



**Facultad de Economía,
Empresa y Turismo**

Universidad de La Laguna

MEMORIA DEL TRABAJO FIN DE GRADO

IMPACTO DE LA RSC CON EL PERSONAL Y LA TECNOLOGÍA EN EL BIENESTAR DEL TRABAJADOR

*IMPACT OF CSR ON STAFF AND TECHNOLOGY IN WORKER'S
WELL-BEING*

Martín Sánchez, Samuel
Castro Lorenzo, Guillermo

TUTOR:

D. Juan Miguel Saavedra Díaz

Grado en Administración y Dirección de Empresas
Facultad de Economía, Empresa y Turismo
Curso Académico 2022/2023
Convocatoria de junio

San Cristóbal de La Laguna, a 1 de junio 2023

ÍNDICE

RESUMEN/ABSTRACT Y PALABRAS CLAVE/KEYWORDS.....	3
1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	5
2.1. RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA (RSC) ASOCIADA AL PERSONAL.....	5
2.2. USO ACTIVO DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN (TICS) POR PARTE DEL PERSONAL Y SENSACIÓN DE PÉRDIDA LABORAL POR SUSTITUCIÓN HUMANA DE LAS TECNOLOGÍAS.....	7
2.2.1. Uso activo de las TICs en el trabajo por los empleados.....	7
2.2.2. Inseguridad laboral o riesgo de pérdida del trabajo por sustitución tecnológica.....	9
2.3. BIENESTAR DEL EMPLEADO Y LAS REPERCUSIONES DE LA RSC Y LAS TICS A ESTE CONCEPTO.....	11
3. METODOLOGÍA.....	13
3.1. PARTICIPANTES Y FORMA DE CONTACTO.....	13
3.2. MEDIDAS DE LAS VARIABLES.....	14
3.2.1. Construcción de la variable F.23. Bienestar del empleado.....	14
3.2.2. Construcción de la variable F.21. RSC con su personal.....	17
3.2.3. Construcción de las variables F.22.1. Uso activo de la tecnología y F.22.2. Percepción de riesgo de pérdida de empleo por sustitución tecnológica.....	17
3.2.4. Construcción y estandarización de las variables sociodemográficas y laborales.....	19
3.3. PROCESO DE OPTIMIZACIÓN DEL MODELO.....	20
3.3.1. Modelo estadístico definitivo.....	20
4. RESULTADOS.....	22
4.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO.....	22
4.1.1. Análisis descriptivo de la Responsabilidad Social Corporativa con el personal... ..	22
4.1.2. Análisis descriptivo del uso activo de la tecnología por parte de los empleados.. ..	23
4.1.3. Análisis descriptivo de la percepción de sustitución humana por la tecnología en el puesto laboral.....	24
4.1.4. Bienestar del empleado.....	24
4.2. ANÁLISIS DEL MODELO DEFINITIVO.....	25
4.2.1. Multicolinealidad.....	25
4.2.2. Heterocedasticidad.....	26
4.2.3. Capacidad de predicción-post muestral.....	26
5. CONCLUSIONES.....	27
5.1. RELACIÓN DE LA RSC CON EL BIENESTAR DEL EMPLEADO.....	27
5.2. RELACIÓN DE LAS TICs CON EL BIENESTAR DEL EMPLEADO.....	28
5.3. OTRAS VARIABLES ESTUDIADAS EN RELACIÓN CON EL BIENESTAR.....	28

6. LIMITACIONES Y FUTURAS LÍNEAS DE ACTUACIÓN.....	29
7. BIBLIOGRAFÍA.....	30
8. ANEXOS.....	35
8.1. ANEXO 1.....	35
8.2. ANEXO 2.....	41

ÍNDICE DE TABLAS

1. Tabla Análisis descriptivo de las variables sociodemográficas y laborales de los encuestados.....	14
2. Tabla de la cuantificación de los ítems.....	15
3. Matriz de Correlación de las variables F.1.-F.20.....	16
4. Matriz de Correlación de las variables que forman F.23. <i>Bienestar del empleado</i>	17
5. Tabla que afecta a los ítems: 22.1.1.; 22.1.2.; 22.1.3.; 22.1.16.; 22.1.17. 22.2.5 y 22.2.6.....	18
6. Tabla que afecta a los ítems: 22.1.4.; 22.2.1; 22.2.2 y 22.2.3.....	18
7. Tabla que afecta a los ítems: 22.1.11.; 22.1.12.; 22.1.13.; 22.1.14. y 22.1.15.....	18
8. Tabla que afecta al ítem: 22.2.4.....	18
9. Tabla que afecta a los ítems: 22.1.5.; 22.1.6.; 22.1.7.; 22.1.8.; 22.1.9.; 22.1.10.....	19
10. Tabla de análisis descriptivo de la variable F21. <i>Responsabilidad Social Corporativa con el personal</i>	22
11. Tabla del análisis descriptivo de la variable F.22.1. <i>Uso activo de la tecnología</i>	23
12. Tabla del análisis descriptivo de la percepción de riesgo de pérdida de empleo por sustitución tecnológica.....	25
13. Tabla del análisis descriptivo del bienestar del empleado.....	25
14. Tabla de la multicolinealidad.....	26
15. Tabla de las variables itemizadas.....	35
16, 17 y 18. Tablas que resumen del modelo estadístico.....	40

ÍNDICE DE GRÁFICOS

1. Gráfico del análisis descriptivo de la variable F21. <i>Responsabilidad Social Corporativa con el personal</i>	23
2. Gráfico del análisis descriptivo de la variable F.22.1. <i>Uso activo de la tecnología</i>	23
3. Gráfico del análisis descriptivo de la percepción de riesgo de pérdida de empleo por sustitución tecnológica.....	24
4. Gráfico del análisis descriptivo del bienestar del empleado.....	25
5, 6, 7, 8 y 9. Gráficos de heterocedasticidad.....	26

RESUMEN

El presente estudio busca conocer el impacto de la aplicación de medidas de Responsabilidad Social Corporativa con el personal (RSC) y la implantación de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICS) en la empresa en el Bienestar individual del trabajador. Para ello se ha realizado una encuesta y posteriormente, se ha estimado un modelo econométrico. Los resultados apuntan a relación positiva de la variable RSC con el personal con el bienestar laboral y relación negativa de la inseguridad laboral con la variable que se quiere explicar. Por tanto, se concluye que las prácticas de RSC se pueden usar para aumentar el bienestar del empleado, mientras que las TICs pueden no aumentar o, incluso, disminuir el bienestar laboral. En adición, se han observado variables laborales que explican el aumento (tipo de contrato indefinido) o disminución (estar desempleado) del bienestar laboral.

PALABRAS CLAVE

Responsabilidad Social Corporativa, Tecnologías de la Información y la Comunicación, Bienestar del empleado.

ABSTRACT

The present study aims to understand the impact of implementing Corporate Social Responsibility (CSR) measures with employees and the adoption of Information and Communication Technologies (ICT) in the company on individual worker well-being. To achieve this, a survey was conducted, followed by the estimation of an econometric model. The results indicate a positive relationship between the CSR variable and employee well-being, as well as a negative relationship between job insecurity and the variable being studied. Therefore, it is concluded that CSR practices can be used to enhance employee well-being, while ICT may not increase or, in some cases, even decrease job satisfaction. Additionally, certain employment-related variables have been observed to explain the increase (such as having a permanent contract) or decrease (such as being unemployed) in job satisfaction.

KEYWORDS

Corporate Social Responsibility, Information and Communication Technologies, employee well-being.

1. INTRODUCCIÓN

El bienestar en el empleado ha sido enfocado desde hace tiempo como una consecuencia o efecto personal de algún “input organizacional” según la mención de varios autores recogidos por Córdoba (2019). Sin embargo, existe escasa literatura sobre cómo afectan herramientas nuevas de las organizaciones en el bienestar laboral de los trabajadores. Algunos de los

instrumentos de las corporaciones que se estudiarán para ver si son relevantes para el bienestar de los empleados son la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) y las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs), en el caso de este último se evaluará el uso por parte de los empleados y la percepción de sustitución humana por la tecnología. Los motivos por la utilización de estas herramientas organizacionales son el auge y el cambio que han generado en la economía global, convirtiendo los mercados en sostenibles y digitalizados.

En cuanto a la RSC, Potocan & Nadelko (2014) comentan los trabajos realizados por Schwartz (2006) y UE (2011), resumiéndolo en que “la humanidad se enfrenta al dilema de cómo crear nuevas o renovar las alternativas de desarrollo existentes, para garantizar la supervivencia de nuestro planeta y de la humanidad”. Estos autores relacionaron este dilema con la necesidad empresarial actual de realizar prácticas de RSC. La relación puede tener sentido ya que según Carrol & Shabana (2010) las prácticas de RSC cada vez adquieren mayor importancia y significación. En la actualidad, las empresas tienen en cuenta estas demandas sociales de los grupos de interés mediante la RSC, en la que las prácticas positivas hacia el personal serán fundamentales (Fuentes-García, Núñez-Tabales & Veroz-Herradón, 2005). Varios trabajos han calificado esta herramienta organizacional como intangible y trascendental (Barrio & Enrique, 2018; Fuentes-García, Núñez-Tabales & Veroz-Herradón, 2005; Fuentes-García, Núñez-Tabales & Veroz-Herradón, 2007).

Respecto a las tecnologías, las TICs han sido objeto de estudio para conocer las ventajas o inconvenientes y el peso de los mismos. Estas tecnologías son ventajosas para los empleados, aunque también se pueden apreciar inconvenientes de peso (Trujillo, 2021). Las TICs se utilizan en todos los ámbitos de la sociedad moderna (Fors & Taro, 2018) de forma diaria (Fors & Taro, 2018; Chesley, 2005). Además, son una herramienta que está en constante evolución y las organizaciones tienen que seguirle el paso (Ruperti, Burau & Pin, 2016).

En adición, en el caso de Minian & Monroy (2018), aclaran que muchos autores coinciden en la pérdida laboral por la tecnología y las formas de mitigarlo, mientras que otros exponen las nuevas vías laborales del uso de las TICs. Frey et al., (2015) exponen que el 54% de los trabajos en la Unión Europea están en peligro de ser automatizados, aunque después estas tecnologías estimulen el trabajo por otras nuevas industrias. Asimismo, la tecnología implica un cambio en las organizacionales, las cuáles pueden manifestar inseguridad en los empleados (Nam, 2019). El trabajo es definido como una actividad social, lo que concluye que puede llegar a ser un motivo de bienestar o malestar para las personas que trabajan en las organizaciones (Córdoba, 2019). El bienestar de los empleados es un aspecto importante para la organización. Para la empresa es vital conseguir que el empleado aumente su bienestar en el puesto de trabajo, pues de esta forma conseguirá tener una mayor motivación, compromiso y mejor desempeño como ventajas a la organización, entre otras (Martínez-Vargas & Rivera-Porras, 2019; Fonseca & Cruz, 2019).

Aunque los beneficios empresariales son diversos, los estudios sobre las causas y las consecuencias del bienestar en el puesto laboral son de carácter escaso (Cobos-Sanchiz et al., 2020). Es por ello por lo que se aborda este tópico intentando evaluar el impacto que tienen en este concepto las herramientas modernas en las organizaciones de las prácticas de RSC hacia el personal y las TICs. De forma más precisa, se intentará conocer si hay relación entre el bienestar de los empleados y las prácticas de RSC al personal, el uso de las TICs en la empresa y la percepción de sustitución o inseguridad laboral de los empleados por las tecnologías. En adición, se tendrá en cuenta el análisis de variables sociodemográficas y laborales que inciden en el comportamiento del bienestar de los empleados.

2. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA (RSC) ASOCIADA AL PERSONAL

La RSC es definida por The International Organization for Standardization (ISO) Guidance on Social Responsibility (ISO 26000) como la “responsabilidad de una organización ante los impactos que sus decisiones y actividades ocasionan en la sociedad y el medioambiente mediante un comportamiento ético y transparente...”. Según la definición de la Asociación para las Naciones Unidas en España (ANUE), este término abarca también la mejora económica a la que se comprometen las empresas y se comenta el carácter voluntario del elemento definido. El carácter voluntario apareció entre las décadas de 1970 y 1980, por el surgimiento de las ideologías neoliberales y el supercapitalismo de la época (Raufflet, 2010).

Asimismo, la encrucijada de la actualidad, que sintetizan Potocan & Nedelko (2014) de lo comentado por Schwartz (2006) y la UE (2011), intenta plantear alternativas que aseguren la defensa y la conservación del medioambiente y la humanidad. Fuentes-García, Núñez-Tabales & Veroz Herradón (2005) remarcan que se hacen estas prácticas debido a la existencia de grupos de interés que demandan cada vez más estas prácticas sociales. Estos autores también recalcan que estas demandas expanden los objetivos tradicionales empresariales económicos y de generación de riqueza para los accionistas.

Atendiendo a la multidimensionalidad del término, las prácticas de Responsabilidad social corporativa se califican como “heterogéneas y fragmentadas” según un estudio de 2012 de Aguinis & Glavas (Frerichs & Teichert, 2021). Las dimensiones planteadas por los autores se caracterizan por la diversidad en este término. Según los trabajos de Carrol en 2008, que es defendido por Alvarado & Schlesinger (2008), la RSC está dividida por las ramas económica, legal, ética y filantrópica o voluntaria. Calderón, Álvarez & Naranjo (2011) diferenciaron las prácticas por los beneficiarios diferenciando entre accionistas, stakeholders, sociedad y cosmovisión como unificación de trabajos anteriores de otros autores. La teoría de Freeman, que comentan los actores que existen en las organizaciones y el papel de cada uno en la propia organización, es usada por Barrio y Enrique (2015) para estudiar la clasificación de los RSC.

Dahlsrud (2006) intenta unir las teorías de Carrol y Freeman, creando una rama llamada stakeholders en la teoría de las 4 ramas de Carrol.

En cualquier caso, tanto autores que definen la clasificación en categorías del ámbito de actuación (Carrol) como de los beneficiarios (Freeman), las prácticas de RSC al personal están presentes. Las organizaciones intentan crear un balance entre las prácticas responsables con los ámbitos sociales, económicos y medioambientales (Kira & Eijnatten, 2011). Sin embargo, en cuanto al stakeholder de los empleados, no se suelen tener tanto en cuenta debido a que las prácticas de RSC de las empresas se suelen enfocar a los stakeholders del exterior (Hansen et al., 2011; Fenwick & Bierema, 2008). Aguilera et al. en 2007, añadieron que la existencia de literatura que comenta la existencia de RSC en la perspectiva del personal de la organización es poco abundante (Hansen et al., 2011). A esta falta de literatura, se añade que no se tenga en cuenta a la hora de dirigir los recursos humanos que este departamento las prácticas de RSC enfocadas al personal, aunque estén estrechamente relacionadas (Calderón, Álvarez & Naranjo, 2011).

La definición que proporciona Gullifor et al. en 2023 es que las prácticas de RSC de las organizaciones tiene la finalidad de incidir de forma positiva a los grupos interesados, en los que se encuentran los empleados, no sólo teniendo en cuenta los intereses económicos. Estas prácticas van desde la protección de los derechos humanos de los trabajadores hasta el apoyo de la conciliación familiar de los trabajadores por parte de las organizaciones (Fuentes-García, Núñez-Tobales & Veroz-Herradón, 2008). Estos autores han clasificado las prácticas de RSC con su personal en cuatro áreas principales, las cuáles son: derechos humanos y de los trabajadores creados y modificados por las distintas instituciones a nivel internacional; políticas empresariales que intentan mejorar el trabajo, propuestas por el Libro Verde de la Comisión Europa; prácticas externas destinadas a personal contratado temporal, subcontratado o los propios proveedores; y reestructuración de la organización o cambios en ella con la finalidad de efectos positivos al personal.

En adición, Berg (1999) comenta la existencia de tres tipos diferentes de prácticas, las cuáles consistían en la educación y formación como mejora de habilidades; la evaluación, compensación y atracción del talento para la retención y la mejora de las competencias del personal; y la motivación, el liderazgo y la cultura como formas de incentivar la mayor participación de los trabajadores en la organización (Calderón, Álvarez & Naranjo, 2011).

Gulifor et al. (2023) demuestran la relación de carácter condicional de la impresión que tienen los trabajadores de la RSC de la organización con su comportamiento en ella. Muchos consumidores no compran en empresas que no tengan en valor los derechos humanos, por ejemplo, niños trabajando en fábricas en países menos desarrollados fuera de Europa (Fuentes-García, Núñez-Tabales & Veroz-Herradón, 2008).

Debido a la importancia comentada de las prácticas de RSC laborales, organizaciones institucionales de prestigio han constituido declaraciones, acuerdos o programas que comentan acciones de RSC necesarias. Fuentes-García, Núñez-Tabales & Veroz-Herradón (2008) comentan algunas de estas instituciones de nivel europeo o internacional que declaran prácticas laborales de RSC. Estas son Green Book of EU y la Comisión de las Comunidades Europeas, a nivel europeo, y United Nations Global Compact y OECD guidelines for Multinational Companies, a nivel internacional.

Respecto a la unión de la gestión de RRHH con el programa de RSC aplicado, Fuentes-García, Núñez-Tabales & Veroz-Herradón (2005) aclaran la necesidad en la actualidad de comunicar a los diversos stakeholders sobre este tipo de RSC concreto y suscitar la participación de éstos. También han comentado estos autores que la información de mercado y organizaciones actual obliga a que las actividades y políticas relacionadas con la RSC al personal, y en general en todos los ámbitos, sean transparentes.

Por todo lo comentado anteriormente, se observa la fuerte relación que existe entre el departamento de personas o Recursos Humanos (RRHH) y las prácticas de RSC están estrechamente relacionadas, pues son las herramientas de la gestión de los recursos humanos las que aportan a la Responsabilidad Social Corporativa de la organización (Calderón, Álvarez & Naranjo, 2011). Fenwick & Bierema (2008) avanzan más sobre este aspecto, indicando los tres retos que la gestión humana debe tener en cuenta sobre los RSC, los cuáles sintetizan Calderón, Álvarez & Naranjo (2008) como: conocimiento del departamento de RRHH o encargados en esta materia sobre principios y efectos de la RSC en la organización y las ventajas de aplicarlos; apoyo a la empresa a la identificación de los grupos de interés calificados como vitales para el funcionamiento de la actividad y participar en la toma de decisiones de programas de RSC aplicados a los grupos identificados; y cinco acciones de aplicación de la RSC en la gestión de RRHH (aprendizaje de los trabajadores, desarrollo en la empresa, formación y educación en RSC, Seguridad y respeto de los empleados).

2.2. USO ACTIVO DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN (TICS) POR PARTE DEL PERSONAL Y SENSACIÓN DE PÉRDIDA LABORAL POR SUSTITUCIÓN HUMANA DE LAS TECNOLOGÍAS

2.2.1. Uso activo de las TICs en el trabajo por los empleados

El uso de las herramientas digitales de las tecnologías de la información y la comunicación (TICs) son cada vez más usadas, incluidos en el ámbito laboral, especialmente con el teletrabajo creciente que ha provocado la pandemia del COVID-19 (Lee, 2023). Las tecnologías se han actualizado en distintos ámbitos empresariales como, por ejemplo, los distintos métodos nuevos de pago usando las tecnologías digitales (Monsalve-Alamá, Ortigosa-Blanch & Sánchez-García, 2023). En la actualidad, otra de las nuevas herramientas tecnológicas son las plataformas o las

redes sociales que ofrecen una mayor comunicación y difusión entre las personas (Vara-Miguel et al., 2021), a los que distinguen Vercic & Spoljaric (2020), comentado en el estudio de Lee (2023), entre tradicionales (correo, teléfono...) y novedosos (redes sociales, videoconferencias...). Según estudios de Smith et al. (2018) recopilados por Lee (2023), son usados en el trabajo por los empleados, especialmente por los que teletrabajan.

Para Reboloso (2009), las TICs son la vía para la agrupación, almacenamiento, transmisión, procesamiento y rescate de forma digital de los elementos, además de la forma de controlar los distintos tipos de máquinas (Ruperti, Burau & Pin, 2016). Estos autores caracterizan a estas tecnologías de ayudar a conseguir rapidez, interactividad y composición de conocimientos. Menéndez et al. (2007) definen este término como “herramientas de transmisión de la información que posibilitan una interacción masiva entre agentes económicos y que se caracterizan por su estandarización, su apertura y su bajo coste –al menos en relación con otras tecnologías previas como el Electronic Data Interchange (EDI)”. Asimismo, estos mismos autores comentan la curiosidad que explicó Lee en 2001 de que ahora la información intercambiada con la organización externamente no tiene por qué ser menor que la información que se intercambia de forma interna.

La ventaja a la que presta atención Ramón (2011), por su consideración como uno de los activos con mayor valor en la organización actual con la importancia de la información, es el conocimiento. Son las TICs herramientas que crean los sistemas de almacenamiento y administración de datos, información y conocimiento (Ramón, 2021). Esta autora hace referencia a Fernández (2009), el cuál comenta que las TICs facilitan la transmisión de conocimiento porque eliminan las barreras espaciales y temporales. Este conocimiento explicado por la autora es entre empresas y entre los involucrados dentro de ellas, en la que se agrupan a los empleados entre otros.

Para Slywothy & Morrison (2001), las TICs tienen ventajas para la empresa y otros beneficiarios en los que se encuentran los empleados, pues estas tecnologías les crean valor (Ruperti, Burau & Pin, 2016). Trujillo (2021) comenta algunas ventajas que abarcan a los empleados como la aplicación de las tecnologías en la formación, creación de nuevos puestos digitales o la facilidad para la conciliación personal y laboral. Pero este autor advierte de los peligros que puede ocultar con su mal uso, pues estas tecnologías podrían llegar a ocasionar hiperconexión, dificultad de conciliación personal-laboral y conectividad permanente. En la última consecuencia negativa, Trujillo comenta un dato realizado en 2020 por InfoJobs en el que se comenta que el porcentaje de personas que contestan e-mails y llamadas laborales fuera de su jornada de 2018 a la época de la normalidad post COVID-19 han aumentado en 5 puntos porcentuales, llegando al 67% de la población. Por eso, este autor aclara la necesidad de la desconexión digital de los empleados. Por tanto, los empleados han ido adaptándose a las nuevas tecnologías, concretándose su trabajo en nuevas habilidades (Batalla-Busquets & Myrthianos, 2015). Las tecnologías se han

quedado con las tareas repetitivas y definidas, reduciendo el esfuerzo humano, pero que no consiguen automatizar tareas que requieren mayores conocimientos con la misma facilidad (Bresnahan, Brynjolfsson & Hitt, 2002). Entre las nuevas habilidades importantes, estos autores comentan la necesidad de trabajadores con habilidades cognitivas, flexibilidad y autonomía. Bresnahan, Brynjolfsson & Hitt (2002) citan a los autores Bartel & Lichtnberg (1987), los cuáles exponen que son las cognitivas las habilidades claves para la adaptación de los cambios en el mercado, incluido por la adopción de las nuevas tecnologías.

Los autores también relacionan a las tecnologías de la información y la comunicación con el carácter multitarea de los nuevos puestos de trabajo (Bresnahan, Brynjolfsson & Hitt, 2002; González y Mark, 2004; Chesley, 2014). Este último autor mencionado cita a Keynon (2008), la cual comenta que se favorecen los puestos de trabajo que requieren multitareas debido a la reducción de los límites espaciales y temporales de la jornada laboral provocada por el uso de las TICs. En el caso de Bresnahan, Brynjolfsson & Hitt (2002), mencionan los estudios de Bresnahan en 1999, el cuál expone que la multitarea se debe a la limitada sustitución y la sobreinformación que también provocan las tecnologías de la información. De la sobreinformación hablan González y Mark (2004), comentando que la información actual por la tecnología en el mundo laboral es de carácter fragmentada. Aunque discrepan en las explicaciones de la multitarea actual de los puestos de trabajo, los artículos de investigación empresarial coinciden en la relación de las TICs con la creciente característica laboral del mercado.

Otra de las características de los empleados en sus puestos de trabajo relacionado con el auge de las TICs es la conexión que tienen estas tecnologías con la intensificación y extensión del trabajo de los empleados en la economía internacional de la actualidad (Chesley, 2014). La intensificación del trabajo actual se ha asociado al mayor control de los puestos laborales superiores ofrecidos por las nuevas tecnologías, que hacen que su esfuerzo aumente debido a la presión ejercida (Green, 2004). Este autor también añade que la intensificación laboral puede deberse, en adición, a la forma de mejora de hacerle llegar al empleado su carga de trabajo ocasionado también por las TICs. Respecto a la extensión laboral, se observa relación entre las tecnologías de la información y la comunicación y la extensión de actitud o pensamientos laborales en la vida personal y familiar (Chesley, 2005).

2.2.2. Inseguridad laboral o riesgo de pérdida del trabajo por sustitución tecnológica

A las problemáticas y características negativas de las tecnologías a los empleados se suma la preocupación por la sustitución o inseguridad laboral de los empleados sobre sus puestos de trabajo. Desde que hay un cambio tecnológico, este cambia la estructura organizacional de las empresas y crea desempleo generalizado de los antiguos negocios, si bien crea nuevas oportunidades de negocio que generan empleo paralelamente (Minian & Monroy, 2018). Frey et

al. (2015, p. 63) coinciden en que las tecnologías destruyen empleos, pero también generan nuevas oportunidades de negocio y laborales pues muchos de los empleos actuales han sido constituidos como consecuencia de un cambio tecnológico. Marx (2010, p. 370), comentado por Minian & Monroy (2018), comenta que, aunque el desempleo al principio aumentará por el cambio tecnológico, las nuevas oportunidades tecnológicas atraerán el empleo en negocios e industrias novedosas.

Los autores tienen hipótesis diversas sobre la velocidad desde que se crea desempleo por sustitución tecnológica hasta que se vuelve a crear empleo por las nuevas oportunidades de negocio (Minian & Monroy, 2018). Estos autores comentan que algunos autores la velocidad de la restauración del empleo es rápida. Sin embargo, también comentan que otros autores, en los que destacan a Standing (1984), que este período de alto desempleo sería de carácter extenso debido a factores de la economía como la rigidez de los precios, la estructura industrial y el comportamiento de la demanda, una larga duración que podría acabar en paro estructural. Según Frey & Osborne (2013), mencionado por Minian & Monroy (2018), hasta ahora la tecnología y los cambios que ocasionan no han supuesto un paro generalizado en la economía. Aunque es interesante la creación y destrucción de desempleo por el cambio tecnológico, el presente trabajo quiere incidir en la perspectiva del empleado en su sensación de pérdida del empleo o inseguridad laboral de supervivencia en el puesto de trabajo. Nam (2018) recopila varias definiciones de autores definido esta percepción de sustitución o inseguridad laboral, en la que destacan “preocupación general por la existencia futura del puesto de trabajo” (Rosenblatt & Ruvio, 1996: 587) y “discrepancia entre el nivel de seguridad que una persona experimenta y el nivel en la que ella o él preferiría” (Hartley et al., 1984: 7). Mientras una definición es más explícita sobre el malestar del empleado, la otra definición comenta la distinción del grado de seguridad de la persona y el que le gustaría tener.

Brynjolfsson & McAfee (2011), mencionado por Frey & Osborne (2016), exponen que las innovaciones tecnológicas aumentan con unas tecnologías más sofisticadas que hacen que los trabajadores sean despedidos. Este punto de vista de los autores explica el comportamiento de inseguridad laboral de los trabajadores, pues pueden sentir la sensación de sustitución por las tecnologías. Greenhalgh & Rosenblatt (1984: 442) sostienen que una amenaza del control y la seguridad de los empleados son los cambios organizativos, los cuales pueden ser provocados por las nuevas tecnologías (Ashford, Lee & Bobko, 1989). En adición, Roskies & Louis-Guerin (1990) también hicieron referencia sobre los cambios tecnológicos como uno de los condicionantes del entorno laboral del empleado a la hora de percibir el riesgo de sustitución en su entorno laboral.

2.3. BIENESTAR DEL EMPLEADO Y LAS REPERCUSIONES DE LA RSC Y LAS TICs A ESTE CONCEPTO

El bienestar del empleado es un término de un contexto amplio, en el que autores conceptos de relación como satisfacción laboral, bienestar psicológico o bienestar subjetivo como sinónimos en sus respectivos trabajos (Blanch et al., 2010). El bienestar como término general fue de especial relevancia a partir de 1948, cuando la Organización Mundial de la Salud (OMS) definió el concepto de salud como “La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades” comentando el término de bienestar dentro de la definición de salud (Blanch et al., 2010; Córdoba, 2019; OMS, 2023). Las definiciones que han avalado numerosos autores de Andrews y Withey (1976), apoyado por los autores Blanch et al. (2010) o Córdoba (2019), define al bienestar psicológico o subjetivo como “un conjunto de juicios valorativos y de reacciones emocionales concernientes al grado en que la propia experiencia es vivida como satisfactoria, agradable y positiva”.

Con el crecimiento de los trabajos relacionados con el bienestar se empezó a individualizar los casos del bienestar laboral, concentrados sobre todo hacia el malestar laboral y los perjuicios del trabajo hacia el bienestar del empleado (Blanch et al., 2010; Córdoba, 2019). Estos autores también coinciden en que, en los nuevos trabajos, los autores comienzan a estudiar el bienestar positivo en el ámbito laboral, sin perder la visión negativa.

En estudios sobre la investigación del bienestar en la perspectiva de los empleados realizado por Diego, Diego & Olivar (2001), mencionados por Fonseca & Cruz (2019), este término depende de elementos intrínsecos (compañeros de la empresa, la preferencia de trabajo o el reconocimiento) y extrínsecos (pago, conciliación o condiciones laborales). Los desempleados tienen menor bienestar laboral que las personas con puesto de trabajo (Delgado et al., 2015). En el caso de las diferencias de género, Cobos-Sanchiz et al. (2020) menciona que el bienestar de la mujer es más frágil por los sucesos que puedan ocurrir en la empresa que para los hombres, mientras que Delgado et al. (2015) no encuentra diferencias significativas por género en cuanto al bienestar laboral.

El bienestar laboral del empleado es importante para la empresa. Martínez-Vargas & Rivera-Porras (2019) mencionan el trabajo de Sánchez (2015) sobre la importancia del bienestar para la organización, pues este estado en el trabajador estimulará su motivación, las relaciones interpersonales, el trabajo tanto individual como colectivo y la productividad de la persona. Fonseca & Cruz (2019) comentan el caso de un bienestar laboral bajo es consecuencia de poco compromiso del trabajador con la organización, un desempeño en la empresa menor, mala práctica en la toma de decisiones y ausentismo.

Es por ello por lo que el presente trabajo aborda las distintas herramientas de RSC y TICs y su relación con el bienestar en la empresa. Debido a la importancia de estas nuevas herramientas en auge en la organización, como son la responsabilidad social corporativa y las tecnologías de

la información y la comunicación, se quiere comprobar los efectos positivos (en el caso de las RSC con el personal o las tecnologías) o negativos (en el caso de sólo las tecnologías), que tendrían estas herramientas en el bienestar del empleado. De esta forma se podría conocer el efecto empresarial de la RSC y las TICs en el bienestar del empleado y ver si les interesa a las empresas su utilización desde una perspectiva de gestión de los recursos humanos. De manera más detallada se comentarán las hipótesis que plantea el presente proyecto y la literatura que la respaldan.

En primer lugar, Pérez-Rave, Correa-Morales & González-Echevarría (2022) o la mención de Brammer et al. (2007) por Gullefor et al. (2023) concluyen en la existencia de relación positiva entre RSC y bienestar laboral. La RSC ha sido de vital importancia para crear el auge de las condiciones de trabajo, la salud laboral, la conciliación o la formación entre otras, que han sido beneficiosas para el bienestar del empleado (Alonso & Blanco, 2022). Pérez-Rave, Correa-Morales & González-Echevarría (2022) mencionan a Antai et al. (2015) o Chan & Hasan (2019), los cuáles también comentan que cuando se da a los empleados derechos y mejores condiciones como compromiso social organizacional, el bienestar de los empleados aumenta. Alonso & Blanco (2022) añaden los estudios de Titmus (1958) que describen el bienestar del empleado como un aspecto a tener en cuenta por los responsables de RSC de la empresa. Es por ello, que se elabora la siguiente hipótesis:

H0₁: Las prácticas de RSC al personal por parte de la empresa aumentan el bienestar de los empleados

En segundo lugar, el uso de la tecnología es un tema de diferencias y divisiones entre autores. Rimbau-Gilabert (2019) advierte de que puede haber efectos positivos en el bienestar de los empleados o contener riesgos que aminoran el bienestar del trabajador, especialmente en el bienestar físico. Aunque las TICs causan efectos negativos como el tecnoestrés, pueden ser positivos en el bienestar social de los trabajadores (Rimbau-Gilabert, 2018). Ginès (2022) coincide con los autores sobre la identificación de efectos negativos de la tecnología al bienestar mencionando el trabajo de Menezes & Kelliher (2011), pero que aclara que los empleados tienen mayor bienestar en su puesto de trabajo con los cambios organizacionales y tecnológicos como el teletrabajo. En el caso del presente estudio, determinamos que es beneficioso conocer la relación positiva entre uso de las TICs y bienestar laboral, aunque se tiene en cuenta la diversidad de opiniones en este ámbito. Por tanto, la hipótesis planteada es de la siguiente manera:

H0₂: El uso de las TICs de los empleados en el trabajo aumenta el bienestar de estos

En último lugar, se observa las consecuencias negativas que tiene la percepción de la inseguridad laboral de los empleados con el bienestar que comenta Nam (2019) sobre los diferentes autores que han tratado este tema. Silla et al. (2009) también coinciden sobre la incidencia de carácter negativo que tiene la percepción del empleado sobre la inseguridad de su trabajo y el bienestar del propio empleado. Como hemos comentado anteriormente, diversos autores mencionan a la tecnología como uno de los condicionantes de la inseguridad laboral que tenga el trabajar porque percibe que las TICs le sustituyen en su trabajo. La siguiente propuesta para el estudio encaja esta situación de la siguiente forma:

H0₃: La percepción de sustitución o inseguridad laboral por la tecnología de los empleados disminuye el bienestar de estos

Además, se tendrán en consideración una serie de variables sociodemográficas y laborales de forma complementaria para determinar de forma más precisa el perfil del empleado en relación a su bienestar en el puesto de trabajo.

3. METODOLOGÍA

3.1. PARTICIPANTES Y FORMA DE CONTACTO

Para el contacto con la población muestral, la difusión de la encuesta se realizó según el método de muestreo por conveniencia, lo que supone un sesgo de personas jóvenes de la comunidad universitaria.

Se ha contactado con los participantes de la muestra a través de una encuesta de carácter online, en la que se ha puesto de partida el condicional de trabajar o haber trabajado en algún momento de su vida. De esta forma se consigue conocer las experiencias de las personas que trabajan o han trabajado para poder usar esos datos de la manera más adecuada.

De forma más precisa, la muestra poblacional es de 490 personas encuestadas. Sus características sociodemográficas y laborales descritas se diferencian según la siguiente tabla.

1. Tabla Análisis descriptivo de las variables sociodemográficas y laborales de los encuestados

Sexo						Estado laboral actual				Tipo de contrato			
Mujer		Hombre		NS/NC		Ocupado		En desempleo		Temporal		Indefinido	
Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
266	54,29	217	44,29	7	1,43	425	86,73	65	13,27	129	26,33	361	73,67

Salario						Sector de actividad							
<1.000		1.000-2.000		>2.000		Primario		Secundario		Terciario		Otro	
Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
131	26,73	280	57,14	79	16,12	15	3,06	40	8,16	430	87,76	5	1,02
Cantidad de contratos en últimos 5 años						Nº personas a cargo				Nacionalidad			
0-1		2-5		>5		≤5		>5		España		Otro	
Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
281	57,35	180	36,73	29	5,92	398	81,22	92	18,78	391	79,8	99	20,2
Nivel de estudios										País de origen			
Primaria y/o secundaria		FP medio y/o superior		Bachillerato		Diplomatura		Máster y/o doctorado		España		Otro	
Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
66	13,47	135	27,55	67	13,67	140	28,57	81	16,53	329	67,14	161	32,86

Fuente: de elaboración propia

3.2. MEDIDAS DE LAS VARIABLES

3.2.1. Construcción de la variable F.23. Bienestar del empleado

Para poder medir el impacto que tienen tanto la RSC, como las variables tecnológicas y demográficas en el trabajador, es necesaria una variable que recoja el nivel de bienestar de dicho individuo. Al no existir dicha variable en el cuestionario, se ha optado por construir a partir de las variables relacionadas que sí están presentes en la encuesta.

El primer paso para construir la variable *F.23. Bienestar del empleado* a partir del resto de variables, consiste en transformar el cuestionario de manera que las respuestas de cada individuo representen cantidades numéricas. Dado que, el cuestionario en su mayoría se trata de una valoración ordinal del grado de acuerdo/desacuerdo con un ítem establecido, se han transformado dichas respuestas de la siguiente forma:

2. Tabla de cuantificación de los ítems

Respuesta	Cuantificación
1. Totalmente en desacuerdo	0

2. Bastante en desacuerdo	1/6
3. Algo en desacuerdo	2/6
4. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0.5
5. Algo de acuerdo	4/6
6. Bastante de acuerdo	5/6
7. Totalmente de acuerdo	1

Fuente: elaboración propia

Una vez las respuestas al cuestionario sean cuantificables numéricamente, se procede a revisar que todos los ítems de cada variable se muevan en la misma dirección, es decir, un alto grado de acuerdo con un ítem implique una alta calificación en la variable que se está tratando de medir.

En este sentido, a los ítems 10.5. Con frecuencia pienso en dejar mi trabajo y 10.6.

Probablemente buscaré un trabajo nuevo pronto de la variable F.10. Compromiso y fidelización laboral se les ha invertido la puntuación de manera que, al estar completamente de acuerdo con dichos ítems, se otorga una puntuación de 0 y viceversa ya que implicaría un bajo compromiso y fidelización con la compañía para la que trabaja. Del mismo modo, con 17.4. Algunas personas generalmente no son muy felices. Aunque no están deprimidos, nunca parecen tan felices como deberían. Me identifico con ese tipo de personas y su variable F.17. Felicidad ocurre lo mismo por lo que también se ha invertido su valor.

Con la variable F.12. Motivación y esfuerzo laboral sólo se han tenido en cuenta los ítems 12.1. En mi trabajo me siento motivado/a; 12.3. Estoy plenamente implicado/a en mi trabajo y 12.7. Cuando trabajo realmente me esfuerzo al máximo al ser los únicos ítems de la variable los cuales tratan de medir la intensidad de la motivación y no la causa de ella.

Posteriormente, tras haber ajustado cada ítem de cada variable para obtener un resultado coherente, se calcula el valor de cada variable como la media aritmética de los ítems que la componen, y a su vez, se forma la variable F.23. Bienestar del empleado como la media de las variables desde la F.1 hasta la F.20.

A pesar de que el bienestar es una cualidad incuantificable por naturaleza, y, por lo tanto, cualquier forma de cuantificar resultaría altamente arbitraria, se ha tratado de dotar al modelo del mayor rigor posible por lo que, una vez construida la variable F.23. se ha creado una matriz de correlaciones con las variables que la forman para tratar de evitar sesgos al sobreponderar unas variables sobre otras por el mero hecho de tener una alta correlación entre sí.

En el gráfico a continuación se muestra dicha matriz de correlaciones entre las variables que forman F.23.. A efectos de este estudio, se ha establecido una correlación límite del 70%.

3. Matriz de Correlación de las variables F.1.-F.20.

	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	F8	F9	F10	F11	F12	F13	F14	F15	F16	F17	F18	F19	F20
F1	100,00%	44,85%	47,06%	46,29%	38,46%	26,81%	49,18%	40,31%	45,05%	46,08%	41,12%	40,45%	19,04%	29,82%	13,03%	18,29%	19,02%	30,40%	14,52%	15,94%
F2		100,00%	53,54%	48,01%	41,22%	44,39%	57,11%	39,59%	57,69%	52,77%	42,59%	40,61%	19,12%	33,22%	12,53%	23,21%	31,96%	38,36%	16,07%	16,11%
F3			100,00%	42,37%	46,80%	39,41%	47,52%	33,92%	72,83%	62,28%	72,00%	65,06%	34,24%	46,54%	24,04%	45,67%	32,29%	37,82%	26,66%	25,05%
F4				100,00%	39,80%	32,47%	63,37%	46,00%	44,77%	46,05%	34,98%	31,49%	10,22%	20,07%	7,27%	17,88%	16,11%	26,13%	10,15%	7,27%
F5					100,00%	30,93%	53,70%	42,23%	51,10%	58,83%	39,17%	36,33%	21,66%	28,50%	19,08%	30,25%	21,73%	27,95%	22,19%	19,83%
F6						100,00%	51,20%	26,88%	41,50%	38,00%	32,90%	32,95%	18,06%	22,20%	19,27%	18,54%	29,47%	35,22%	14,58%	13,70%
F7							100,00%	54,96%	55,67%	58,31%	45,78%	43,68%	17,79%	30,73%	20,36%	19,54%	24,88%	37,07%	18,82%	22,21%
F8								100,00%	36,24%	39,52%	29,09%	27,89%	11,45%	21,58%	11,95%	15,68%	12,49%	16,18%	5,94%	12,68%
F9									100,00%	79,39%	76,36%	71,83%	37,91%	48,02%	27,49%	41,55%	38,95%	49,03%	25,08%	24,59%
F10										100,00%	62,43%	60,99%	22,27%	35,09%	20,78%	35,30%	32,51%	41,14%	18,48%	18,04%
F11											100,00%	81,80%	50,32%	56,93%	38,99%	51,16%	39,36%	47,86%	28,45%	24,19%
F12												100,00%	53,78%	62,44%	38,42%	49,80%	37,56%	47,40%	31,81%	28,52%
F13													100,00%	64,39%	34,63%	37,30%	33,24%	29,75%	32,36%	23,86%
F14														100,00%	37,76%	47,67%	34,61%	31,97%	42,33%	37,01%
F15															100,00%	50,65%	27,82%	33,22%	35,30%	31,86%
F16			Entre 50% y 60%													100,00%	35,42%	37,92%	46,80%	33,21%
F17			Entre 60% y 70%														100,00%	70,03%	33,35%	25,75%
F18			Entre 70% y 80%															100,00%	33,39%	28,13%
F19			Superior al 80%																100,00%	70,01%
F20																				100,00%

Fuente: de elaboración propia

Como se puede observar en el gráfico anterior, las parejas que sobrepasan el límite máximo del 70% de correlación son las siguientes:

- F.11. Engagement y F.12. Motivación y esfuerzo laboral (81,80%)
- F.9. Satisfacción laboral y F.10. Compromiso y fidelización laboral (79,39%)
- F.9. Satisfacción laboral y F.11. Engagement (76,36%)
- F.3. Calidad intrínseca del empleo y F.9. Satisfacción laboral (72,83%)
- F.3. Calidad intrínseca del empleo y F.11. Engagement (72,00%)
- F.9. Satisfacción laboral y F.12. Motivación y esfuerzo laboral (71,83%)
- F.17. Felicidad y F.18. Calidad de vida (70,03%)
- F.19. Performance financiero y F.20. Performance ventaja competitiva (70,01%)

En consecuencia, se opta por eliminar aquellas variables de la pareja que presenten una mayor correlación con otras parejas para, con un menor número de eliminaciones, y por tanto una menor pérdida de información valiosa, se reduzca el sesgo lo máximo posible. Las variables finalmente eliminadas son las siguientes:

- F.9. Satisfacción laboral
- F.11. Engagement
- F.18. Calidad de vida
- F.19. Performance financiero

4. Matriz de Correlación de las variables que forman F.23. Bienestar del empleado

	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	F8	F10	F12	F13	F14	F15	F16	F17	F20
F1	100,00%	44,85%	47,06%	46,29%	38,46%	26,81%	49,18%	40,31%	46,08%	40,45%	19,04%	29,82%	13,03%	18,29%	19,02%	15,94%
F2		100,00%	53,54%	48,01%	41,22%	44,39%	57,11%	39,59%	52,77%	40,61%	19,12%	33,22%	12,53%	23,21%	31,96%	16,11%
F3			100,00%	42,37%	46,80%	39,41%	47,52%	33,92%	62,28%	65,06%	34,24%	46,54%	24,04%	45,67%	32,29%	25,05%
F4				100,00%	39,80%	32,47%	63,37%	46,00%	46,05%	31,49%	10,22%	20,07%	7,27%	17,88%	16,11%	7,27%
F5					100,00%	30,93%	53,70%	42,23%	58,83%	36,33%	21,66%	28,50%	19,08%	30,25%	21,73%	19,83%
F6						100,00%	51,20%	26,88%	38,00%	32,95%	18,06%	22,20%	19,27%	18,54%	29,47%	13,70%
F7							100,00%	54,96%	58,31%	43,68%	17,79%	30,73%	20,36%	19,54%	24,88%	22,21%
F8								100,00%	39,52%	27,89%	11,45%	21,58%	11,95%	15,68%	12,49%	12,68%
F10									100,00%	60,99%	22,27%	35,09%	20,78%	35,30%	32,51%	18,04%
F12										100,00%	53,78%	62,44%	38,42%	49,80%	37,56%	28,52%
F13											100,00%	64,39%	34,63%	37,30%	33,24%	23,86%
F14			Entre 50% y 60%									100,00%	37,76%	47,67%	34,61%	37,01%
F15			Entre 60% y 70%										100,00%	50,65%	27,82%	31,86%
F16			Entre 70% y 80%											100,00%	35,42%	33,21%
F17			Superior al 80%												100,00%	25,75%
F20																100,00%

Fuente: de elaboración propia

3.2.2. Construcción de la variable F.21. RSC con su personal

De manera similar a la variable F.23., *F.21. RSC con su personal* se ha construido a partir de la media aritmética de los ítems 21.1. *Nuestra empresa desarrolla políticas que mejoran el bienestar de su personal*, 21.2. *Nuestra empresa fomenta la seguridad y la salud de sus empleados/as*, 21.3. *Nuestra empresa evita toda forma de discriminación (por edad, sexo, discapacidad, etnia o religión) en sus políticas de contratación y promoción*, 21.4. *Nuestra empresa apoya la igualdad de oportunidades en el trabajo (p. ej. con políticas de igualdad de género)*, 21.5. *Nuestra empresa ayuda a los empleados/as en caso de dificultad (p. ej. con asistencia médica o social)* y 21.6. *Nuestra empresa ayuda a su personal a conciliar la vida profesional con la personal (p. ej. con horarios flexibles, trabajo a media jornada, acuerdos laborales flexibles)* sin ser necesaria ningún tipo de transformación ni eliminación en los ítems más allá de la cuantificación de manera equidistante de las respuestas.

3.2.3. Construcción de las variables F.22.1. Uso activo de la tecnología y F.22.2. Percepción de riesgo de pérdida de empleo por sustitución tecnológica

En un primer momento, en el cuestionario existía una variable llamada *F.22. Tecnología* la cual se ha optado por dividir en dos; *F.22.1. Uso activo de la tecnología* que trata de medir la intensidad de uso de tecnologías en el entorno laboral a través de los ítems 22.1.1.-22.1.17. y *F.22.2. Percepción de riesgo de pérdida de empleo por sustitución tecnológica* que consta de los ítems 22.2.1-22.2.6.

Al igual que con las variables anteriores, se han cuantificado las respuestas de los ítems, con la salvedad de que, en estas variables, podemos encontrar 5 tipos de pregunta, cuyas respuestas se han transformado de la siguiente forma:

- Escala Likert de 7 puntos:

5. Tabla que afecta a los ítems: 22.1.1.; 22.1.2.; 22.1.3.; 22.1.16.; 22.1.17.22.2.5 y 22.2.6.

Respuesta	Cuantificación
1. Totalmente en desacuerdo	0
2. Bastante en desacuerdo	1/6
3. Algo en desacuerdo	2/6
4. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0.5
5. Algo de acuerdo	4/6
6. Bastante de acuerdo	5/6
7. Totalmente de acuerdo	1

Fuente: de elaboración propia

- Escala Likert de 5 puntos:

6. Tabla que afecta a los ítems: 22.1.4.; 22.2.1; 22.2.2 y 22.2.3.

Respuesta	Cuantificación
1. No a menudo	0
2. Varias veces a la semana	1/4
3. Aproximadamente una vez al día	0.5
4. Varias veces al día	3/4
5. Casi constantemente	1

Fuente: de elaboración propia

- Escala Likert de 4 puntos A:

7. Tabla que afecta a los ítems: 22.1.11.; 22.1.12.; 22.1.13.; 22.1.14. y 22.1.15.

Respuesta	Cuantificación
2. 1. Muy fácilmente	1
2. Bastante fácilmente	2/3
3. No demasiado fácilmente	1/3
4. Con dificultad	0

Fuente: de elaboración propia

- Escala Likert de 4 puntos B:

8. Tabla que afecta al ítem: 22.2.4

Respuesta	Cuantificación
3. 1. Muy preocupado	1
2. Algo preocupado	2/3
3. No demasiado preocupado	1/3
4. Nada preocupado	0

Fuente: de elaboración propia

- Preguntas dicotómicas

9. Tabla que afecta a los ítems: 22.1.5.; 22.1.6.; 22.1.7.; 22.1.8.; 22.1.9.; 22.1.10.

Respuesta	Cuantificación
4. Sí	1

No	0
----	---

Fuente: de elaboración propia

3.2.4. Construcción y estandarización de las variables sociodemográficas y laborales

Finalmente, en lo que se refiere a la adecuación de las respuestas por parte de los encuestados a un formato adaptado a un modelo estadístico, en la pregunta 24.1. *Sector de la empresa* se han agrupado los sectores según su pertenencia al sector primario, secundario o terciario, exceptuando el sector *U-Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales*, que, al no ser atribuible a ningún sector, se ha dejado por separado. Se han creado 3 variables moderadoras correspondientes a los sectores PRIMARIO, SECUNDARIO y TERCIARIO para su modelización, siendo el sector *U-Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales* el que se toma como base en el modelo.

En las preguntas 24.2. *Indique el número de trabajadores/as aproximado de la empresa*; 24.3. *Años que lleva trabajando (o trabajó) en la empresa*; 24.5. *Dedicación del contrato: Completa /Parcial (indicar horas)*; 24.9. *Número de personas a su cargo*; 24.13. *Nacionalidad*; 24.14. *País de origen* y 24.17. *¿Cuántos contratos ha tenido en los últimos 5 años?*, no se ha realizado ninguna transformación más allá de estandarizar todas las respuestas para facilitar su análisis. Posteriormente, se añadieron dos variables moderadoras siendo NACIONALIDAD EXTRANJERA y OTRO PAÍS DE ORIGEN, correspondientes a las preguntas 24.13. *Nacionalidad* y 24.14. *País de origen* respectivamente, las cuales agrupan aquellas nacionalidades y países de origen diferentes a española y España, siendo estas respuestas, las tomadas de base por el modelo.

Atendiendo al 24.4. *Tipo de contrato*, se toman como base los contratos temporales y se crea la variable moderadora CONTRATO INDEFINIDO.

Las preguntas 24.6. *Indique su ocupación*, 24.7. *Nombre del puesto de trabajo (en el contrato)* y 24.8. *Departamento de adscripción* fueron eliminadas al ser demasiado específicas y carecer de una muestra lo suficientemente amplia como para poder ser tomadas en cuenta.

Para atender al 24.10. *Salario mensual NETO* sí que se realizaron transformaciones en las respuestas, al estar inicialmente especificadas en intervalos, se ha definido la media aritmética de los extremos de dicho intervalo como marca de clase, y, en los intervalos extremos, al no estar acotados, se ha sumado (restado) 100€ al valor mínimo (máximo) del intervalo superior (inferior). Por lo tanto, se han creado 7 valores para los intervalos desde los menos de 800 euros, entre 801 y 1000, entre 1001 y 1200, entre 1201 y 1600, entre 1601 y 2000, entre 2001 y 3500 y más de 3500.

En cuanto al 24.11. *Sexo*, en la encuesta se contemplaban tres respuestas distintas, Mujer, Hombre y Prefiero no contestar, siendo esta última, la tomada como base en el modelo, al crear las dos variables moderadoras MUJER y HOMBRE.

Algo similar ocurre con 24.12. Señale su nivel de estudios (el superior si tiene varios): siendo las personas que no cuentan con estudios de ningún tipo quienes el modelo toma como base, tras la creación de las variables PRIMARIA, SECUNDARIA, FP MEDIA, BACHILLERATO, FP SUPERIOR, DIPLOMATURA, MÁSTER y DOCTORADO.

24.15. Situación laboral sólo contemplaba dos opciones, trabajadores ocupados y en desempleo, se ha creado la variable moderadora EN DESEMPLEO, siendo los trabajadores ocupados quienes son tomados de base por el modelo.

Por último, 24.16. En los últimos 12 meses, ¿ha cambiado de trabajo?, al tratarse de una variable dicotómica, se ha tomado como base la población que sí ha cambiado de empleo y, se ha creado la variable moderadora NO HA CAMBIADO DE EMPLEO.

3.3. PROCESO DE OPTIMIZACIÓN DEL MODELO

Una vez adaptadas las variables a un formato compatible con un modelo estadístico, se ha iniciado un proceso de optimización. Durante esta fase, se calculan distintas iteraciones del modelo con el objetivo de descartar las variables exógenas que no resulten relevantes para explicar el *F.23. Bienestar del empleado*, tratando a su vez de que el modelo sea también significativo en su conjunto, con una capacidad de predicción post-muestral elevada y sin problemas de multicolinealidad y heterocedasticidad.

3.3.1. Modelo estadístico definitivo

Tras el proceso de optimización, el modelo resultante ha sido el siguiente:

$$\begin{aligned} \text{BIENESTAR.EMPLEADO} = & 0,318 + (0,454 * \text{RSC.PERSONAL}) \\ & + (-0,044 * \text{SUSTITUCIÓN.TECNOLÓGICA}) + (0,029 * \text{INDEFINIDO}) + (0,0000282 * \text{SALARIO}) \\ & + (-0,03 * \text{EN. DESEMPLEO}) \end{aligned}$$

El modelo en general parece tener una adecuación razonable y un grado de fiabilidad aceptable. Su coeficiente de correlación múltiple de 0,805 indica una relación fuerte entre las variables independientes y la variable dependiente, y el coeficiente de determinación R² de 0,648 implica aproximadamente el 64,8% del *F.23. Bienestar del empleado* puede explicarse a través de las variables exógenas, indicando una posible omisión de variables relevantes. El error típico del modelo es de 0,079721392, lo que indica una baja dispersión de los datos alrededor de la línea de regresión, y la muestra está compuesta por 490 observaciones.

El valor de F es de 177,914, lo que indica que el modelo es altamente significativo, y el valor crítico de F se muestra como 0,00E+00, lo que sugiere que la probabilidad de que los resultados

sean significativos por azar es extremadamente baja. Por lo que el modelo presenta un comportamiento aceptable en su conjunto.

En el caso del USO.TECNOLOGÍA, la probabilidad del estadístico es superior a 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis nula sobre esta variable. En cuanto a las variables sociodemográficas, en la creación del modelo se rechazan y, por tanto, no tienen relación significativa con la variable del bienestar del empleado son el sector de actividad del empleado, el número de trabajadores que hay en la empresa, los años en los que ha trabajado en la empresa, dedicación en horas del contrato semanalmente, el número de personas a su cargo, el nivel de estudios del empleado, la nacionalidad, el país de procedencia y la cantidad de contratos que ha tenido el encuestado en los últimos cinco años y el sexo.

A nivel individual, la probabilidad de las demás variables independientes es prácticamente 0, lo que sugiere que todas las variables independientes son estadísticamente significativas para predecir la variable dependiente.

- Intercepción: El coeficiente de intercepción es de 0,318, con un error típico de 0,017. Esto significa que, cuando todas las variables independientes son iguales a cero, se espera que la variable dependiente tenga un valor de 0,318.
- RSC.PERSONAL: Este coeficiente es de 0,454, con un error típico de 0,017. Indica que un aumento de una unidad en la variable RSC.PERSONAL está asociado con un incremento de 0,454 en la variable dependiente, manteniendo todas las demás variables constantes. Debido a una probabilidad inferior al 1%, se acepta la hipótesis sobre esta variable.
- SUSTITUCIÓN.TECNOLÓGICA: El coeficiente asociado a esta variable es -0,044, con un error típico de 0,02. Indica que un aumento de una unidad en la variable SUSTITUCIÓN.TECNOLÓGICA se relaciona con una disminución de 0,044 en la variable dependiente, manteniendo constantes las demás variables. Debido a una probabilidad inferior al 1%, se acepta la hipótesis sobre esta variable.
- INDEFINIDO: El coeficiente para la variable INDEFINIDO es 0,029, con un error típico de 0,009. Esto sugiere que, para la población con contrato indefinido, se aumenta 0,029 en el coeficiente de intercepción.
- SALARIO: El coeficiente asociado a la variable SALARIO es de 0,0000282, con un error típico de 0. Esto indica que un aumento de una unidad en la variable SALARIO está relacionado con un incremento de 0,0000282 en la variable dependiente, manteniendo las demás variables constantes.

- EN. DESEMPLEO: Su coeficiente es de -0,03, y su error típico es 0,012, lo que indica que, para la población que se encuentre en desempleo, se le ha de restar 0,03 al coeficiente de intercepción.

4. RESULTADOS

4.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO

Para realizar el análisis descriptivo se han dividido los promedios de cada variable medida por sus ítems en rangos o intervalos. Estos rangos se pueden dividir en grado de desacuerdo alto (0 a 0,2), grado de desacuerdo leve (0,2 a 0,4), grado de indiferencia (0,4 a 0,6), grado de acuerdo leve (0,6 a 0,8) y grado de acuerdo alto (0,8 a 1). Estos intervalos se han representado gráficamente por cada variable de un color representativo de cada uno. Los colores son amarillo, naranja, rojo, azul y verde respectivamente. De esta forma, se puede ver con mayor claridad y precisión cómo actúan los encuestados en las variables a analizar según los ítems que han respondido y podemos medirlo de una forma más ilustre.

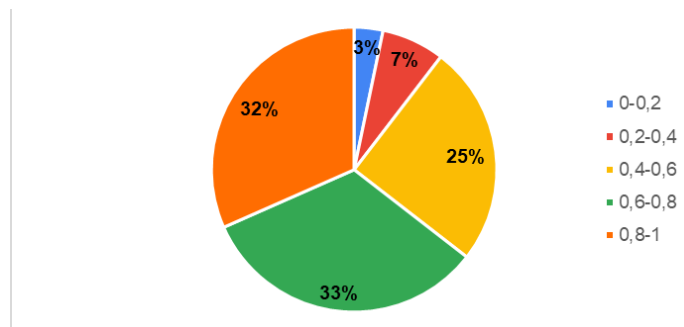
4.1.1. Análisis descriptivo de la Responsabilidad Social Corporativa con el personal

10. Tabla de análisis descriptivo de la variable F21. Responsabilidad Social Corporativa con el personal

Grado de acuerdo/desacuerdo (0-1)	Número	%
0-0,2 (Desacuerdo alto)	16	3,27%
0,2-0,4 (Desacuerdo leve)	35	7,14%
0,4-0,6 (Indiferencia)	123	25,10%
0,6-0,8 (Acuerdo leve)	161	32,86%
0,8-1 (Acuerdo alto)	155	31,63%
Total	490	100,00%

Fuente: de elaboración propia

1. Gráfico del análisis de la variable F.21. RSC con el personal



Fuente: de elaboración propia

Teniendo en cuenta la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) con su personal, contiene unos resultados mayoritarios proporcionalmente a los dos intervalos de acuerdo, con

porcentajes similares para el acuerdo leve y el alto, los dos suman una proporción del 65%. El rango de indiferencia también contiene un porcentaje destacables, pues una de cada cuatro personas de la población muestral tiene un promedio de los ítems de esta variable en torno al intervalo. Por último, comentar que 51 personas están con un promedio en los rangos de desacuerdo, de los cuales 35 de ellos, son del grado de desacuerdo leve y 16 del desacuerdo alto.

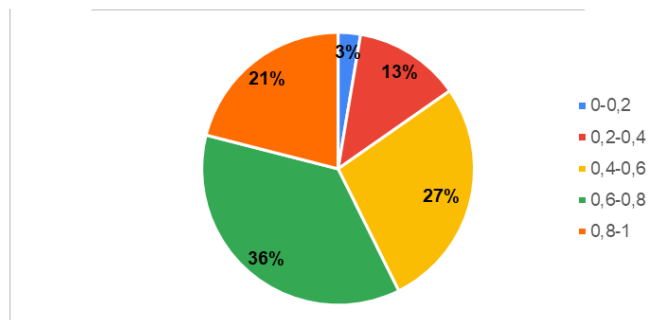
4.1.2. Análisis descriptivo del uso activo de la tecnología por parte de los empleados

11. Tabla del análisis descriptivo de la variable F.22.1. Uso activo de la tecnología

Grado de acuerdo/desacuerdo (0-1)	Número	%
0-0,2 (Desacuerdo alto)	13	2,65%
0,2-0,4 (Desacuerdo leve)	62	12,65%
0,4-0,6 (Indiferencia)	134	27,35%
0,6-0,8 (Acuerdo leve)	178	36,33%
0,8-1 (Acuerdo alto)	103	21,02%
Total	490	100,00%

Fuente: de elaboración propia

2. Gráfico del análisis descriptivo de la variable F.22.1. Uso activo de la tecnología



Fuente: de elaboración propia

Atendiendo al uso activo de la tecnología, destaca el poco porcentaje de los de desacuerdo, que contiene el 16%, sobre todo en el caso de desacuerdo de carácter alto que sólo se encuentran 13 personas de las encuestadas en el promedio de sus respuestas en los ítems. En contraposición con este hecho, los grados de acuerdo son los mayoritarios con un 57%, en el que existen un 15% más en los de acuerdo leve frente al acuerdo alto. Para finalizar con esta variante de la variable “tecnología”, el rango de la indiferencia tiene un porcentaje de importancia teniendo en cuenta su proporción, pues 134 están en este intervalo debido al promedio de los ítems que explican el comportamiento de la variante de la variable.

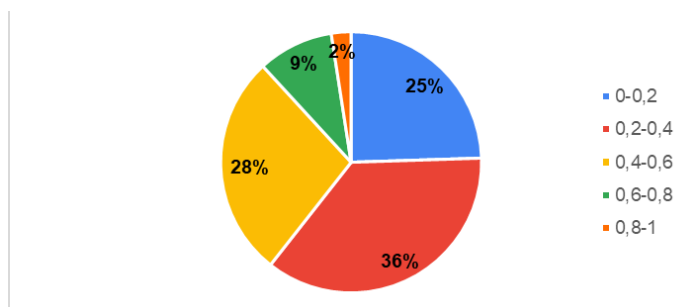
4.1.3. Análisis descriptivo de la percepción de sustitución humana por la tecnología en el puesto laboral

12. Tabla del análisis descriptivo de la percepción de riesgo de pérdida de empleo por sustitución tecnológica

Grado de acuerdo/desacuerdo (0-1)	Número	%
0-0,2 (Desacuerdo alto)	120	24,49%
0,2-0,4 (Desacuerdo leve)	177	36,12%
0,4-0,6 (Indiferencia)	135	27,55%
0,6-0,8 (Acuerdo leve)	46	9,39%
0,8-1 (Acuerdo alto)	12	2,45%
Total	490	100,00%

Fuente: de elaboración propia

3. Gráfico del análisis descriptivo de la percepción de riesgo de pérdida de empleo por sustitución tecnológica



Fuente: de elaboración propia

En consideración con la percepción de riesgo de pérdida de empleo por sustitución tecnológica, los intervalos que exponen el desacuerdo promedio de la variable son los predominantes, que supera el 60% de la muestra existente. De esta proporción, el 36% es de desacuerdo leve mientras que el 25% restante de desacuerdo alto. El rango de independencia también es de tamaño relevante pues 135 personas de los encuestados tienen un promedio de los ítems que intentan explicar esta variante de la variable tecnología en este intervalo. Los intervalos que destacan por su ausencia son los de acuerdo. En específico el de acuerdo alto, pues los encuestados que se encuentran en este rango del conjunto de la muestra es del 2%.

4.1.4. Bienestar del empleado

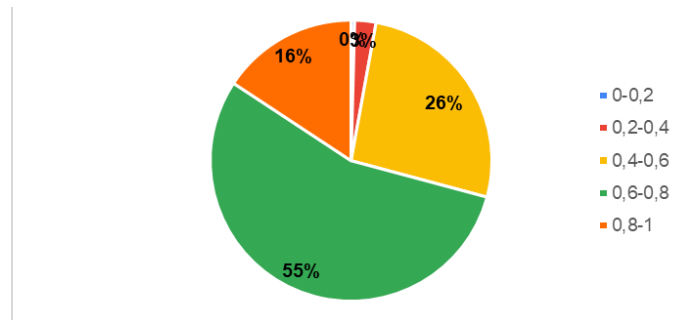
13. Tabla del análisis descriptivo del bienestar del empleado

Grado de acuerdo/desacuerdo (0-1)	Número	%
0-0,2 (Desacuerdo alto)	2	0,41%
0,2-0,4 (Desacuerdo leve)	12	2,45%
0,4-0,6 (Indiferencia)	129	26,33%
0,6-0,8 (Acuerdo leve)	270	55,10%
0,8-1 (Acuerdo alto)	77	15,71%

Total 490 100,00%

Fuente: de elaboración propia

4. Gráfico del análisis descriptivo del bienestar del empleado



Fuente: de elaboración propia

Por último, siguiendo la línea de análisis descriptivo de las demás variables, el bienestar del empleado, una variable que aglutina las variables ya comentadas, presenta una proporción de encuestados en el rango de acuerdo leve de mayor de la mitad de la población muestral. Los porcentajes en los intervalos de indiferencia y de acuerdo alto tienen una proporción notable, de 24 y 17 por ciento respectivamente. Destacan los porcentajes bajos en los rangos de desacuerdo por parte de las personas que componen la muestra, siendo la de desacuerdo alto la que menos presencia se observa, pues sólo dos personas respondieron a la variable en una media de ítems en este rango.

4.2. ANÁLISIS DEL MODELO DEFINITIVO

4.2.1. Multicolinealidad

Para la detección de multicolinealidad, tanto exacta como aproximada en un modelo de regresión, se pueden analizar los síntomas de las propias consecuencias, tales como, coeficientes de correlación simple entre variables explicativas, contradicción entre la significación individual y conjunta del modelo o grandes variaciones en las estimaciones de los parámetros ante pequeños cambios en la información muestral.

Como se puede observar en el siguiente gráfico, no existe correlación simple significativa entre las variables exógenas del modelo, siendo esta, condición suficiente pero no necesaria para la presencia de multicolinealidad en un modelo de regresión múltiple.

14. Tabla de la multicolinealidad

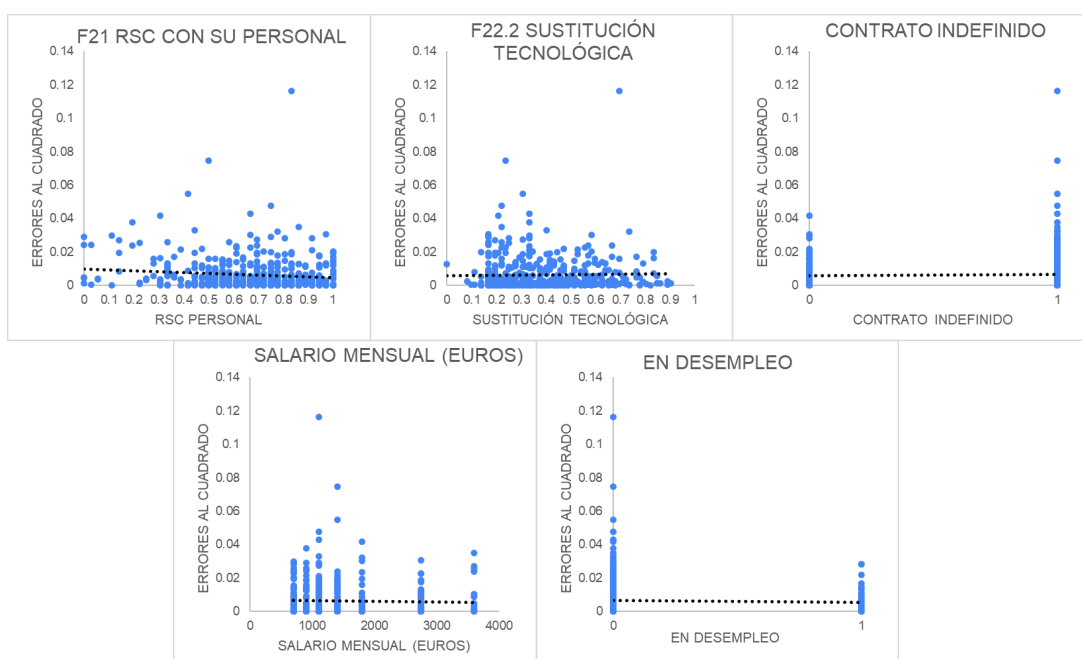
	RSC	SUST TECN	INDEFINIDO	SALARIO	DESEMPLEO
RSC	100,00%	-4,67%	3,20%	13,17%	-13,14%
SUST TECN		100,00%	-1,59%	-9,67%	2,83%
INDEFINIDO			100,00%	8,94%	0,28%
SALARIO				100,00%	-16,20%
DESEMPLEO					100,00%

Fuente: de elaboración propia

Como se ha desarrollado previamente en el apartado 3.3.1. Modelo estadístico definitivo de este estudio, no existen contradicciones entre la significación individual de las variables exógenas del modelo y la significación conjunta, más allá de un coeficiente R^2 ligeramente por debajo del valor deseable. Además, durante el estudio, ante pequeñas alteraciones en la muestra, los coeficientes se han mantenido relativamente estables, lo cual fortalece la teoría de la ausencia de multicolinealidad.

4.2.2. Heterocedasticidad

5, 6, 7, 8 y 9. Gráficos de la heterocedasticidad



Fuente: de elaboración propia

Para el análisis de heterocedasticidad en el modelo, se han construido distintos gráficos de puntos para cada variable independiente en el que se cruzan el valor de cada individuo en dicha variable con los errores de las predicciones al cuadrado. Se puede observar cómo los errores están distribuidos de manera relativamente homogénea. Esto implica que los errores tienen una varianza relativamente constante en todos los niveles de las variables explicativas y, por lo tanto, los supuestos de homocedasticidad se cumplen.

4.2.3. Capacidad de predicción-post muestral

A pesar de contar con un R^2 ligeramente por debajo del nivel aceptable, se puede estudiar la capacidad predictiva del mismo para individuos ajenos a la muestra a través del test de calidad post-muestral de Hendry.

Si a los valores del bienestar para cada individuo de la muestra le restamos el valor estimado para dicho individuo, obtendremos el error de predicción para dicho individuo:

$$e_i = \text{Bienestar}_i - \text{Bienestar estimado}_i$$

Al calcular el sumatorio de los valores absolutos de los errores individuales y, dividirlos entre el tamaño de la muestra, estaremos calculando el porcentaje medio de error, que en nuestro modelo es del 10,54%. Para saber si este valor es lo suficientemente bajo procederemos con el contraste de calidad post-muestral de Hendry.

$$H_0: \beta = \beta^{n+j} \text{ (Modelo apto para predecir)}$$

$$H_1: \beta \neq \beta^{n+j}$$

$$H = \sum e^2 / (SCR/N-K) = 3,0762535451343 / (5.654/490-5) = 0,26 < \chi^2_{5,0,95} = 11,071$$

No se rechaza $H_0 \rightarrow$ Modelo apto para predecir

Al ser un modelo apto para predecir, podemos darlo por válido a pesar de su R^2

5. CONCLUSIONES

Según lo estudiado en el presente trabajo, se han sacado unas conclusiones en base a los resultados obtenidos de las variables que se han contemplado que son pertinentes para las empresas a la hora de aplicar cambios en su organización para conseguir el bienestar del empleado.

5.1. RELACIÓN DE LA RSC CON EL BIENESTAR DEL EMPLEADO

En primer lugar, hay que comentar la relación positiva de alta significatividad entre la RSC con el personal y el bienestar del empleado. Esto coincide con los estudios anteriores que concuerdan en esta relación en la misma dirección siendo la RSC con el personal un factor determinante que aumente el bienestar del empleado (Pérez-Rave, Correa-Morales & González-Echevarría, 2022; Gullifor at al., 2023).

El presente estudio busca herramientas que fomenten el bienestar de los empleados además de conocer el perfil de las personas en el mundo laboral según su bienestar laboral. Por tanto, se concluye que a las empresas de Canarias les interesa usar la herramienta de las prácticas de RSC con el personal en las organizaciones como forma de conseguir aumentar el bienestar de los trabajadores.

5.2. RELACIÓN DE LAS TICs CON EL BIENESTAR DEL EMPLEADO

En cuanto al uso activo de la tecnología, en el modelo final se observa que no tiene la significatividad necesaria para ser considerada como relacionada con el concepto que buscamos explicar. Este hecho se coordina con los estudios de Rimbau-Gilabert (2019), Rimbau-Gilabert (2018) o Ginès (2022), que exponían que el uso de la tecnología tenía beneficios y desventajas para el bienestar del empleado.

Atendiendo al resultado de la percepción de sustitución humana por parte de la tecnología, se concluye una relación negativa en la que a mayor inseguridad laboral por este hecho se reduce el bienestar del trabajador. Nam (2019) y Silla et al. (2009) confirman las teorías aportadas por estos estudios, relacionando negativamente la percepción del empleado por sustitución de su puesto de trabajo gracias a la tecnología y el bienestar del empleado.

En resumen, los resultados del presente estudio, apoyados por la revisión de la literatura realizada, determinan que estas herramientas son inconclusas en el efecto en el bienestar del trabajador. Por un lado, hay relación positiva con el uso activo de la tecnología, aunque no de manera significativa; por otro lado, la percepción de sustitución es relacionada negativamente con el concepto de bienestar laboral. Es por ello, que no se recomienda el uso de la tecnología como forma de estimular el bienestar del empleado en la plantilla.

5.3. OTRAS VARIABLES ESTUDIADAS EN RELACIÓN CON EL BIENESTAR

En el modelo definitivo, se determinan las variables sociodemográficas y laborales que tienen relación con el bienestar del empleado. Aunque se han intentado estudiar diversas variables, sólo tres son suficientemente significativas para ser comentadas.

Al igual que el trabajo de (Delgado et al., 2015), se ha concluido el estado actual del empleado tiene relación, confirmando que las personas en situación de desempleo presentan menor bienestar en el ámbito laboral. También se ha expuesto que las personas que tienen trabajo indefinido sienten un mayor bienestar en su entorno laboral, un hecho que coincide con la mención de Fonseca & Cruz (2019) a Diego, Diego & Olivar (2001), que hablan sobre la relación positiva de los elementos extrínsecos, en los que se encuentra el tipo de contrato, y el bienestar laboral. Otro elemento extrínsecos que el presente estudio relaciona positivamente con el bienestar del empleado significativamente es el salario mensual neto.

Debido a estos resultados, las organizaciones deben tener en cuenta a la hora de crear los puestos de trabajo, el salario y el tipo de contrato que se realicen debido a que es pertinente para el bienestar del empleado. Se debe apostar por contratos indefinidos con un salario alto, en la medida de lo posible, para aumentar el bienestar de la plantilla. También, hay que tener en consideración que las personas desempleadas tienen menor bienestar del empleado a la hora de comenzar un proceso de selección, por lo que se deberá considerar estimular este cuando sean admitidos.

6. LIMITACIONES Y FUTURAS LÍNEAS DE ACTUACIÓN

El presente estudio se ha realizado con una variable de creación propia, el bienestar del empleado. Esto se une a la ambigüedad y complejidad del análisis cuantitativo de variables con un alto contenido psicológico y cualitativo. En futuras líneas de actuación, se puede realizar literatura sobre la mejor cuantificación de las variables usadas en el estudio, así como evaluar la forma de calcular el bienestar del empleado propuesta.

En cuanto a la encuesta propuesta, existe la posibilidad de que la población muestral haya respondido a las preguntas de forma errónea o aleatoriamente debido a la extensión de la encuesta y a la inexistencia de preguntas que actúen como control para que estos errores no se produzcan. Asimismo, la difusión de la encuesta se realizó por muestreo de conveniencia, lo cual produce un sesgo hacia personas relacionadas con la comunidad universitaria de Tenerife pues las personas que realizaron el trabajo de campo son universitarios.

A nivel estadístico, el R^2 del modelo es del 0,648, lo cual puede explicar que no se haya tenido en cuenta variables explicativas del bienestar del empleado. No se han contemplado todos los elementos intrínsecos y extrínsecos del puesto laboral debido a la extensión, lo cuál sería pertinente seguir estudiando sobre ello, pues Fonseca & Cruz (2019) mencionan al estudio de Diego, Diego & Olivar (2001), en la que determinan que el bienestar laboral está determinado por estos elementos en el entorno de trabajo.

7. BIBLIOGRAFÍA

- [1] Alonso Domínguez, &, & Blanco Prieto, A. (2022). Corporate Social Responsibility: An analysis of occupational welfare through the GRI reports of large companies in Spain. RIO: Revista Internacional De Organizaciones, (28), 35-62.
<https://doi.org/10.17345/rio28.35-62>
- [2] Alvarado Herrera, A., & Schlesinger Díaz, M. (2008). Dimensionalidad De La Responsabilidad Social Empresarial Percibida Y Sus Efectos Sobre La Imagen Y La Reputación: Una Aproximación Desde El Modelo De Carroll. Estudios Gerenciales, 24(108), 37-59. [https://doi-org.accedys2.bbtk.ull.es/10.1016/S0123-5923\(08\)70043-3](https://doi-org.accedys2.bbtk.ull.es/10.1016/S0123-5923(08)70043-3)
- [3] Ashford, S., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, Causes, and Consequences of Job Insecurity: A Theory-Based Measure and Substantive Test. Academy of Management Journal, 32(4), 803-829. <https://doi-org.accedys2.bbtk.ull.es/10.2307/256569>
- [4] Asociación para las Naciones Unidas en España. La Responsabilidad social [ANUE | La Responsabilidad social](#)
- [5] Barrio, E & Enrique, A.M. (2018). Responsabilidad Social Corporativa. Estudio sobre la identificación y clasificación de los stakeholders. AD Research, 17(17), 90-109.
<https://doi.org/10.7263/adresic-017-02>
- [6] Batalla-Busquets, J., & Myrthianos, V. (2015). The impact of innovation and the use of ICTs on human capital development in Spanish industry. Intangible Capital, 11(2), 249-269.
<http://dx.doi.org/10.3926/ic.423>
- [7] Blanch, J.M., Sahagún, M., Cantera, L., & Cervantes, G. (2010). Cuestionario de Bienestar Laboral General: Estructura y Propiedades Psicométricas. Revista De Psicología Del Trabajo Y De Las Organizaciones, 26(2), 157-170.
<https://doi.org/10.5093/tr2010v26n2a7>
- [8] Bresnahan, T., Brynjolfsson, E., & Hitt, L. (2002). Information Technology, Workplace Organization, and the Demand for Skilled Labor: Firm-Level Evidence. The Quarterly Journal of Economics, 117(1), 339-376. <https://doi.org/10.1162/003355302753399526>
- [9] Carroll, A., & Shabana, K. (2010). The Business Case for Corporate Social Responsibility: A Review of Concepts, Research and Practice. International Journal of Management Reviews: IJMR, 12(1), 85-105.
<https://doi-org.accedys2.bbtk.ull.es/10.1111/j.1468-2370.2009.00275.x>
- [10] Chesley, N. (2005). Blurring Boundaries? Linking Technology Use, Spillover, Individual Distress, and Family Satisfaction. Journal of Marriage and Family, 67(5), 1237-1248.
<https://doi-org.accedys2.bbtk.ull.es/10.1111/j.1741-3737.2005.00213.x>
- [11] Chesley, N. (2014). Information and communication technology use, work intensification and employee strain and distress. Work, Employment and Society, 28(4), 589-610.
doi:10.1177/0950017013500112

- [12] Cobos Sanchiz, D., Matud Aznar, M., Pérez Peña, J., & Sánchez Tovar, L. (2020). Estrés laboral, género y bienestar psicológico en personas trabajadoras jóvenes en España. *Salud De Los Trabajadores*, 28(2), 95-108.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7817889>
- [13] Córdoba, E. (2019). Hacia un Modelo Comprensivo de las Condiciones Vinculadas con el Bienestar Psicológico Laboral. *Trabalho (En)Cena*, 4(Especial), 110-128.
<https://doi.org/10.20873/2526-1487V4NEspecialP110>
- [14] Dahlsrud, A. (2008). How corporate social responsibility is defined: An analysis of 37 definitions. *Corporate Social-responsibility and Environmental Management*, 15(1), 1-13. <https://doi-org.accedys2.bbtck.ull.es/10.1002/csr.132>
- [15] Delgado García, C., Espejo Artacho, C., Moreno Zurita, J., & Domínguez Martos, F.J. (2015). Diferencias en afrontamiento, bienestar y satisfacción entre desempleados y empleados en cuanto al género. *Revista Electrónica De Investigación Y Docencia Creativa*, 4(1), 85-93. <http://dx.doi.org/10.30827/Digibug.37008>
- [16] Fenwick, T., & Bierema, L. (2008). Corporate social responsibility: Issues for human resource development professionals. *International Journal of Training and Development*, 12(1), 24-35.
<https://doi-org.accedys2.bbtck.ull.es/10.1111/j.1468-2419.2007.00293.x>
- [17] Fonseca Herrera, J. M. G., & Cruz Torres, C. E. (2019). [Relación del Bienestar Subjetivo de los trabajadores con su Compromiso hacia la organización. *Revista CES Psicología*, 12(2), 126-140. doi:10.21615/cesp.12.2.9
- [18] Fors, P., & Lennerfors, T. (2018). "We started building green IT back in the 1970s": Making sense of sustainable ICT through organizational history. *Sustainability (Basel, Switzerland)*, 10(8), 2668. <https://doi.org/10.3390/su10082668>
- [19] Frerichs, I., & Teichert, T. (2023). Research streams in corporate social responsibility literature: A bibliometric analysis. *Management Review Quarterly*, 73(1), 231-261.
<https://doi.org/10.1007/s11301-021-00237-6>
- [20] Frey, C.B., & Osborne, M. (2017). The future of employment. *Technological Forecasting & Social Change*, 114(January), 254-280.
<https://doi.org.accedys2.bbtck.ull.es/10.1016/j.techfore.2016.08.019>
- [21] Frey, C.B., Osborne, M., Buckland, R., Mamaeva, N., McDonald, G., Rahbari, E., Seydl, J., & Garlick, R. The future of innovation and employment. *Technology at work (Citi GPS: Perspectives & Solutions)*, 1.
<https://icg.citi.com/icghome/what-we-think/citigps/insights/technology-work>
- [22] Fuentes García, F., Núñez Tabales, J., & Veroz Herradón, R. (2005). Alternativas de cumplimiento de responsabilidad social corporativa en gestión de recursos humanos. *Universia Business Review*, (7), 68-89.

https://puntoq.ull.es/permalink/f/1rcchus/TN_cdi_dialnet_primary_oai_dialnet_unirioja_es_ART0000055745

- [23] Fuentes-García, F., Núñez-Tabales, J., & Veroz-Herradón, R. (2008). Applicability of Corporate Social Responsibility to Human Resources Management: Perspective from Spain. *Journal of Business Ethics*, 82(1), 27-44.
<https://doi.org/10.1007/s10551-007-9560-8>
- [24] Ginès Fabrellas, A. (2022). How to ensure employees' well-being in the digital age? Discussing (new) working time policies as health and safety measures. *IDP: Revista De Internet, Derecho Y Política*, (35), 1. <https://doi.org/10.7238/idp.v0i35.392944>
- [25] González Echavarría, F., Pérez Rave, J., & Correa Morales, J. (2022). Organizational social commitment and employee well-being: Illustrating a construct mining approach in R. *Dyna (Medellín, Colombia)*, 89(223), 27-35.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8559140>
- [26] González, V., & Mark, G. (2004). "Constant, constant, multi-tasking craziness". *Conference on Human Factors in Computing Systems: Proceedings of the SIGCHI Conference on Human Factors in Computing Systems*; 24-29 Apr. 2004, 113-120.
<https://doi-org.accedys2.bbtck.ull.es/10.1145/985692.985707>
- [27] Green, F. (2004). Why Has Work Effort Become More Intense? *Industrial Relations (Berkeley)*, 43(4), 709-741.
<https://doi-org.accedys2.bbtck.ull.es/10.1111/j.0019-8676.2004.00359.x>
- [28] Gullifor, D., Petrenko, O., Chandler, J., Quade, M., & Rouba, Y. (2023). Employee reactions to perceived CSR: The influence of the ethical environment on OCB engagement and individual performance. *Journal of Business Research*, 161, *Journal of business research*, 2023, Vol.161.
<https://doi-org.accedys2.bbtck.ull.es/10.1016/j.jbusres.2023.113835>
- [29] Hansen, S., Dunford, B., Boss, A., Boss, R., & Angermeier, I. (2011). Corporate Social Responsibility and the Benefits of Employee Trust: A Cross-Disciplinary Perspective. *Journal of Business Ethics*, 102(1), 29-45.
<https://doi.org/10.1007/s10551-011-0903->
- [30] Hernández, G., Álvarez Giraldo, C., & Naranjovalencia, J. (2011). Papel de gestión humana en el cumplimiento de la responsabilidad social empresarial. *Estudios Gerenciales*, 27(118), 163-188.
[https://doi-org.accedys2.bbtck.ull.es/10.1016/S0123-5923\(11\)70151-6](https://doi-org.accedys2.bbtck.ull.es/10.1016/S0123-5923(11)70151-6)
- [31] Kira, M., & Eijnatten, F. (2011). Socially Sustainable Work Organizations: Conceptual Contributions and Worldviews. *Systems Research and Behavioral Science*, 28(4), 418-421. <https://doi-org.accedys2.bbtck.ull.es/10.1002/sres.1083>

- [32] Lee, Y. (2023). ICT use, internal communication satisfaction, and engagement of working-from-home employees: The moderating role of affiliative tendency. *Computers in Human Behavior*, 138, 107472.
<https://doi-org.accedys2.bbtck.ull.es/10.1016/j.chb.2022.107472>
- [33] Martínez-Vargas, J. A., & Rivera-Porras, D. (2019). Factors that influence the well-being of people within their work context. *Aibi, Revista De Investigación Administración e Ingenierías*, 7(2), 77-81. doi:10.15649/2346030X.559
- [34] Menéndez, J., López Sánchez, J., Duarte, A., & Sandulli, F. (2007). El impacto del uso efectivo de las TIC sobre la eficiencia técnica de las empresas españolas. *Estudios Gerenciales*, 23(103),65-84.
[https://doi-org.accedys2.bbtck.ull.es/10.1016/S0123-5923\(07\)70010-4](https://doi-org.accedys2.bbtck.ull.es/10.1016/S0123-5923(07)70010-4)
- [35] Minian, I., & Monroy, (2018). El impacto de las nuevas tecnologías en el empleo en México. *Problemas Del Desarrollo*, 49(195), 27-53.Doi:10.22201/iiec.20078951e.2018.195.64001
- [36] Monsalve-Alamá, A., Ortigosa-Blanch, A., & Sánchez-García, J. (2023). The evolution of the media discourse on the implementation of media companies' new digital business models. *Technological Forecasting & Social Change*, 190, Technological forecasting & social change, 2023, Vol.190.
<https://doi-org.accedys2.bbtck.ull.es/10.1016/j.techfore.2023.122415>
- [37] Nam, T. (2019). Technology usage, expected job sustainability, and perceived job insecurity. *Technological Forecasting & Social Change*, 138, 155-165.
<https://doi-org.accedys2.bbtck.ull.es/10.1016/j.techfore.2018.08.017>
- [38] Organización Mundial de la Salud (2023) Preguntas más frecuentes. [Preguntas más frecuentes \(who.int\)](https://www.who.int)
- [39] Potocan, V., & Nedelko, Z. (2015). A New Socio-economic Order: Evidence About Employees' Values' Influence on Corporate Social Responsibility. *Systems Research and Behavioral Science*, 32(2), 230-239.
<https://doi-org.accedys2.bbtck.ull.es/10.1002/sres.2264>
- [40] Ramón Fernández, F. (2011). Transmisión del conocimiento en la empresa y la influencia de las redes sociales y TICs. <http://dx.doi.org/10.6034/232>
- [41] Raufflet, E. (2011). Responsabilidad corporativa y desarrollo sostenible: Una perspectiva histórica y conceptual. *Cuadernos De Administración (Cali, Colombia)*, 26(43), 23-32.
<https://doi.org/10.25100/cdea.v26i43.422>
- [42] Rimbau Gilabert, E. (2018, octubre, 31). Digitalización ¿oportunidad o problema para el bienestar de los trabajadores? [Presentación de póster]. *Worktech*, Quito, Ecuador.
<http://hdl.handle.net/10609/92266>

- [43] Rimbau-Gilabert, Eva. Digitalización y bienestar de los trabajadores. IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball, 2019, n.º 2, <https://doi.org/10.31009/IUSLabor.2019.i02.01>
- [44] Roskies, E., & Louis-Guerin, C. (1990). Job insecurity in managers: Antecedents and consequences. *Journal of Organizational Behavior*, 11(5), 345-359.
<https://doi.org/10.1002/job.4030110503>
- [45] Ruperti Cañarte, S., Burau Grain, E., & Pin Carvajal, J. (2016). El uso de las tics como herramientas estratégicas de la comunicación empresarial. *ReHuSo: Revista De Ciencias Humanísticas Y Sociales*, 1(3), 23-30.
<https://doi.org/10.33936/rehuso.v1i3.758>
- [46] Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social (marzo, 2022). Informe Jóvenes y Mercado de Trabajo.
https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/jovenes/2022/Marzo_2022.pdf
- [47] Silla, I., De Cuyper, N., Gracia, F., Peiró, J., & De Witte, H. (2009). Job Insecurity and Well-Being: Moderation by Employability. *Journal of Happiness Studies*, 10(6), 739-751. doi:10.1007/s10902-008-9119-0
- [48] The International Organization for Standardization (2010). Guidance on Social Responsibility (ISO 26000). [ISO 26000:2010\(es\). Guía de responsabilidad social](#)
- [49] Trujillo Pons, F. (2021). La "desconexión digital" en el ámbito laboral. En Tirant lo Blanch (Eds.), *La presente era digital y la conectividad constante del trabajador*.
<https://biblioteca-tirant-com.accedys2.bbtk.ull.es/cloudLibrary/ebook/show/9788413975757>
- [50] Vara-Miguel, A., Sánchez-Blanco, C., Chalezquer, C., & Negredo, S. (2021). Funding sustainable online news: Sources of revenue in digital-native and traditional media in Spain. *Sustainability (Basel, Switzerland)*, 13(20), 11328.
<https://doi.org/10.3390/su132011328>

8. ANEXOS

8.1. ANEXO 1

15. Tabla de variables itemizadas

F.23. Bienestar del empleado	F.1. Aprendizaje permanente en el empleo y desarrollo profesional bajo condiciones de igualdad de oportunidades	1.1. Existe igualdad de oportunidades para los ascensos y la promoción laboral
		1.2. Se dispone de un plan anual de formación continua
		1.3. Se me da la oportunidad de participar en programas de formación continua para mejorar mi trabajo
		1.4. Se imparte formación para adaptar a los nuevos empleados/as a su trabajo
		1.5. Se incentiva la formación del personal para ampliar sus conocimientos y desarrollar su talento
		1.6. Se ofrece formación para aumentar mis oportunidades de progresar profesionalmente
		1.7. Se me proporciona formación específica, relacionada con mi trabajo, para mejorar mi rendimiento
		1.8. Se me da formación para resolver problemas, ser creativo, trabajar en equipo, hablar en público, etc.
		1.9. Se me proporciona formación en idiomas
		1.10. Se facilita que el personal realice formación externa, es decir, fuera de la organización
	F.2. Conciliación (equilibrio) de la vida laboral, familiar y personal	2.1. En general, considero que mi jornada laboral semanal es la adecuada
		2.2. En general, considero que mi turno de trabajo es adecuado
		2.3. Existe flexibilidad respecto a mis condiciones de trabajo cuando lo necesito (horarios, turnos...)
		2.4. Dispongo de tiempo libre en la semana para descansar y realizar actividades no laborales (ocio, cultura...)
		2.5. En general, creo que mi vida laboral, familiar y personal están equilibradas
		2.6. Se facilita que pueda conciliar mi vida laboral, familiar y personal
		2.7. Se me comunica con suficiente antelación los cambios que pudiese tener mi horario de trabajo
		2.8. Mi balance vida-trabajo es positivo
	F.3. Calidad intrínseca del empleo	3.1. Mi trabajo es interesante
		3.2. Mi trabajo es creativo
		3.3. En mi trabajo tengo libertad para desarrollar iniciativas propias y tomar decisiones
		3.4. En mi trabajo se favorece la relación con los compañeros y el trabajo en equipo
		3.5. En mi trabajo hay buen ambiente laboral y compañerismo
		3.6. Mi trabajo requiere un buen comportamiento ético

	F.4. Ingresos adecuados	4.1. Estoy satisfecho con mi salario en relación a la cantidad de trabajo que realizo
		4.2. Mi salario es adecuado teniendo en cuenta mi nivel formativo
		4.3. Mi salario es adecuado teniendo en cuenta mi experiencia profesional
		4.4. Mi salario se encuentra dentro de la media de lo que se cobra por empleos similares
	F.5. Estabilidad y seguridad en el empleo	5.1. Tengo confianza en que continuaré trabajando en esta organización durante los próximos dos años
		5.2. Mi puesto de trabajo está garantizado en esta organización
		5.3. Se favorece la estabilidad y permanencia en el trabajo
	F.6. Entorno de trabajo saludable y seguro	6.1. Me siento físicamente seguro/a en el desempeño de mi trabajo
		6.2. El esfuerzo físico que requiere el desarrollo de mi trabajo es razonable
		6.3. Mi salud no resulta afectada por mi trabajo
	F.7. Condiciones de trabajo decentes y dignas	7.1. En general, disfruto de condiciones de trabajo que mejoran las recogidas por convenio
		7.2. En general, considero que mi tipo de contrato es adecuado
		7.3. En mi trabajo, cuento con los recursos adecuados para realizarlo con garantías
	F.8. Diálogo social	8.1. Los representantes de los trabajadores/as defienden mis derechos laborales
		8.2. Los representantes de los trabajadores/as negocian en función de los intereses comunes
	F.9. Satisfacción laboral	9.1. En general, me siento satisfecho/a con mi actual trabajo
		9.2. En general, me gusta mi trabajo
		9.3. En general, me gusta trabajar en esta empresa
		10.1. Esta empresa se merece mi lealtad

	F.10. Compromiso y fidelización laboral	10.2. Tengo un gran sentimiento de pertenencia a esta empresa
		10.3. Me gustaría seguir trabajando en esta empresa en el futuro
		10.4. Recomendaría trabajar en esta empresa
		10.5. Con frecuencia pienso en dejar mi trabajo
		10.6. Probablemente buscaré un trabajo nuevo pronto
	F.11. Engagement	11.1. En mi trabajo me siento lleno/a de energía
		11.2. Soy fuerte y vigoroso/a en mi trabajo
		11.3. Cuando me levanto por la mañana, tengo ganas de ir a trabajar
		11.4. Estoy entusiasmado/a con mi trabajo
		11.5. Mi trabajo me inspira
	11.6. Estoy orgulloso/a del trabajo que realizo	

		11.7. Me implico mucho en mi trabajo
		11.8. Estoy inmerso/a en mi trabajo
		11.9. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo
F.12. Motivación y esfuerzo laboral		12.1. En mi trabajo me siento motivado/a
		12.2. Me siento motivado/a porque esta empresa se interesa por el bienestar de su personal
		12.3. Estoy plenamente implicado/a en mi trabajo
		12.4. Me esfuerzo en mi trabajo porque me gusta lo que hago
		12.5. Me esfuerzo porque la empresa valora mi trabajo
		12.6. Me esfuerzo porque la calidad de mi empleo y mis condiciones laborales son buenas
		12.7. Cuando trabajo realmente me esfuerzo al máximo
F.13. Eficacia laboral		13.1. Pienso que en mi trabajo aprovecho al máximo mis conocimientos y experiencia
		13.2. Pienso que realizo la mayoría de mis tareas de forma efectiva
		13.3. Creo que en mi trabajo me desenvuelvo mejor que el resto de empleados de la empresa
F.14. Rendimiento individual laboral		14.1. Normalmente, mi rendimiento es mejor de lo que se espera de mi
		14.2. Trabajo al máximo de mi capacidad en mis tareas
		14.3. La empresa valora mi rendimiento en el trabajo de manera objetiva
		14.4. Mi rendimiento es máximo teniendo en cuenta el número de empleados/as
		14.5. Mi rendimiento por hora trabajada es óptimo
F.15. Trato con clientes		15.1. Teniendo en cuenta todo lo que hago, trato a los/as clientes insatisfechos bastante bien
		15.2. No me importa atender a la clientela que tiene quejas
		15.3. Ninguno de los/as clientes con los que yo trato se va sin haber resuelto sus problemas o quejas
		15.4. Disfruto ayudando a resolver las quejas de la clientela
		15.5. Clientes cuyas quejas atendí en su momento son algunos de los más leales hoy en día con la empresa
F.16. Significado de mi trabajo		16.1. Mi trabajo es importante para la empresa
		16.2. Mi trabajo tiene un efecto positivo sobre la empresa
		16.3. Mi trabajo tiene un efecto positivo sobre la clientela
		16.4. Mi trabajo tiene un efecto positivo sobre la sociedad
F.17. Felicidad		17.1. En general considero que soy una persona feliz
		17.2. En comparación con la mayoría de mis amigos, considero que soy una persona feliz

		17.3. Algunas personas son generalmente muy felices. Disfrutan de la vida sin importar lo que pasa, aprovechando todo al máximo. Me identifico con ese tipo de personas
		17.4. Algunas personas generalmente no son muy felices. Aunque no están deprimidos, nunca parecen tan felices como deberían. Me identifico con ese tipo de personas
	F.18. Calidad de vida	18.1. Estoy satisfecho/a con mi vida en conjunto
		18.2. Siento que tengo una vida plena y gratificante
		18.3. Por lo general, soy feliz con mi vida
	F.19. Performance financiero	19.1. Los empleados/as somos el principal activo de mi empresa
		19.2. El personal es decisivo a la hora de que mi empresa logre mejores resultados económico-financieros
		19.3. La supervivencia económica de mi empresa depende en gran medida de su personal
	F.20. Performance	20.1. Los empleados/as somos decisivos a la hora de proporcionarle ventajas competitivas a mi empresa con respecto al resto de empresas

	ventaja competitiva	20.2. Los empleados/as somos decisivos para el futuro a medio y largo plazo de mi empresa
F.21. RSC con su personal		21.1. Nuestra empresa desarrolla políticas que mejoran el bienestar de su personal
		21.2. Nuestra empresa fomenta la seguridad y la salud de sus empleados/as
		21.3. Nuestra empresa evita toda forma de discriminación (por edad, sexo, discapacidad, etnia o religión) en sus políticas de contratación y promoción
		21.4. Nuestra empresa apoya la igualdad de oportunidades en el trabajo (p. ej. con políticas de igualdad de género)
		21.5. Nuestra empresa ayuda a los empleados/as en caso de dificultad (p. ej. con asistencia médica o social)
		21.6. Nuestra empresa ayuda a su personal a conciliar la vida profesional con la personal (p. ej. con horarios flexibles, trabajo a media jornada, acuerdos laborales flexibles)
F.22. Tecnología	F.22.1. Uso activo de la tecnología	22.1.1. En el futuro pretendo trabajar cada vez más con Tecnologías de la Información (TI)
		22.1.2. Quiero utilizar las Tecnologías de la Información (TI) en mi trabajo
		22.1.3. En el futuro, es probable que use las TI en mi trabajo
		22.1.4. En mi trabajo uso Internet con frecuencia
		22.1.5. Utilizo mi teléfono móvil para "participar en videollamadas o videochats"
		22.1.6. Utilizo mi teléfono móvil para "adquirir productos online, como libros, música, juguetes o ropa"
		22.1.7. Utilizo mi teléfono móvil para "obtener direcciones, recomendaciones u otro tipo de información relacionada con mi ubicación"

		22.1.8. Utilizo mi teléfono móvil para “consultar los resultados o los análisis deportivos”
		22.1.9. Utilizo mi teléfono móvil para “ver películas o programas de televisión”
		22.1.10. Utilizo mi teléfono móvil para “escuchar radio o servicios de música online”
		22.1.11. Utilizo el correo electrónico para contactar y hacer seguimiento de posibles ofertas de trabajo
		22.1.12. Accedo a Internet para buscar ofertas de trabajo en mi zona
		22.1.13. Cumplimento solicitudes de empleo online
		22.1.14. Utilizo un perfil en redes sociales o una página web personal para destacar mis habilidades laborales
		22.1.15. Accedo a Internet para buscar servicios dirigidos a buscar empleo
		22.1.16. Mi puesto de trabajo requiere el uso frecuente/intensivo de Tecnologías de la Información (TI)
		22.1.17. En mi trabajo dispongo de medios tecnológicos adecuados y suficientes para un buen desempeño laboral
	F.22.2. Percepción de riesgo de pérdida de empleo por sustitución tecnológica	22.2.1. Pienso que mi puesto de trabajo podría ser sustituido por las nuevas tecnologías
		22.2.2. Me preocupa que lo que hago ahora en mi trabajo pueda ser sustituido por las nuevas tecnologías
		22.2.3. Me preocupa mi futuro en mi organización porque las nuevas tecnologías están sustituyendo a los empleados
		22.2.4. Personalmente, me preocupa mi futuro en mi industria porque las nuevas tecnologías están sustituyendo a los empleados
		22.2.5. Mi empresa se está adaptando a los cambios tecnológico
		22.2.6. Mi empresa me prepara/forma para responder bien al cambio tecnológico
F.24. Variables Demográficas		24.1. Sector de la empresa
		24.2. Indique el número de trabajadores/as aproximado de la empresa
		24.3. Años que lleva trabajando (o trabajó) en la empresa
		24.4. Tipo de contrato
		24.5. Dedicación del contrato: Completa /Parcial (indicar horas)
		24.6. Indique su ocupación:
		24.7. Nombre del puesto de trabajo (en el contrato):
		24.8. Departamento de adscripción:
		24.9. Número de personas a su cargo:
		24.10. Salario mensual NETO:
		24.11. Sexo

	24.12. Señale su nivel de estudios (el superior si tiene varios):
	24.13. Nacionalidad:
	24.14. País de origen:
	24.15. Situación laboral
	24.16. En los últimos 12 meses, ¿ha cambiado de trabajo?
	24.17. ¿Cuántos contratos ha tenido en los últimos 5 años?

Fuente: de elaboración propia

8.2. ANEXO 2

16, 17 y 18. Tablas que resumen del modelo estadístico

Estadísticas de regresión	
Coeficiente de correlación múltiple	0,805
Coeficiente de determinación R ²	0,648
R ² ajustado	0,644
Error típico	0,079721392
Observaciones	490

Análisis de Varianza	Grados de libertad	Suma de cuadrados	Promedio de los cuadrados	F	Valor crítico de F
Regresión	5	5.654	1,131	177,914	0,00E+00
Residuos	484	3.076	0,006		
Total	489	8.730			

	Coeficientes	Error típico	Coeficientes Estand.	Estadístico t	Probabilidad
Intercepción	0,318	0,017		18,632	0
RSC.PERSONAL	0,454	0,017	0,727	26,515	0
SUSTITUCIÓN. TECNOLÓGICA	-0,044	0,02	-0,06	-2,219	0,027
INDEFINIDO	0,029	0,009	0,094	3,133	0,002
SALARIO	0,0000282	0	0,157	5,562	0
EN DESEMPLEO	-0,03	0,012	-0,077	-2,592	0,01

Fuente: de elaboración propia