laboral contraproducente. Particularmente, destaca el hecho de hablar negativamente con colegas del centro de trabajo puesto que el caso de las personas más jóvenes es un valor que se sitúa por encima de la media global.

Gráfico 5.21. Desempeño laboral individual contraproducente y edad, media de acuerdo y error estadístico de media con diferentes afirmaciones sobre sentimientos y malestar laboral



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

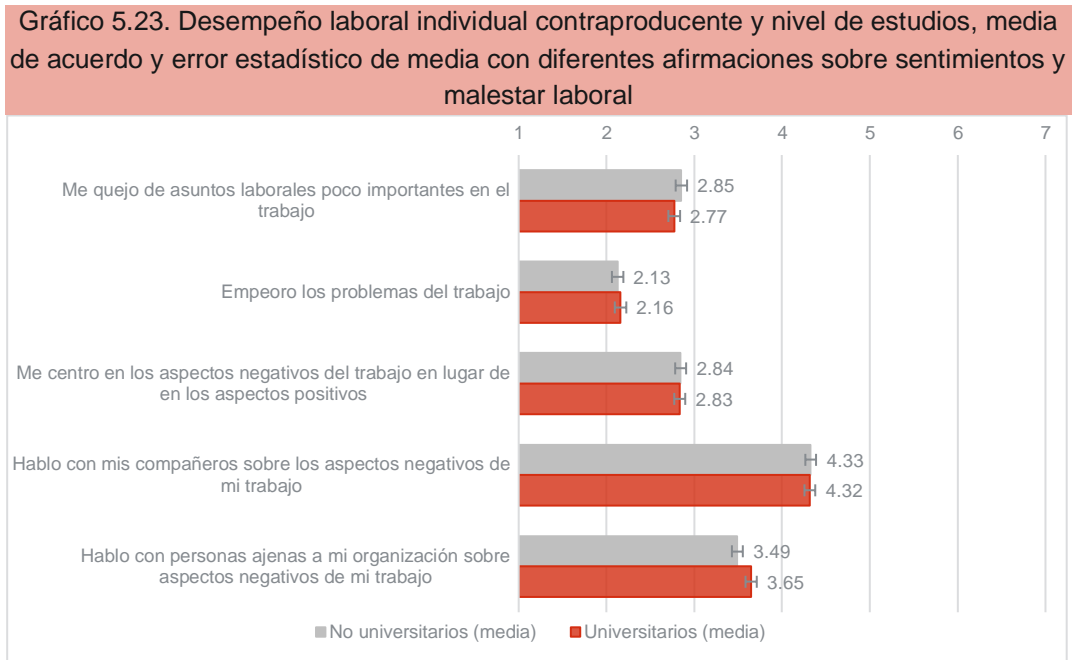
Adicionalmente, el gráfico 5.22 muestra la diferencia que existe entre las personas que manifiestan estar de acuerdo o no con las preguntas planteadas. Este gráfico contrasta algunas de las afirmaciones y observaciones realizadas hasta ahora. Se observa, en este sentido, que hablar de manera negativa del trabajo con colegas y con personas ajenas al trabajo, son las prácticas más habituales y la que mayor valor medio alcanzan entre las personas más jóvenes.

Gráfico 5.22. Desempeño laboral individual contraproducente y edad, diferencia entre el porcentaje de acuerdo y desacuerdo con afirmaciones sobre sentimientos y malestar laboral



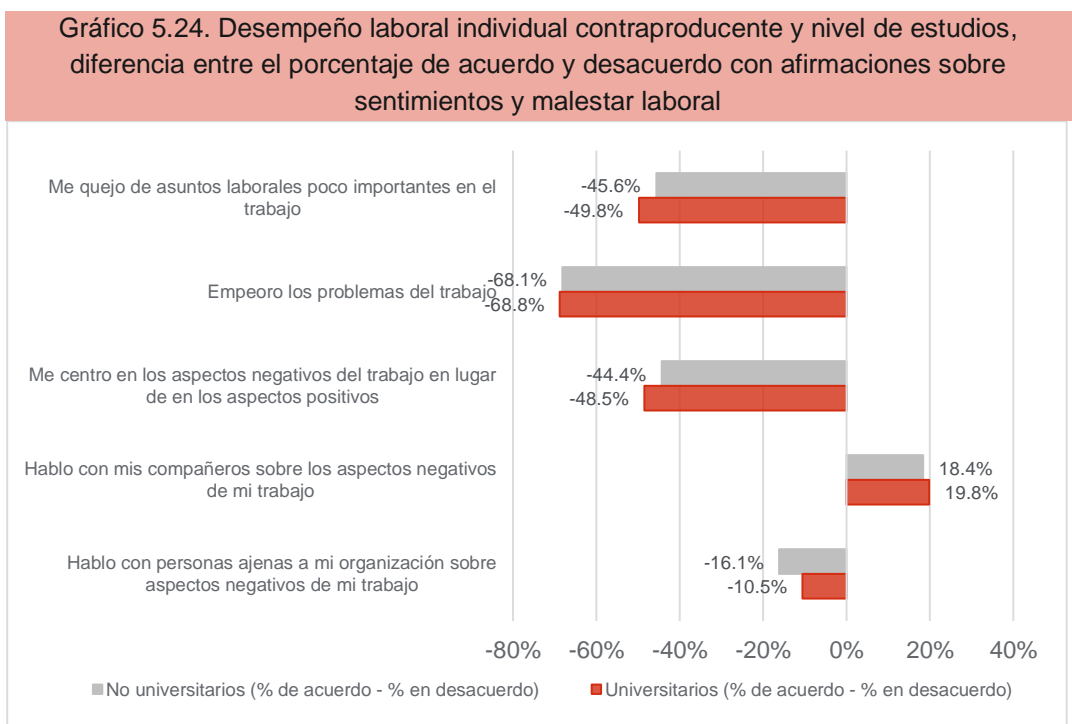
Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Menos de 35 años=412 / 35 o más años=1.187).

Por último, con relación al nivel de estudios, en el gráfico 5.23 se observan las diferencias en función de que las personas tengan o no estudios universitarios. Estas diferencias no son significativas, es decir, desde el punto de vista estadístico no representan valores superiores o inferiores en ningún caso.



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

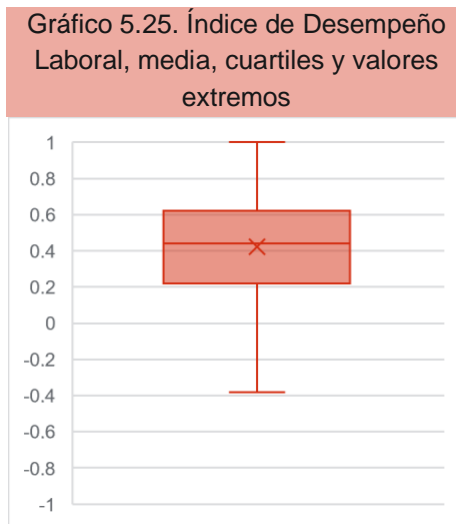
Finalmente, el gráfico 5.24 muestra las diferencias entre las personas que están de acuerdo y las que no lo están con cada una de las cuestiones propuestas. El margen estrecho entre las diferencias y, el sentido positivo o negativo en cuanto al acuerdo o al desacuerdo, reafirman las observaciones realizadas en este apartado en cuando a la variable nivel de estudios.



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

3.2. El índice de desempeño laboral individual.

El índice de desempeño laboral individual va a permitir medir, agregando las tres dimensiones que explican esta variable, la manera en la que las personas trabajadoras perciben su desempeño en el trabajo, contribuyendo, así, al éxito de su organización. Así, el gráfico 5.25 muestra el valor global que alcanza el índice de desempeño laboral individual en esta investigación.

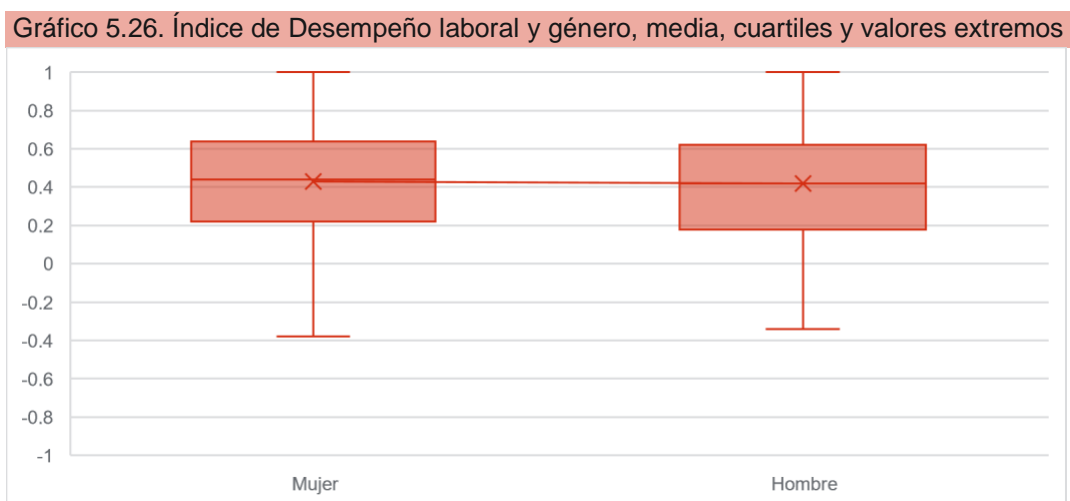


Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Mujeres=772 / Hombres=827).

Con el propósito de profundizar en el comportamiento de este índice su análisis y evaluación se va a realizar en función de las siguientes variables: género, edad, nivel de estudios, tipo de contrato, salario bruto anual, titularidad de la empresa, ámbito.

3.2.1. El índice de desempeño laboral individual según el género.

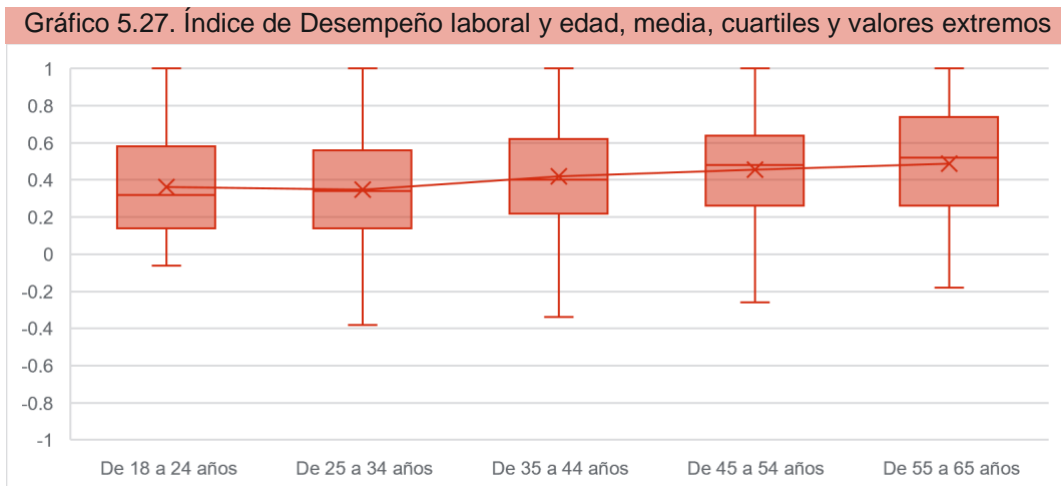
En el gráfico 5.26 se presentan los valores que toma la media y la mediana para el caso de las mujeres y de los hombres. En el caso de las mujeres estos valores son de 0,42 y 0,44 respectivamente, siendo para los hombres de 0,41 la mediana y 0,42 la media. Valores que no representan una diferencia significativa. En este sentido se puede afirmar que tanto mujeres como hombres alcanzan un mismo nivel de desempeño laboral individual.



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

3.2.2. El índice de desempeño laboral individual según la edad.

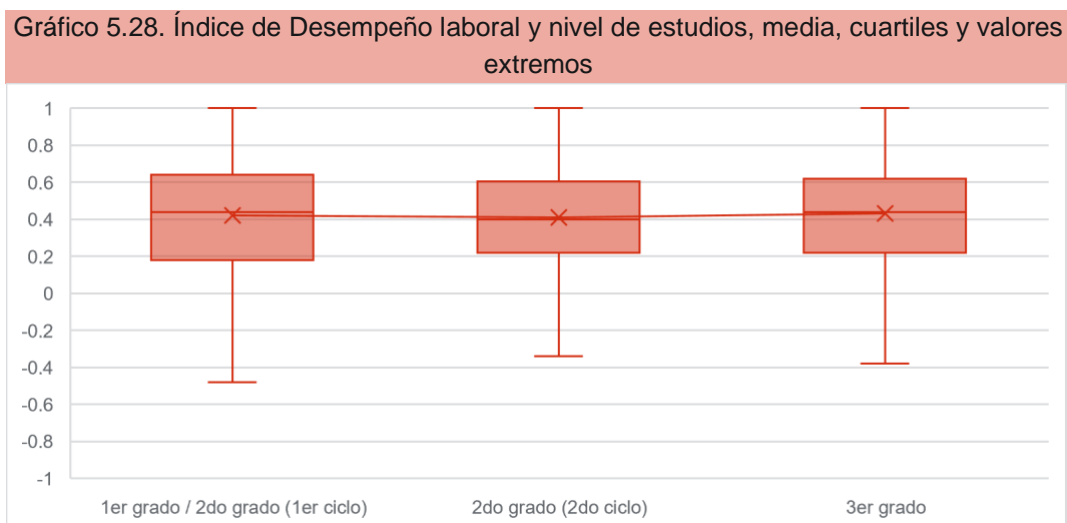
En el gráfico 5.27 se observa como el índice de desempeño laboral individual aumenta con la edad. De esta manera, si para las personas más jóvenes, las de 18 a 24 años, la media y la mediana se sitúan en 0,36 y 0,32 respectivamente, para las personas más adultas, la de 55 a 65 años, estos estadísticos alcanzan valores de 0,48 para la media y 0,52 para la mediana. Estas diferencias, junta a otras como las que existen entre el segundo segmento de edad con el cuarto y el último, y entre el tercero y el último, son estadísticamente significativas. Esto lleva a la conclusión de que, a mayor edad, las personas consideran que tienen un mayor nivel de desempeño individual.



Fuente: elaboración propia. N=1.599 (de 18 a 24 años=91; de 25 a 34 años=321; de 35 a 44 años=456; de 45 a 54 años=456 y de 55 a 65 años=275).

3.2.3. El índice de desempeño laboral individual según el nivel de estudios.

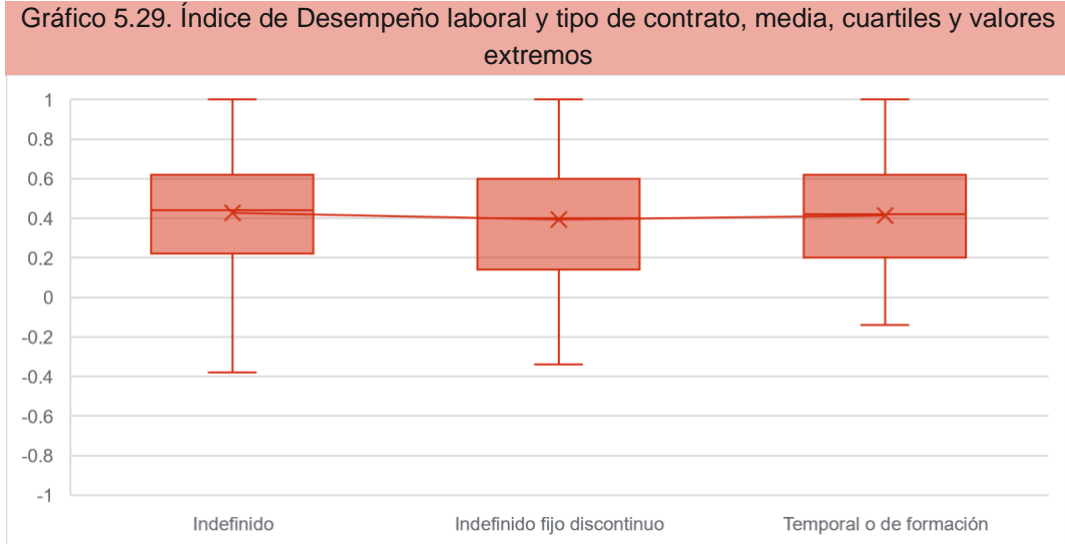
El gráfico 5.28 muestra el índice de desempeño laboral individual con relación al nivel de estudios de las personas encuestadas. En todos los casos, la media y la mediana alcanzan valores superiores a 0,40, llegando en el caso de personas con estudios de tercer grado a 0,44. En cualquier caso se puede afirmar que el índice de desempeño laboral individual es el mismo independientemente del nivel de estudios.



Fuente: elaboración propia. N=1.599 (1er grado / 2do grado (1er ciclo)=464; 2do grado=386 y 3er grado=749).

3.2.4. El índice de desempeño laboral individual según el tipo de contrato.

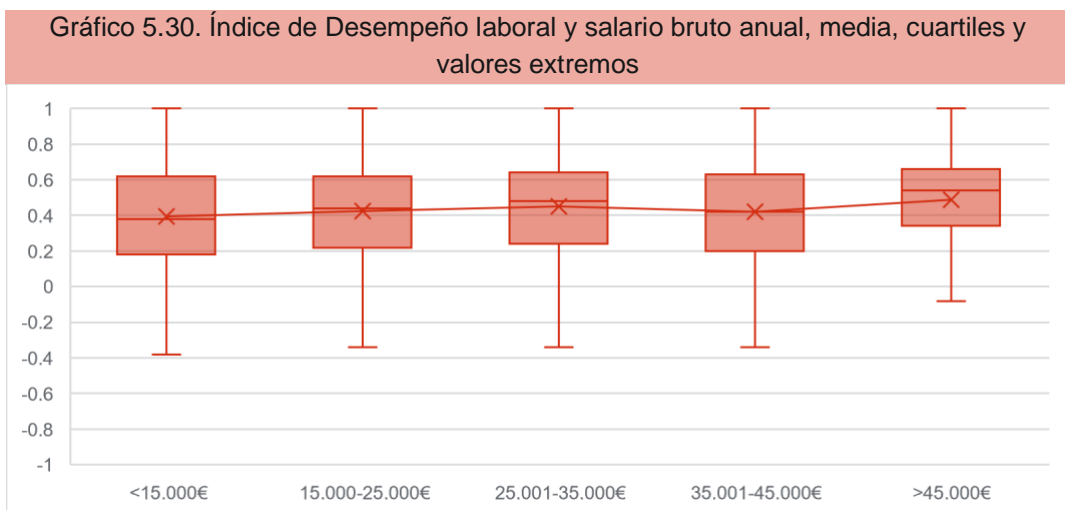
El gráfico 5.29 muestra los valores que de este índice en relación con el tipo de contrato. Aunque se pueda observar que las personas con contrato indefinido presentan valores de la media y la mediana superiores a los de las personas con otro tipo de contrato, estas diferencias no son significativas, es decir, el tipo de contrato no determina que una persona se desempeñe de mejor manera que otra.



Fuente: elaboración propia. N=1.599 (contrato indefinido=1.274; contrato indefinido fijo discontinuo=107 y contrato temporal o de formación=218).

3.2.5. El índice de desempeño laboral individual según el salario bruto anual.

Según se aprecia en el gráfico 5.30, los valores que toma el índice de desempeño laboral individual aumentan conforme lo hace el salario de las personas. En este sentido, para el rango salarial más bajo, la media y la mediana alcanzan valores de 0,39 y 0,38 respectivamente, mientras que en el rango salarial más elevado estos mismos estadísticos alcanzan los valores de 0,48 y 0,54, valores por, otro lado, muy superiores a los del propio índice general. Estas diferencias son estadísticamente significativas, por lo que el nivel salarial es una variable que influye en el desempeño laboral individual de manera positiva.

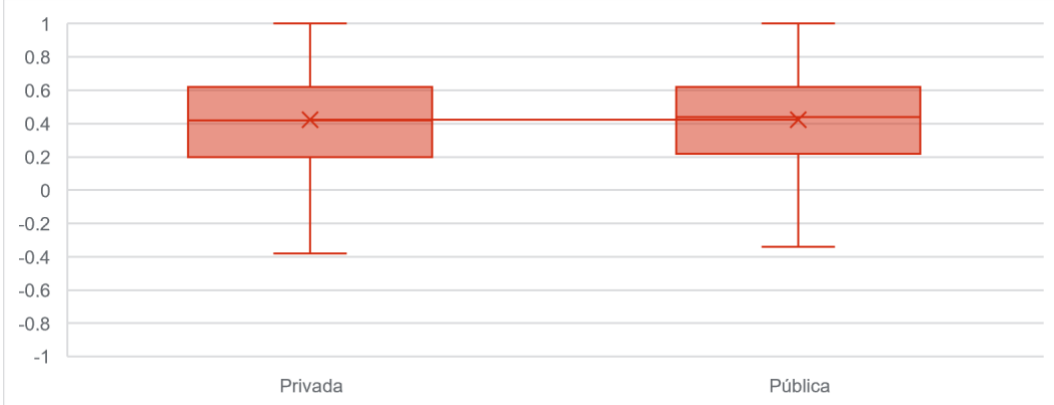


Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Menos 15.000 €=482; 15.000-25.000 €=570; 25.001-35.000 €=315; 35.001-45.000 €=137 y Más de 45.000 €=95).

3.2.6. El índice de desempeño laboral individual según la titularidad de la empresa.

Por su parte, el gráfico 5.31 muestra el nivel de desempeño laboral individual de las personas encuestadas bien trabajen en una empresa de titularidad privada o pública. Si en el primer caso el valor de la media y de la mediana alcanzan el valor de 0,42 en ambos estadísticos, en el caso de la empresa pública la media y la mediana del índice de desempeño laboral individual es de 0,42 y 0,44 respectivamente. Estas diferencias no son significativas desde un punto de vista estadísticos, es decir el desempeño laboral individual es igual en el caso de personas trabajadoras en empresas públicas y privadas.

Gráfico 5.31. Índice de Desempeño laboral y titularidad de la empresa, media, cuartiles y valores extremos

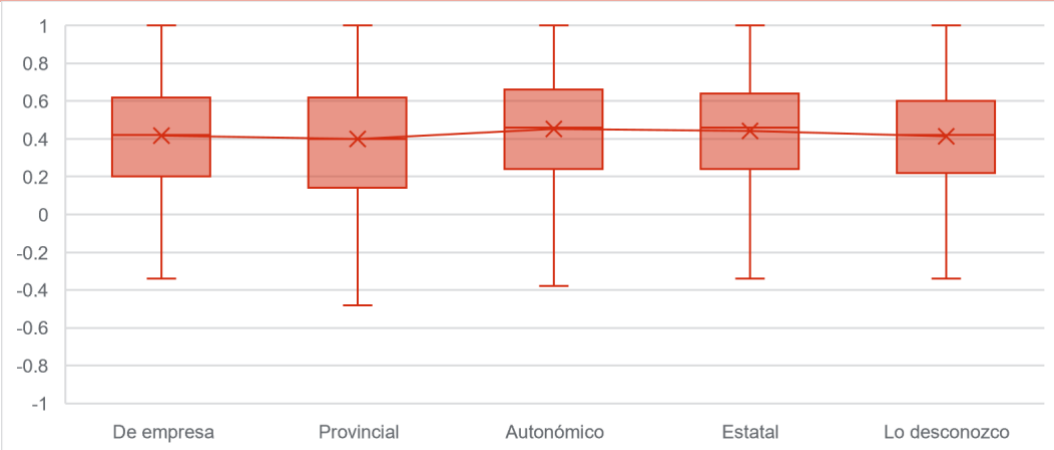


Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Privada=1.097 y Pública=502).

3.2.7. El índice de desempeño laboral individual según el ámbito de aplicación del convenio colectivo.

El gráfico 5.32 muestra los valores que este índice toma en relación con el ámbito de aplicación del convenio colectivo de la empresa en la que las personas encuestadas trabajan. En todos los segmentos se pueda observar que los estadísticos de la media y la mediana son superiores a 0,40, aunque las diferencia que existente entre ellos no tienen significación estadística, es decir, el ámbito de aplicación del convenio colectivo no determina que una persona se desempeñe de mejor manera que otra.

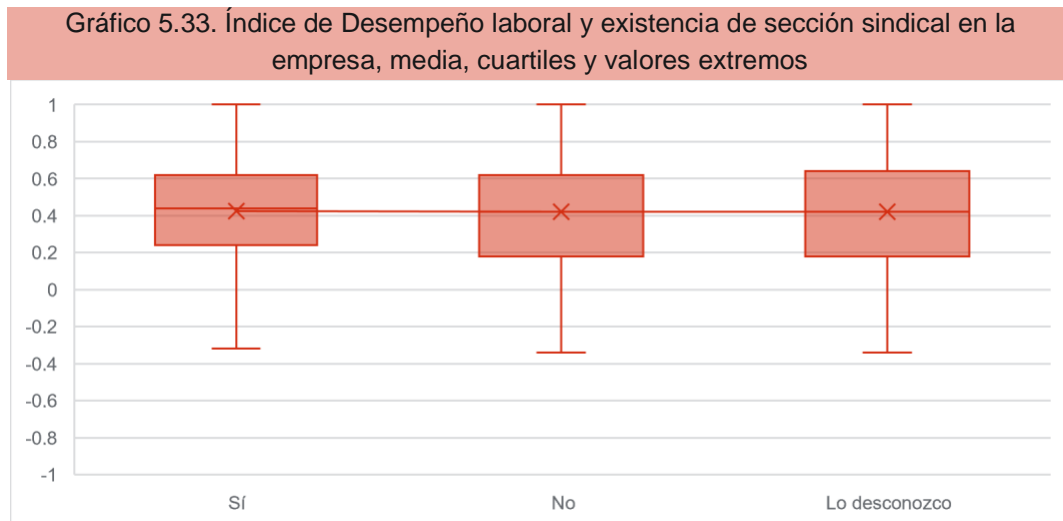
Gráfico 5.32. Índice de Desempeño laboral y ámbito de aplicación del convenio colectivo, media, cuartiles y valores extremos



Fuente: elaboración propia. N=1.599 (De empresa=444; provincial=139; autonómico=212; estatal=258 y N.S.=546).

3.2.8. El índice de desempeño laboral individual según la existencia o no de secciones sindicales en la empresa.

En este caso el gráfico 5.33 muestra los valores que el índice toma cuando en una empresa existe o no una sección sindical. Bajo este supuesto, los valores que toma el índice son, en todas las situaciones, superiores a 0,4, aunque las diferencia entre casos no representan significación estadística, es decir, la existencia o de sección sindical en una empresa influye en que una persona se desempeñe de mejor manera que otra.



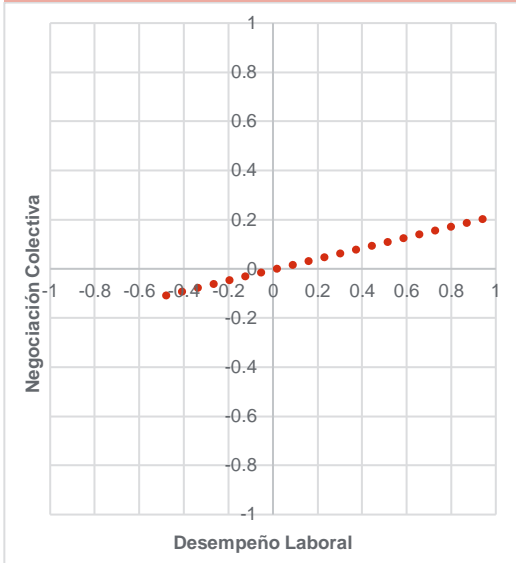
Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Sí=815; No=445 y N.S.=339).

4. Coeficientes de correlación.

A partir de los índices calculados en esta investigación es posible determinar la correlación entre cada de las variables en estudio. Esta correlación se presenta en los gráficos 5.34, 5.35, 5.36 y 5.37. En estos gráficos se observa de cómo se relacionan la negociación colectiva, la precariedad laboral, el bienestar laboral y el compromiso, con el desempeño laboral individual.

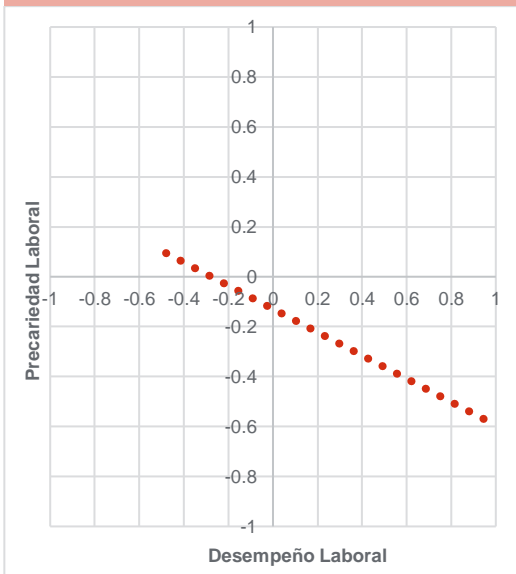
De manera general, se puede decir que esta relación es directa en todos los casos y con bastante intensidad. La relación más fuerte la encontramos con el bienestar laboral (el coeficiente de correlación muestral de Pearson es de 0,423) y la precariedad laboral (-0,403), seguido del compromiso laboral (0,257) y la percepción de la negociación colectiva (0,120).

Gráfico 5.34. Correlación entre el Índice de Desempeño Laboral y el Índice de Aceptación de la Negociación Colectiva



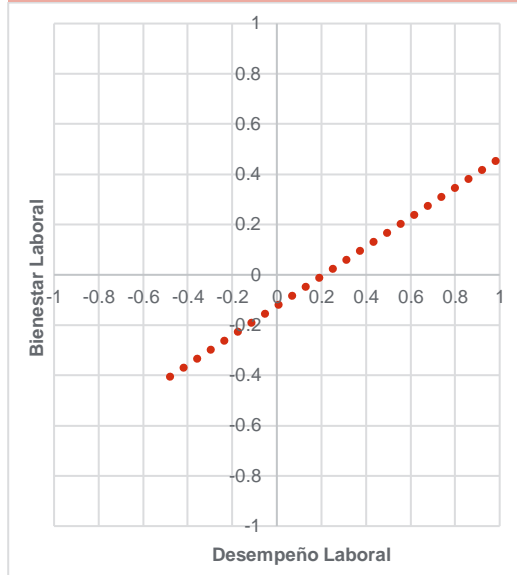
Fuente: elaboración propia. N=1.599.

Gráfico 5.35. Correlación entre el Índice de Desempeño Laboral y el Índice de Precariedad Laboral



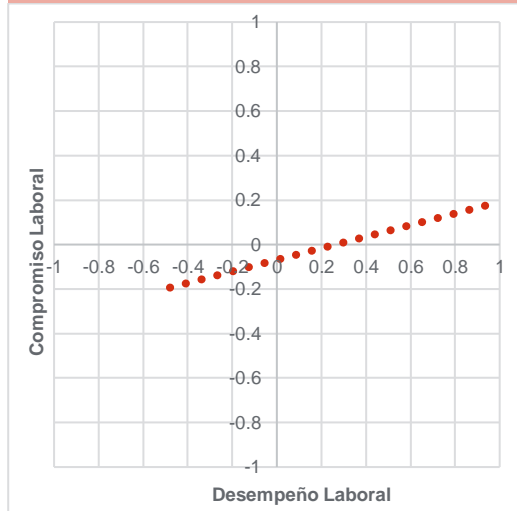
Fuente: elaboración propia. N=1.599.

Gráfico 5.36. Correlación entre el Índice de Desempeño Laboral y el Índice de Bienestar Laboral



Fuente: elaboración propia. N=1.599.

Gráfico 5.37. Correlación entre el Índice de Desempeño Laboral y el Índice de Compromiso Laboral



Fuente: elaboración propia. N=1.599.

CONCLUSIONES

A lo largo de los cinco capítulos anteriores se han presentado, de cada una de las variables que forman parte de esta investigación, tanto un marco teórico y conceptual como un marco estadístico. Si mediante el primero se han fijado cada una los conceptos y paradigmas que fundamentan esta investigación, el segundo ha permitido, recoger la opinión, la valoración y la percepción de 1.599 personas asalariadas sobre diferentes aspectos que afectan a su vida laboral.

A continuación, se presentan, en primer término, los análisis de los datos y las conclusiones que, en cuanto a cada una de las variables, para posteriormente, llevar a cabo un análisis de las hipótesis de investigación que fueron formuladas en la introducción.

Sobre la negociación colectiva

La percepción que las personas trabajadoras tienen acerca de los acuerdos y los procesos de negociación colectiva es mayoritariamente positiva. Los aspectos más valorados son la contribución a la igualdad entre hombres y mujeres (54,7% de valoraciones positivas), a la seguridad y salud laboral (53,3%) y a la mejora de las condiciones laborales (52,3%). No obstante, se aprecia un importante volumen de personas que se muestran en desacuerdo con que la negociación colectiva contribuya positivamente en estos aspectos, valoraciones negativas que van del 24% al 36,7%. Los aspectos que generan más discrepancia son los relativos a la contribución sindical. Mayoritariamente esta es valorada positivamente, especialmente el trabajo de información (45,1%), pero los porcentajes de valoraciones negativas son más altos, por encima del 35%.

La percepción de la negociación colectiva es ligeramente diferente en función de los factores sociodemográficos, especialmente en lo referido a la valoración del trabajo sindical. Las mujeres tienen, en general, una visión más positiva. Las diferencias más marcadas son en lo que respecta al papel de los sindicatos, pues los hombres valoran peor el papel de los sindicatos respecto a la participación, la mediación y la información. De igual manera, las personas con estudios universitarios también valoran en mayor medida el papel de los sindicatos en la mediación y el fomento de la participación, pero en conjunto no parece haber relación entre nivel de estudios y percepción de la negociación colectiva. También podemos concluir que las personas jóvenes valoran más positivamente el trabajo sindical para potenciar la participación de los trabajadores y las trabajadoras en la negociación colectiva. La edad tiene una relación con forma de curva con la negociación colectiva: las personas más jóvenes y las más mayores son las que mejor percepción tienen de la negociación colectiva, mientras que las de entre 25 y 44 son las más críticas, según se desprende del análisis de la relación entre la edad y el índice de percepción de la negociación colectiva.

Los factores sociolaborales influyen de una manera más contundente en la valoración de la negociación colectiva. Las personas con contrato temporal tienen una visión más positiva de la negociación, así como aquellas que trabajan en el sector público. El factor más influyente es la existencia o no de una sección sindical, aunque el ámbito de aplicación del convenio colectivo parece no influir.

Como se ha visto, la percepción de los acuerdos y procesos de negociación colectiva es globalmente positiva, aunque se es más crítico con el papel de los sindicatos. Los factores que más influyen son los sociolaborales, como la presencia sindical o el sector. Las personas

con contrato temporal tienen una visión más positiva y, también, aunque de manera menos marcada, las mujeres.

Sobre la precariedad laboral.

Los mayores problemas respecto a las condiciones laborales se encuentran en la insuficiencia de ingresos, que afecta a un 28,1% de las personas asalariadas, y en el subempleo (el trabajar menos horas de las deseadas, que afecta al 23,7%). Otro problema es el temor por perder el empleo o a que la empresa se vea afectada por una reestructuración laboral, algo que consideran más de un quinto de las personas entrevistadas. Por otro lado, se observa una seguridad mayoritaria en torno al mantenimiento de la ocupación laboral, la jornada de trabajo, la categoría profesional, el salario y las condiciones de trabajo.

Las mujeres y las personas más jóvenes sufren, en general, peores condiciones de trabajo. En especial, las diferencias por género son mayores en lo relativo al subempleo, la estabilidad contractual y el temor a perder el empleo. Por edad, las diferencias incluso son más marcadas, destacando la mayor vulnerabilidad de los jóvenes a los cambios de ocupación y el temor a la reestructuración productiva, a perder el trabajo o a ver reducida la jornada. En este caso, se observa que la seguridad mayoritaria en el mantenimiento de las condiciones es mucho menor en el caso de los menores de 35 años. Sin embargo, por nivel de estudios los resultados resultan paradójicos. En general, las personas con estudios universitarios perciben que tienen mejores condiciones laborales, en especial respecto a la suficiencia de los ingresos, algo que es el principal problema. También perciben que sus ingresos son más estables y que el contrato de trabajo asegura sus condiciones. Sin embargo, también sufren más el subempleo y el miedo la reducción del trabajo, lo que puede estar relacionado con una mayor presencia de mujeres en este colectivo.

En otro bloque se analizaron las cuestiones relativas a los derechos laborales y las cuestiones relativas a las condiciones del puesto de trabajo. Respecto a los derechos laborales una parte importante de la población asalariada no tiene capacidad para negociar sus condiciones de trabajo (49%), lo que se traduce en un grado llamativo de arbitrariedad, con casi un tercio que declara que regularmente acepta condiciones no legales o reglamentarias y que sus condiciones laborales son impuestas. También se comprueba que más de un quinto de la población asalariada tiene temor a represalias si se afilia a un sindicato (22%) o considera que no se respetan los derechos laborales (20,8%). Es decir, una parte importante considera que se respetan los derechos laborales, aunque frecuentemente se impongan cuestiones ilegales o no reglamentarias. Respecto a las condiciones del puesto de trabajo, una parte significativa considera que no disfruta de oportunidades de promoción (34,8%), sufre largas jornadas (32,2%) o le obliga a vivir lejos de sus familias y amistades (16,9%).

Las mujeres asalariadas también disfrutaban de menores derechos laborales y peores condiciones en el puesto de trabajo. En especial se comprueba que las mujeres sufren en mayor medida jornadas especialmente largas y que tienen menor capacidad de negociación y de afiliarse a un sindicato sin temor a represalias. Las personas menores de 35 años perciben un mayor respeto por los derechos laborales y que tienen una mayor capacidad de negociación. Paradójicamente, también se encuentran más expuestas a la arbitrariedad, al incumplimiento de la reglamentación y la legislación y a las represalias por afiliarse a un sindicato. En este sentido, parece que sus expectativas son mucho menores en lo que

respecta a derechos laborales. Las personas jóvenes, aunque sufren peores condiciones en el puesto de trabajo, y en general laborales, también se muestran más optimistas respecto a sus posibilidades de promoción. Respecto al nivel de estudios, las personas con estudios universitarios tienen, con marcada diferencia, mayor capacidad de negociación, perciben un mayor respeto por sus derechos laborales, pueden afiliarse a un sindicato y tienen menos riesgo de sufrir arbitrariedades. También gozan de mejores condiciones en su puesto laboral, en especial de mayor capacidad de promoción.

El Índice integrado de Precariedad Laboral muestra que la edad es la variable sociodemográfica más influyente, con un marcado descenso de la precariedad percibida según se avanza en edad. El género también ofrece resultados significativos, con una mayor precariedad de las mujeres. En el caso de los estudios el comportamiento del índice de precariedad laboral es diferente, no apreciándose diferencias en cuanto al nivel de estudios.

Las variables sociolaborales muestran una marcada relación con la precariedad como en parte es lógico dado que algunos factores están relacionados con componentes del índice. El salario es el factor que más incide, con especial diferencia entre aquellas personas que cobran más o menos de 25.000 euros al año. El tipo de contrato también marca una importante diferencia. Pero en este sentido comprobamos que influye menos que el salario, aunque en el índice los indicadores relacionados con el contrato tienen más peso que aquellos relacionados con el salario. También se comprueba que aquellas personas con contrato fijo discontinuo perciben su situación como más cercana a aquellas personas que tienen contrato temporal que a las que disfrutan de un contrato indefinido de forma continuada. La existencia de sección sindical es un factor que limita la precariedad, con una fuerza equivalente al tipo de contrato. Aunque en menor medida, la titularidad privada de la empresa también es un determinante de la precariedad. Sin embargo, el tipo de convenio no ofrece resultados concluyentes, aunque la precariedad es menor entre aquellas personas cubiertas por un convenio de empresa o provincial respecto a aquellas que lo están por un convenio autonómico o estatal.

Por tanto, las problemáticas más importantes relacionadas con la precariedad son la insuficiencia de ingreso, el subempleo, la vulnerabilidad ante las arbitrariedades y la falta de capacidad negociadora. Es decir, son componentes de la precariedad que van más allá de la inseguridad laboral ligada al tipo de contrato. Respecto a la arbitrariedad, medida como la aceptación frecuente de elementos ilegales, parece que hay una parte naturalizada, en la medida en que esto no afecta a la valoración general del respecto a los derechos laborales. Se confirma que la precariedad está más acentuada entre las mujeres, aquellas personas que no tiene estudios universitarios y, sobre todo, entre las personas jóvenes. Aunque en cada colectivo se acentúan elementos distintos: entre las mujeres el subempleo, entre las personas sin estudios universitarios la insuficiencia de ingresos y, entre las personas jóvenes la inestabilidad y la arbitrariedad. La precariedad también se relaciona fuertemente con el nivel de ingresos y la existencia, o no, de sección sindical en la empresa. También con el tipo de contrato, aunque no es el factor principal, lo que refuerza la idea del carácter multidimensional de la precariedad, que va más allá del carácter temporal o no del contrato.

Sobre el bienestar laboral.

Esta investigación ha conceptualizado el bienestar laboral desde cuatro dimensiones: la satisfacción laboral, el respeto organizativo, la relación con los superiores y los riesgos

psicosociales de la intrusión de la vida laboral en la vida privada. Respecto a la satisfacción laboral, la gran mayoría, con valores por encima del 55%, se muestra satisfecha, especialmente en lo relativo a la capacidad y a la satisfacción intrínseca del trabajo y, en menor medida, en lo relacionado con el desarrollo personal y con la percepción de la relevancia del trabajo. La satisfacción con el trabajo es significativamente mayor entre las personas con estudios universitarios y entre las más jóvenes, sin que se observen diferencias importantes por género.

La población asalariada se muestra más crítica en lo relativo al respeto de la empresa con las personas empleadas. Aunque la mayor parte se muestra de acuerdo en que en las empresas las personas trabajadoras pueden expresar sus opiniones y emociones (51,6%), solo el 41,3% se muestra satisfecha con la forma en que la empresa resuelve los conflictos, frente a un 36% que no se muestra satisfecho. De nuevo son las personas con estudios universitarios y las menores de 35 años las que expresan más satisfacción con el modo en el que las trata la empresa, sintiéndose más conectadas con los principios y los valores de la organización y con mayor facilidad para expresar sus propias opiniones. Las mujeres se muestran ligeramente más satisfechas con el trato, aunque las diferencias con los hombres en general no son significativas.

La relación con las personas que ejercen una función directiva también es valorada positivamente por la mayoría de la población, aunque con importantes discrepancias en algunos ítems. De esta manera, aunque el 58,5% considera que el trato es positivo, sólo el 43,5% considera que su superior resuelve adecuadamente los conflictos. De nuevo, como en la dimensión anterior, observamos una discrepancia entre la valoración general positiva y una mayor crítica en la valoración del tratamiento de los conflictos, tanto por parte de la empresa en su conjunto como por parte del personal superior. Respecto al trato del personal directivo, también las personas con estudios universitarios y las personas de menos de 35 años, se muestran significativamente más satisfechas. El género no resulta un factor diferenciador, aunque las mujeres tienden a realizar valoraciones más positivas que los hombres, como se muestra con un mayor acuerdo con los diferentes ítems.

La última de las dimensiones analiza en que forma el trabajo interfiere en la vida privada, dificulta la conciliación de la vida personal y familiar y afecta al bienestar psicosocial la salud mental de las personas trabajadoras. Es esta dimensión la que presenta los resultados más negativos. El 55,3% de las personas se muestran de acuerdo en que su trabajo le hace sentirse agotado mental y emocionalmente, mientras que al 43,3% le provoca estados de ánimo como irritabilidad, tristeza, tensión o nerviosismo. La mayoría se muestra de acuerdo con esto ítems, especialmente con el primero. Sin embargo, para la mayoría el trabajo no interfiere en su vida privada. En este espacio la mayoría puede relajarse sin que le acompañen los pensamientos negativos respecto al trabajo.

En esta dimensión se encuentra una importante diferencia con respecto al género de las personas encuestadas: las mujeres muestran una mayor sensación de agotamiento o tristeza en el trabajo que los hombres, pero también una menor intrusión de los problemas laborales en su vida privada. Con respecto a la edad, quienes tienen menos de 35 años están más afectados por el agotamiento y a quienes más afecta el trabajo en su vida privada, aunque no mantienen pensamientos negativos con respecto al trabajo fuera del horario laboral. Lo mismo ocurre, en una proporción similar, con las personas con estudios universitarios,.

Al analizar el Índice de Bienestar Laboral, que agrupa estas cuatro dimensiones, se confirma que el factor que más incide es el nivel de estudios, con un mayor bienestar laboral entre las personas con estudios universitarios. La edad no parece influir, aunque la satisfacción parece mayor entre los menores de 25, y el género no es influyente. Aunque hay que tener en cuenta que los efectos del género y la edad son diferentes en las distintas dimensiones del bienestar, por lo que puede que se anulen al construir el índice sintético.

De nuevo los factores sociolaborales son los más determinantes. Es especialmente influyente el salario, que se relaciona fuerte y positivamente con el bienestar, en una relación lógica. Más llamativo resulta el hecho de que el bienestar laboral es mayor entre las personas con contrato temporal; esto puede estar relacionado con la idea de que las personas con contrato indefinido asocian su bienestar laboral a otros factores y no tanto a su relación contractual estable. También, entre aquellas personas que trabajan en el sector público. Sin embargo, no se encuentra una relación fuerte entre el ámbito de aplicación del convenio o con la existencia, o no, de sección sindical, aunque el bienestar laboral sí que es mayor donde estas existen.

A modo de resumen, la mayor parte de la población se encuentra satisfecha en general con su trabajo. Pero también la mayoría declara sentirse agotada y triste. De igual manera, se valora positivamente el trato de la empresa y el personal superior, aunque se desconfía en parte de la forma de resolver los conflictos. El factor que más influyen en el bienestar laboral es el salario. También muestran una mayor satisfacción las personas con contrato temporal, algo que puede estar relacionado con la posibilidad de haber encontrado un empleo reciente, y aquellas personas empleadas en el sector público, algo lógico si se considera el hecho de que son precisamente este tipo de personas las que gozan, en general, de mejores condiciones laborales. El factor sociodemográfico que más influye es el nivel de estudios, teniendo la edad y el género efectos ambivalentes.

Sobre el compromiso laboral.

El compromiso laboral que las personas pueden manifestar hacia su empresa ha sido analizado en esta investigación desde lo que se ha venido en llamar en la literatura científica como compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo.

En cuanto al primero, se constata que el elemento con una mayor respuesta positiva es el deseo de permanencia en la empresa el resto de su carrera profesional (49,2%). Por el contrario, la mayor parte de las personas no se sienten identificados con los problemas de la empresa (43,7%). Lo más destacable es la polarización que producen los distintos indicadores, con porcentajes muy similares en contra y favor, lo cual es interesante en sí mismo y puede estar relacionado con la falta de bienestar laboral y con la precariedad laboral.

El sentimiento de pertenencia hacia la empresa que se manifiesta de forma más evidente en el género masculino. Ambos géneros no sienten los problemas de la empresa como propios, y, en el caso de las mujeres, esta situación se acentúa, lo cual puede estar relacionado con una mayor precariedad. Asimismo, respecto a la edad, las personas trabajadoras mayores de 35 años manifiestan un mayor deseo de permanencia en la organización. Esto puede ser debido a una mayor valoración de la estabilidad a causa de las mayores responsabilidades familiares o de ciertos derechos laborales adquiridos. Por el contrario, los menores de 35 años presentan un mayor entusiasmo al hablar acerca de su

empresa, posiblemente debido a que se trata de las primeras experiencias laborales. Según el nivel de estudios, las personas con estudios universitarios muestran un mayor interés porque los demás conozcan su empresa demostrando, así, el significado que la empresa puede tener para estas personas. Esto puede relacionarse con las mayores posibilidades de autonomía y de promoción, que anteriormente han sido comprobadas.

Sobre el compromiso de continuidad, para ambos géneros, la posible repercusión por abandonar el puesto de trabajo resulta preocupante, por un lado, por el coste que ello puede suponer en cuanto a la pérdida de lo que la empresa actual le reporta, y por otro, por las escasas oportunidades de encontrar otro empleo. Por tanto, solo se lo plantearían si tuvieran otra alternativa laboral. Concretamente, son las mujeres las que muestran una preocupación mayor respecto a la dificultad de abandonar la empresa actual, posiblemente por la complejidad de encontrar otro empleo, sobre todo, cuando tiene que compaginar con otras cuestiones, como son las responsabilidades familiares.

En cuanto a la edad, son las personas mayores de 35 años y sin estudios universitarios quienes muestran mayor deseo de mantenerse en la empresa y quienes expresan una mayor dificultad por abandonarla. Estas personas consideran que tienen menos opciones de abandonar la empresa. Esto puede deberse a la necesidad de atender económicamente responsabilidades familiares y/o a la falta de estudios superiores que le permitan acceder a otro mercado de trabajo más especializado y con mayores oportunidades. Por el contrario, quienes tienen menos de 35 años son quienes consideran tener mayores opciones de cambiar de empleo. Ello puede deberse a que mayormente para ese tramo de edad se ostentan estudios universitarios y superiores que conllevan unos conocimientos y una especialización que pueden favorecer este cambio.

En relación con el compromiso normativo, aparece con carácter general, un sentimiento nostálgico en cuanto a la estabilidad laboral que existía, en teoría, en otros tiempos (45,6%). Sin embargo, esto no se corresponde con un sentimiento de lealtad a la empresa. Por otro lado, la mayor parte de la población considera acertado cuestionar las imposiciones y normas de la empresa (51%). La propensión a la estabilidad es mayor en hombres que en mujeres y en personas mayores de 35 años y sin estudios universitarios. Por el contrario, en mujeres con un nivel de estudios universitarios, no se considera una falta de ética el cambio de empresa, ni hay un deber moral de permanencia en ella, más aún si existe una mejor oferta de empleo. En personas trabajadoras menores de 35 años con estudios universitarios, es necesario destacar el cuestionamiento que se hace del cumplimiento de las directrices de la empresa, que denota el interés de la persona trabajadora por participar en la toma de decisiones.

Cuando se analiza el índice de compromiso laboral, existen diferencias por género (más en hombres), por edad (aumenta a medida que aumenta la edad) y, aunque en este estudio no existen diferencias significativas a nivel de estudios, parece que a medida que aumenta disminuye el compromiso laboral. Tampoco existen diferencias estadísticas significativas por tipo de contrato, aunque a medida que este es más estable parece que el compromiso aumenta.

Es importante la relación entre el índice de compromiso laboral y el salario bruto anual, con un mayor compromiso a mayor salario, con un corte, de nuevo, entre las personas que ganan más y menos de 25.000 euros. Asimismo, se observa que hay un mayor compromiso

laboral cuando la persona se emplea en la empresa pública. Por el contrario, no se ha encontrado relación significativa entre compromiso laboral y ámbito de aplicación del convenio colectivo ni con relación a la existencia de sección sindical, si bien se ha encontrado que el compromiso parece más alto entre quienes están amparados por un convenio colectivo de empresa.

Sobre el desempeño laboral individual.

Según la literatura académica, el desempeño laboral se compone de tres dimensiones: el desempeño de tareas, las habilidades para realizar el trabajo; el desempeño contextual, la relación con el entorno laboral; y los comportamientos contraproducentes. La gran mayoría de las personas entrevistadas valoran positivamente su desempeño de tareas, apareciendo importantes diferencias en función de los factores sociodemográficos. Los hombres y las personas menores de 35 años son las que tienen una mejor percepción de su desempeño. Las personas con estudios universitarios en general se valoran mejor, salvo en lo relativo a la organización y gestión del tiempo.

También la mayoría de las personas valoran positivamente su desempeño contextual. En esta dimensión se percibe una marcada diferencia por edad: mientras las personas más jóvenes se muestran más participativas y proactivas, las personas mayores de 35 años tienen a estar más preocupadas por mantenerse actualizadas, por asumir nuevas responsabilidades y por generar soluciones creativas. En este caso, también las mujeres perciben mejor su desempeño contextual, especialmente en lo relativo a la proactividad y a la participación en reuniones, aunque las diferencias con los hombres no resultan muy marcadas. Pero de nuevo el factor que más influye es el nivel de estudios, con un mayor desempeño percibido en las personas con estudios universitarios.

Respecto a los comportamientos que pueden ser considerados contraproducentes, la mayoría de las personas no tienen una actitud negativa, pero sí crítica. Es decir, la mayoría no considera que empeore o de especial atención a los aspectos negativos, pero sí afirma que los comenta con sus compañeros y compañeras. Las personas menores de 35 años son las que peor percepción de sí mismas tienen en este sentido y las que también se sienten más críticas, aunque esto puede mostrar también un mayor interés por sus primeras experiencias laborales. Aunque de una manera menos marcada, también son las mujeres y las personas sin estudios universitarios las que peor valoración realizan de sí mismas en cuanto a este tipo de comportamientos.

Por otro lado, el índice de Desempeño Laboral agrupa las tres dimensiones, aunque se invierte el valor de los ítems negativos, como ya fue explicado en el apartado metodológico. Respecto a las variables sociodemográficas, la más influyente es la edad, con un aumento del desempeño percibido según avanza la edad. Por género y nivel de estudios no parecen percibirse grandes diferencias. Respecto a las variables sociolaborales, lo más destacado es que no se perciben diferencias significativas, salvo respecto al salario, que se relaciona positiva y fuertemente con el desempeño.

El desempeño es valorado positivamente por la mayoría de las personas, de forma bastante homogénea, lo que es algo destacable. No parece afectar en gran medida el tipo de contrato, por ejemplo. Los factores más influyentes son la edad y el salario: las personas de

más edad y con mayor salario son las que mejor percepción de sí mismas tienen en cuanto a su desempeño.

Sobre las hipótesis.

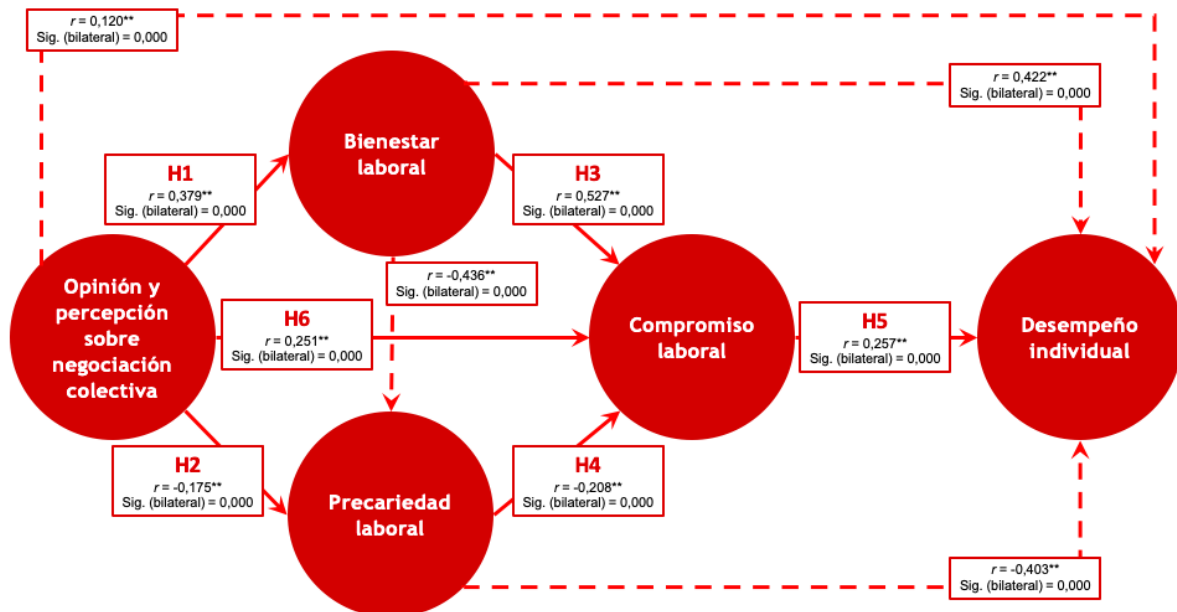
Los análisis estadísticos llevado a cabo han permitido realizar el diagnóstico cuantitativo de cada una de las variables que se han ido presentando. Junto a este diagnóstico, junto a los análisis y conclusiones anteriores, corresponde en este momento realizar el contraste de las hipótesis que fueron planteadas en la introducción de esta investigación y que a continuación se relacionan de nuevo:

- Hipótesis 1: los acuerdos alcanzados en el marco de la negociación colectiva tienen una influencia directa y positiva sobre el bienestar laboral percibido por las personas trabajadoras.
- Hipótesis 2: los acuerdos alcanzados en el marco de la negociación colectiva disminuyen el sentimiento de precariedad laboral de las personas trabajadoras.
- Hipótesis 3: las personas trabajadoras con un mayor índice de bienestar laboral adquieren un mayor compromiso laboral con sus empresas.
- Hipótesis 4: un menor índice de precariedad laboral aumenta el compromiso laboral de las personas trabajadoras con sus empresas.
- Hipótesis 5: las personas trabajadoras con mayor compromiso laboral tienen mayores niveles de desempeño individual.
- Hipótesis 6: los acuerdos alcanzados en el marco de la negociación colectiva tienen un efecto indirecto positivo sobre el compromiso laboral y el desempeño individual.

Cabe recordar que, en esta investigación, la variable denominada percepción sobre la negociación colectiva tiene un carácter exógeno o independiente, es decir, no depende de ninguna otra variable para su interpretación. Por otro lado, la variable desempeño laboral tiene un carácter endógeno, o dependiente, por tanto, su interpretación está determinada por las relaciones definidas en el modelo formulado (figura 1). En cuanto al resto de las variables, bienestar laboral, precariedad laboral y compromiso laboral poseen una relación tanto de dependencia respecto de la negociación colectiva como de independencia respecto al desempeño laboral.

Para medir el grado de relación entre las variables se ha empleado el coeficiente de correlación de Pearson. El valor de este coeficiente para las correlaciones entre cada variable, así como su interpretación, ya ha sido presentado al final de cada capítulo, recogiendo en la figura 2 un resumen de estos valores. Como novedad, en esta figura se incluyen también las relaciones entre el bienestar laboral y la precariedad laboral, entre el bienestar laboral y el desempeño, entre la precariedad laboral y el desempeño y entre la negociación colectiva y el desempeño. Además, en la figura 2 se presenta la significación de cada correlación, observándose que todas las correlaciones son significativas al 99%, de esto se desprende el hecho de que todas las hipótesis son aceptadas en los términos en los que han sido planteados.

Figura 2. Coeficientes de correlación entre las variables del modelo



Notas: N = 1.599; ** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas)

La pandemia de la COVID-19 ha puesto de relieve que la sociedad y la economía de los cuidados son esenciales en la vertebración social y económica de las sociedades contemporáneas. Desde esta perspectiva, las empresas no pueden quedar exentas de su responsabilidad en cuanto al cuidado, en su caso, de las personas trabajadoras. Los agentes económicos no pueden exigir mayores cotas de compromiso y desempeño laboral sin ofrecer mejores condiciones laborales y mayores niveles de bienestar laboral.

Desde esta perspectiva los resultados obtenidos confirman el objetivo propuesto en la introducción de esta investigación: el rendimiento laboral de las personas trabajadoras, habitualmente interpretado más desde las necesidades y expectativas empresariales que desde las necesidades y expectativas de las personas trabajadoras, depende del compromiso laboral (hipótesis 5), teniendo este una fuerte dependencia de niveles altos de bienestar laboral (hipótesis 3) y niveles bajos de precariedad laboral (hipótesis 4), factores que, precisamente, son el resultado de los acuerdos y procesos de la negociación colectiva (hipótesis 1 y 2 respectivamente). En sentido inverso esta afirmación puede quedar de la siguiente manera: el marco de la negociación colectiva se hace que las personas trabajadoras vean mejorado su nivel de bienestar laboral (hipótesis 1), sientan un menor nivel de precariedad (hipótesis 2) y, derivado de esto, aumente su compromiso con las empresas (hipótesis 3, 4 y 6), en última instancia, esto es la vía para que las empresas alcancen sus objetivos a través de un adecuado desempeño laboral individual (hipótesis 5) como así pone de relieve, además, la relación entre la negociación colectiva y el desempeño.

Lograr lo anterior implica, superar y abandonar la doctrina económica que, durante años, abogó por escenarios en los que las relaciones laborales estaban marcadas por la desregulación y la flexibilidad de los mercados laborales y en los que la participación de la clase trabajadora en las empresas a través de sus representantes legales quedaba preterida en favor de los intereses empresariales.

Esto debe llevar en primera instancia a que las prácticas empresariales de gestión de recursos humanos orientadas a la productividad se reorienten hacia aquellas otras centradas en las personas y que buscan la creación y el mantenimiento de relaciones de trabajo que aumentan el bienestar laboral (hipótesis 1) y disminuyan la precariedad laboral (hipótesis 2), dando como resultado un mayor compromiso laboral (hipótesis 6).

A partir de la idea anterior y de una manera más concreta, las empresas, y las organizaciones que las representan, en aras de facilitar el logro de los objetivos empresariales, tienen la responsabilidad de impulsar y fortalecer los procesos de negociación colectiva, abriendo y facilitando aquellos espacios de diálogo oportunos con las organizaciones sindicales que profundicen en la mejora de las condiciones de trabajo que no sólo afectan positivamente al bienestar laboral y a la relación de empleo (hipótesis 1), sino que también hagan retroceder aquellas praxis que favorecen el aumento de la precariedad laboral (hipótesis 2). Al mismo tiempo, la representación legal de las personas trabajadoras y, especialmente, las organizaciones sindicales, tienen el deber de fomentar y facilitar la participación de todas las personas con independencia de si pertenecen o no a algún sindicato, en los procesos y dinámicas de la negociación colectiva. De hecho, en cuanto a la negociación colectiva, este es uno de los aspectos que peor valoración alcanza en esta investigación (gráfico 1.1). Sólo de esta manera la negociación colectiva, comprendida como el instrumento esencial a través del cual los agentes económicos y la representación legal de las personas trabajadoras pactan unas condiciones laborales que equilibren las expectativas de ambos, podrá ofrecer oportunidades efectivas para la participación de las personas en el lugar de trabajo como uno de los caminos para alcanzar mayores cotas de bienestar laboral (Hipótesis 1) y compromiso laboral (hipótesis 6).

De todo lo anterior, unido al aprendizaje obtenido tras la gestión de la crisis sanitaria en cuanto a las dinámicas socio laborales se refiere, se deriva que resulta del todo necesario que las empresas refuercen los contenidos de la teoría de la calidad de vida en el trabajo y se aumenten los niveles de bienestar laboral. A partir de estos postulados lo que se reclama es definir entornos laborales con condiciones psicosociales favorables que respeten la vida personal, aumentar la calidad de las relaciones entre las personas trabajadoras y las que tienen la función directiva, garantizar el respeto de la empresa hacia sus trabajadores y trabajadoras y mejorar los procesos y métodos organizativos. Cómo se desprende del modelo formulado y de las hipótesis aceptadas, todo lo anterior, entendido desde el paradigma del bienestar laboral, tiene una influencia positiva sobre el compromiso laboral de las personas trabajadoras (hipótesis 3) y, por consiguiente, alcanzar mayores niveles de compromiso implica un mejor y más efectivo desempeño individual en el trabajo (hipótesis 5).

A su vez, un mayor bienestar laboral tiene que ver con el hecho de que las personas perciban menores índices de precariedad laboral –algo que aún esperado queda reflejado en la relación estadística entre ambas variables– lo que se traduce, igualmente, en mayores niveles de compromiso laboral (hipótesis 4) y, como ya se ha planteado, mayor desempeño individual (hipótesis 5).

Los resultados obtenidos en esta investigación son relevantes y suponen una contribución al propósito y a la idea de avanzar en la reforma y el desarrollo del marco regulador de las relaciones laborales y, dentro de este, de la negociación colectiva. Esta reforma y desarrollo se hace más apremiante cuando, como consecuencia de la crisis

sanitaria de la COVID-19 y la digitalización de las relaciones económicas, el mundo del trabajo y las relaciones laborales están acelerando su transformación.

Como se ha revelado en esta investigación, la negociación colectiva, a través de la mejora del bienestar laboral, la reducción de la precariedad y mejores niveles en cuanto al compromiso laboral de las personas trabajadoras es el fundamento de un mejor rendimiento empresarial. Esto implica, por tanto, que el diálogo y la cooperación entre las empresas y los sindicatos puede traducirse en prácticas laborales de alto rendimiento que tengan como resultado un reparto equilibrado y justo de la riqueza generada. Así, la negociación colectiva, como institución de gobierno de las relaciones laborales, debe ser el punto de partida para alcanzar un nuevo pacto o contrato social en el que se alcance un consenso socio-económico que obtenga como resultado que las necesidades y expectativas de las empresas no soslayan las de las personas trabajadoras, por el contrario, se debe alcanzar un equilibrio entre un mayor rendimiento empresarial y la ampliación y mejora de los derechos y condiciones laborales de las personas trabajadoras. Sólo así, la negociación colectiva cumplirá su función de gobernanza de las relaciones laborales impulsando e incentivando el cambio de estas en una dirección emancipatoria, alineándose con los paradigmas del bienestar laboral de las personas trabajadoras.