

# Propuesta de un modelo para evaluar el bienestar laboral como componente de la salud mental

## *A proposed model to evaluate job well-being as component of mental health*

*Francisco A. Laca Arocena<sup>1</sup>, Juan Carlos Mejía Ceballos<sup>2</sup>  
y José María Gondra Rezola<sup>2</sup>*

### RESUMEN

Desde la perspectiva de la psicología del bienestar, que entiende al mismo como un componente determinante de la salud mental de las personas, se describe un modelo axial para la evaluación del bienestar general. Se presentan la incorporación de este modelo en la evaluación del bienestar en contexto laboral y libre de contexto, y una adaptación del modelo de Warr al que se han añadido los comportamientos resultantes dependientes de unos u otros niveles de satisfacción laboral, modelo sobre el que actualmente se trabaja en el transcurso de una tesis doctoral en una universidad española.

**Palabras clave:** Salud mental; Bienestar laboral; Factores laborales.

### ABSTRACT

*From the psychology well-being perspective, which considers the well-being as a determinant component of the individuals mental health, a three axes model is described to evaluate overall well-being. The incorporation of this model is presented to evaluate job-specific and context-free well-being. Finally, we present our adaptation of Warr's model, adding the consideration of the resulting behaviors depending on different levels of job satisfaction, model currently being tested in the course of a doctoral thesis in a Spanish university.*

**Key words:** Mental health; Job well-being; Job factors.

## INTRODUCCIÓN

Desde la psicología organizacional, la satisfacción laboral, entendida como “la sensación de bienestar derivada de las condiciones de trabajo, de la realización de las tareas, de la pertenencia a una organización y de conseguir objetivos y logros profesionales” (Martínez, 2004, p. 90), ha sido considerada casi exclusivamente desde el punto de vista de sus efectos en la productividad de los trabajadores y en la disminución del ausentismo. El desempeño de los trabajadores tendería a incrementarse cuando suponen que sus supervisores tienen un interés genuino en su bienestar (Kinicki y Kreitner, 2003).

---

<sup>1</sup>Facultad de Psicología de la Universidad de Colima, Av. Universidad 333, 28040 Colima, Col., México, tel. (312)316-10-91, correo electrónico: francisco\_laca@uocol.mx. Artículo recibido el 3 de noviembre de 2005 y aceptado el 13 de febrero de 2006.

<sup>2</sup>Departamento de Procesos Psicológicos Básicos de la Universidad del País Vasco, Av. de Tolosa 70, 20080 San Sebastián, España, correos electrónicos: oneyonka@hotmail.com y pbpgorej@ss.ehu.es.

Desde la perspectiva de la psicología general, y más específicamente de la psicología de la salud, se podrían distinguir dos abordajes de la relación entre vida laboral y salud mental: el enfoque clínico de las patologías de etiología laboral y el de la vida laboral desde la psicología del bienestar.

La psicología nació hace algo más de un siglo con un enfoque clínico y ha venido interesándose casi exclusivamente en los malestares psicológicos de los individuos (Laca, Verdugo y Guzmán, 2005), interés plenamente justificado en su objetivo principal: el alivio y, cuando es posible, la “cura” de estos malestares psicológicos. En la psicología organizacional, por ejemplo, un tópico como el síndrome de *burnout*, que tanta investigación y literatura ha generado en las dos últimas décadas (Laca y Mejía, en revisión; Martínez, 2004; Schaufeli, Maslach y Marek, 1993), ejemplifica un enfoque clínico que pone el énfasis en el desajuste, la inadaptación y sus patologías.

Paralelamente a este interés por los malestares psicológicos, la psicología académica ha mostrado tradicionalmente un nulo interés por el bienestar psicológico. Como señalan Kahneman, Diener y Schwartz (2003), el descuido por parte de la psicología de los aspectos hedónicos de nuestras vidas resulta obvio al repasar el índice de cualquier manual de psicología. Apenas hace un par de décadas que la psicología académica comienza a interesarse por “la otra cara de la luna”: ¿qué favorece y sostiene el bienestar psicológico de las personas?, por lo que pasa de este modo de la pregunta clínica clásica sobre qué nos enferma a la de qué es lo que evita que enfermemos. Comienzan así a aparecer en la literatura académica constructos como “bienestar subjetivo” (Diener, 1984), “optimismo aprendido” (Seligman, 1992), “felicidad objetiva” (Kahneman, 2003) o “bienestar laboral” (Warr, 2003).

Sería difícil exagerar la importancia que tiene la parte de la vida laboral en el conjunto total de la vida de los humanos adultos, y por tanto el peso que el bienestar laboral acaba por tener en el bienestar general y en la salud mental. Piénsese que una persona entre los 20 y 65 o 70 años de edad pasa aproximadamente un tercio de ese tiempo dedicada al trabajo. Usualmente se entiende por “trabajo” cualquier actividad dirigida a obtener una remuneración; como indica Warr (2003), ello no

significa que el trabajo no pueda ser disfrutado, aunque el disfrute no forme parte de la definición. Ahora bien, si una actividad que ocupa un tercio de la vida adulta no es satisfactoria, puede llegar a ser profundamente insatisfactoria, penosa, aburrida o estresante, y es fácil comprender sus efectos negativos en el corto plazo en la salud mental de los individuos. Finalmente, todo lo que rodea al trabajo remunerado acaba por tener un impacto sustancial en la salud mental (Warr, 2003).

## EVALUACIÓN DEL BIENESTAR LABORAL

Al examinar el campo laboral desde la psicología del bienestar, es importante distinguir entre los dos componentes que conforman el bienestar general del trabajador. Uno es la “satisfacción laboral”, entendida como los sentimientos que las personas tienen sobre sí mismas en relación a su trabajo (Warr, 2003), y el otro es la “satisfacción con la vida”, que tiene un foco de atención más amplio. Ambos componentes del bienestar general se localizan dentro del amplio concepto de salud mental, constructo éste que también incluye otras características, como competencia personal, aspiración, autonomía funcional y funcionamiento integrado (Compton, Smith, Cornish y Qualls, 1996; Warr, 1987, 1994).

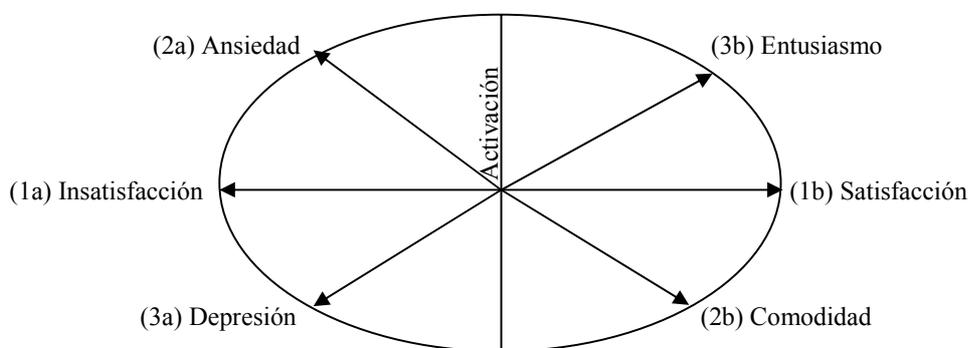
El bienestar general del trabajador ha sido evaluado a menudo con una sola dimensión bipolar (desde sentirse mal hasta sentirse bien); por ejemplo, en una evaluación genérica de este tipo se pediría al trabajador que llene una escala de propósito general, como la Escala de Satisfacción con la Vida, de Edward Diener (1984). Tal dimensión —satisfacción con la vida— puede capturar sentimientos importantes, pero es cada vez más frecuente entre los estudiosos del tema la idea de que es metodológicamente necesario pensar en términos de un marco de referencia bidimensional, esto es, dimensiones que en diversas investigaciones se han conceptualizado como “satisfacción” y “activación” o *arousal* (Matthews, Jones y Chamberlain, 1990; Thayer, 1989).

Al pensar en la satisfacción laboral o en la satisfacción con la vida, se deben considerar tres ejes principales de medición (Daniels y Guppy, 1994; Lucas, Diener y Suh, 1996). El primero va

de “insatisfacción” a “satisfacción”, cuyo polo positivo a menudo es entendido como placer o felicidad. Ambos polos se examinan generalmente sin atender el nivel de activación mental o *arousal* del sujeto, mientras que los otros dos ejes se diferencian al considerar tales niveles de activación (Figura 1). El segundo eje va de “ansiedad” a “comodidad”; los sentimientos de ansiedad combinan una baja satisfacción con una alta activación mental, mientras que la comodidad se ilustra como satisfacción con una baja activación. El último es el eje que va de “depresión” hasta “entusiasmo”; los

sentimientos de entusiasmo y motivación positiva (cuadrante superior derecho de la Figura 1) se caracterizan por una elevada satisfacción y muy elevada activación, mientras que la depresión y la tristeza se asocian a una muy baja satisfacción y baja activación (cuadrante inferior izquierdo). Por sí misma, la dimensión “activación” no se supone que refleje satisfacción ni insatisfacción ya que es un correlato fisiológico que acompaña a las emociones y cogniciones del sujeto. Una persona puede ser caracterizada en términos de su localización en cada uno de los tres ejes citados.

**Figura 1.** Ejes para la medición del bienestar.



Fuente: Kahneman, Diener y Schwartz (2003), p. 395.

El modelo axial mostrado en la figura anterior es aplicable a la medición del bienestar tanto en el ámbito de la vida general del sujeto, libre de contextos, como en el contexto específico de su vida laboral. Diferentes investigadores han examinado y añadido diversas características laborales, estimadas como determinantes en la satisfacción laboral. La clasificación sugerida por Warr (1987, 1994) busca englobar ciertos factores principales, tales como la oportunidad de control personal, oportunidad de uso de habilidades personales, metas generadas externamente, variedad, claridad del ambiente de trabajo, remuneración, seguridad física, supervisión de apoyo, oportunidad de contacto interpersonal y valoración de la posición social o estatus del trabajo. Estas variables laborales han mostrado estar asociados significativamente con los tres ejes de medición de la satisfacción laboral mostrados en la figura (Warr, 2003). Valoraciones más altas de los factores laborales citados correlacionan positivamente con la satisfacción laboral.

## UN MODELO INTEGRADOR DEL BIENESTAR LABORAL

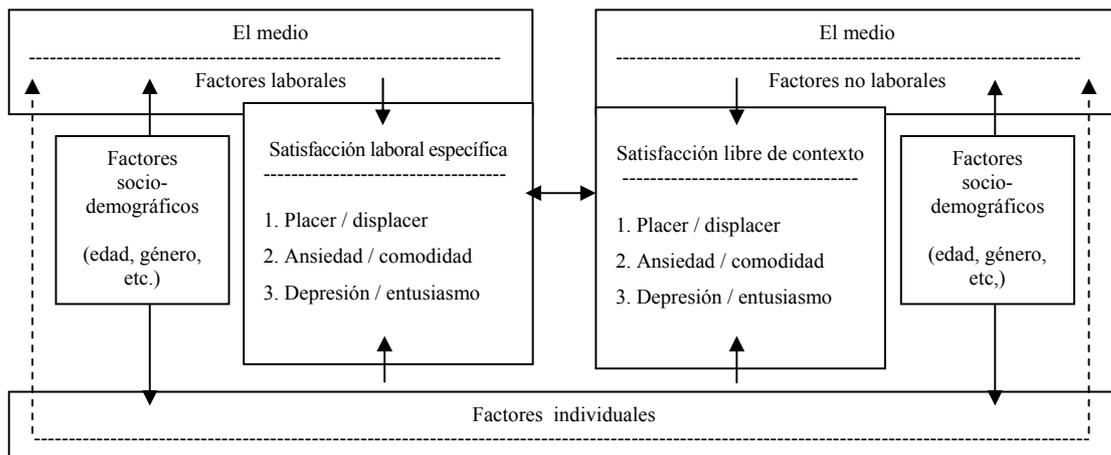
Con base en el modelo axial mostrado en la Figura 1, Peter Warr (2003) propuso un modelo de bienestar del trabajador y sus determinantes (Figura 2). Dicho modelo evalúa la posición del sujeto en los tres ejes citados, y esto tanto en su contexto laboral como libre de contexto —es decir, en su vida en general—, influyéndose mutuamente ambos contextos. Tal modelo incorpora también factores ambientales laborales y no laborales (los diez citados anteriormente), los cuales influyen en los respectivos niveles de satisfacción; además, toma en consideración ciertos factores individuales, como por ejemplo las disposiciones afectivas (afectividad negativa y positiva), y, por último, integra variables sociodemográficas, tales como género, edad y otras que influyen en los factores individuales y en la percepción y valoración por parte del sujeto de los factores ambientales laborales

se no laborales. Una comprobación completa de dicho modelo requeriría, por un lado, de múltiples estudios particulares sobre sus diversos componentes, y, por otro lado, de una ambiciosa investigación longitudinal (Warr, 2003), exigencias ambas que excederían los límites de estas páginas.

Tomando la parte laboral del modelo de Peter Warr (parte izquierda de la Figura 2) y añadiendo la toma en consideración de los comportamien-

tos resultantes (Figura 3), se realiza en la actualidad una investigación en el transcurso de una tesis doctoral en la Universidad del País Vasco (España). El objetivo general de dicha investigación es medir la satisfacción laboral de los docentes en la organización educativa como componente determinante de su bienestar general, adoptándose parcialmente para ello el modelo de Warr.

**Figura 2.** Modelo de bienestar del trabajador y sus determinantes de Warr.



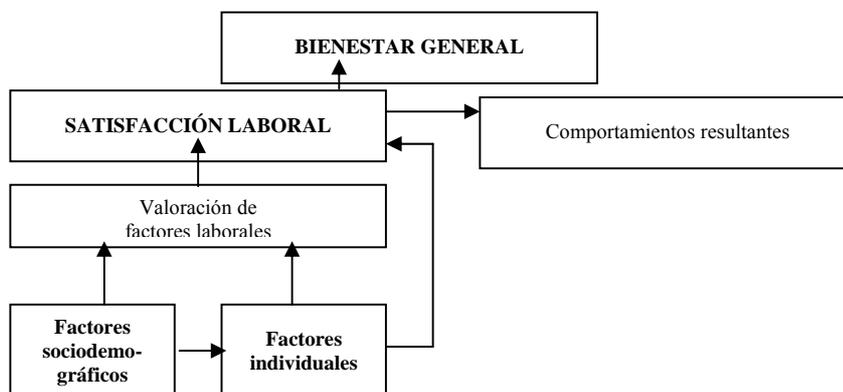
Fuente: Kahneman, Diener y Schwartz (2003), p. 400.

Se propone, según la figura anterior, un modelo para la medición de la satisfacción laboral y los comportamientos resultantes, modelo que parte del supuesto de que el nivel de la satisfacción laboral es efecto de la valoración que el sujeto hace de los factores laborales citados, la que difiere según ciertas variables sociodemográficas (edad, género, situación familiar y otras) e individuales (afectividad negativa-positiva y otras). A su vez, el nivel resultante de satisfacción laboral condiciona los comportamientos laborales que genera.

Así, en un primer estudio se medirán factores individuales tales como la disposición afectiva (po-

sitiva o negativa) mediante una adaptación de las escalas PANAS (Positive Affectivity Negative Affectivity Scales) de Watson, Clark y Tellegen (1988). En la fase actual en que continúa la revisión bibliográfica, los instrumentos para medir otros factores individuales están por determinarse. Se analizará la relación entre estos factores individuales y variables sociodemográficas, y se revisará, mediante las ecuaciones estructurales pertinentes, el presupuesto teórico del modelo de que algunos factores individuales predicen la posición del sujeto en los dos últimos ejes de medición de la satisfacción (ansiedad-comodidad, depresión-entusiasmo).

**Figura 3.** Modelo de satisfacción laboral y comportamientos resultantes.



Un segundo estudio se centrará en la medición de los factores laborales, algunos de ellos evaluados mediante escalas del CBP-R de Moreno, Garrosa y González (2000), como los de supervisión, condiciones organizacionales, preocupaciones profesionales y falta de reconocimiento profesional; es éste un instrumento utilizado en una investigación previa (Laca y Mejía, en revisión). Para otros factores laborales, únicos de la organización educativa, se considera, tras una minuciosa revisión bibliográfica y diversas consultas a expertos en el área, la construcción de un instrumento específico. Se analizará en qué medida estos factores laborales se comportan como variables mediadoras entre los factores individuales y el nivel de satisfacción laboral de los sujetos medido a través del General Well-Being Questionnaire, de Warr (1990). Se pondrá énfasis en identificar qué subconjunto de factores laborales predicen mejor el nivel de satisfacción laboral de los sujetos.

En un tercer estudio se analizará la relación entre los niveles de satisfacción laboral hallados y la conducta laboral (comportamientos resultantes) (Figura 3), tales como desempeño, ausentismo, permanencia en un trabajo y actividades discrecionales, entendidas éstas, en la organización educativa, como extracurriculares; es decir, aquellas conductas voluntarias que el trabajador realiza aparte de sus obligaciones laborales.

## CONCLUSIÓN

En la experiencia investigadora de los presentes autores con algunos problemas organizacionales en poblaciones mexicana y española, se constata que ambas sociedades, pese a las obvias diferencias entre ellas, coinciden en vivir profundas crisis en el ámbito laboral. Se vive una época de transición de modelos laborales en desuso a otros aún indefinidos, en un estado de readaptaciones permanentes, con lo que esto conlleva de incertidumbre en un contexto tan básico para el bienestar general y la salud mental de los individuos y los colectivos como es el laboral. Como apunta Martínez (2004), el equilibrio entre la vida personal y la vida laboral es cada vez más difícil de mantener para la mayor parte de la población. Siendo esto así, se ha creído necesario presentar un modelo para la evaluación del bienestar laboral, pese a no estar concluidas las investigaciones empíricas correspondientes, con el propósito de señalar un campo de urgente investigación en el momento actual.

Las investigaciones previas del profesor Warr (1994, 2003) sobre su modelo, adoptado aquí parcialmente, fundamentan aceptablemente la metodología descrita en este artículo para lograr la evaluación de unos parámetros, así como la pertinencia de éstos, en la composición del bienestar laboral, que es un componente esencial del bienestar general de la población adulta en edad laboral y, finalmente, de su salud mental.

## REFERENCIAS

- Compton, W.C., Smith, M.L., Cornish, K.A. y Qualls, D.L. (1996). Factor structure of mental health measures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71, 406-413.
- Daniels, K. y Guppy, A. (1994). Relationships between aspects of work-related psychological well-being. *Journal of Psychology*, 128, 691-694.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95, 542-575.
- Kahneman, D. (2003). Objective happiness. En D. Kahneman, E. Diener y N. Schwarz (Eds.): *Well-being. The foundations of hedonic psychology* (pp. 3-25). New York: Russell Sage Foundation.
- Kahneman, D., Diener, E., y Schwartz, N. (2003). *Well-being. The foundations of hedonic psychology*. New York: Russell Sage Foundation.
- Kinicki, A. y Kreitner, R. (2003). *Comportamiento organizacional: conceptos, problemas y prácticas*. México: McGraw-Hill.
- Laca, F. y Mejía, J.C. (en revisión). Burnout, bienestar subjetivo y patrones de decisión en maestros mexicanos. *Revista de Psicología Social y Personalidad*.
- Laca, F., Verdugo, J. y Guzmán, J. (2005). Satisfacción con la vida de algunos colectivos mexicanos: Una discusión sobre la psicología del bienestar subjetivo. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 10(2), 325-336.
- Lucas, R.E., Diener, E., y Suh, E. (1996). Discriminant validity of well-being measures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71, 616-628.

- Martínez, J.M. (2004). *Estrés laboral. Guía para empresarios y empleados*. Madrid: Prentice Hall-Financial Times.
- Matthews, G., Jones, D.M. y Chamberlain, A.G. (1990). Defining the measurement of the UWIST Mood Adjective Checklist. *British Journal of Psychology*, 81, 17-42.
- Moreno, B., Garrosa, E. y González, J.L. (2000). La evaluación del estrés y el burnout del profesorado: el CBP-R. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 16(1), 331-349.
- Schaufeli, W.B., Maslach, C. y Marek, T. (1993). *Professional burnout. Recent developments in theory and research*. Philadelphia, PA: Taylor and Francis.
- Seligman, M. (1992). *Learned optimism*. New York: Simon & Schuster Inc.
- Thayer, R.E. (1989). *The biopsychology of mood and arousal*. Oxford, MA: Oxford University Press.
- Warr, P.B. (1987). *Work, unemployment, and mental health*. Oxford, MA: Oxford University Press.
- Warr, P.B. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 193-210.
- Warr, P.B. (1994). A conceptual framework for the study of work and mental health. *Work and Stress*, 8, 84-97.
- Warr, P.B. (2003). Well-being and the workplace. En D. Kahneman, E. Diener y N. Schwarz (Eds.): *Well-being. The foundations of hedonic psychology* (pp. 392-412). New York: Russell Sage Foundation.
- Watson, D., Clark, L.A. y Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 1063-1070.