

# FACTORES DE ESTRÉS EN EL COLECTIVO DE ADMINISTRACIÓN DE FINCAS

Medición de variables de  
bienestar subjetivo y factores  
predictores



Colegio Territorial de  
Administradores de Fincas de Bizkaia  
Bizkaiko Soro - Administrazioileen  
Lurralde-Kolegio Ofiziala

Administradora  
Fincas  
Colegiada



Administrador  
Fincas  
Colegiado



Colegio  
Administradores de Fincas  
Navarra  
Nafarroako  
Finka Administrazioileen  
Elkargoa

# 1. INTRODUCCIÓN





## 1.1. Objetivos del estudio

Atendiendo la petición del Colegio de Administradores de Fincas de Bizkaia (CAF Bizkaia), se ha llevado a cabo un estudio dirigido a comprender en mayor profundidad la realidad de las personas trabajadoras pertenecientes a los colectivos de Administración de Fincas de Bizkaia y Navarra en materia de bienestar subjetivo y estrés laboral, identificando elementos asociados a dicho malestar que puedan ayudar a mejorar situación del colectivo e identificar áreas de mejora.

Dicho estudio es fruto de las acciones participativas y de trabajo desarrolladas entre el equipo motor de los colegios de Administración de Fincas de Bizkaia y Navarra y la Universidad de Deusto, Deusto Business School, en las cuales se han identificado algunas de las potenciales áreas de influencia en los niveles de estrés del colectivo y se han establecido objetivos de trabajo académicamente guiados para aplicar la investigación y el conocimiento científico en la identificación de factores de estrés en el colectivo. A continuación, se resumen los hitos y fases principales del proyecto desarrollado:



En el marco de este proyecto, este informe tiene como objetivo elaborar un resumen de los resultados observados en el estudio llevado a cabo en el colectivo, captando la situación actual de estrés del colectivo de Administración de Fincas con una muestra de datos de 181 personas participantes, quienes han contestado de manera voluntaria a un cuestionario en el que se preguntaba sobre diferentes cuestiones de su vida profesional y personal. El análisis aquí presentado se centra en identificar cuáles son las variables que están afectando en mayor medida al bienestar y salud de los administradores/as y en particular si éste está condicionado por variables a nivel individual, grupal u organizacional. En definitiva, el presente informe tiene como finalidad comprobar si efectivamente existe un problema de bienestar subjetivo y estrés en la profesión del colectivo de Administración de Fincas y, en su caso, identificar cuáles son las variables que afectan directa e indirectamente a su vivencia del estrés y la salud psicosocial.

## Metodología

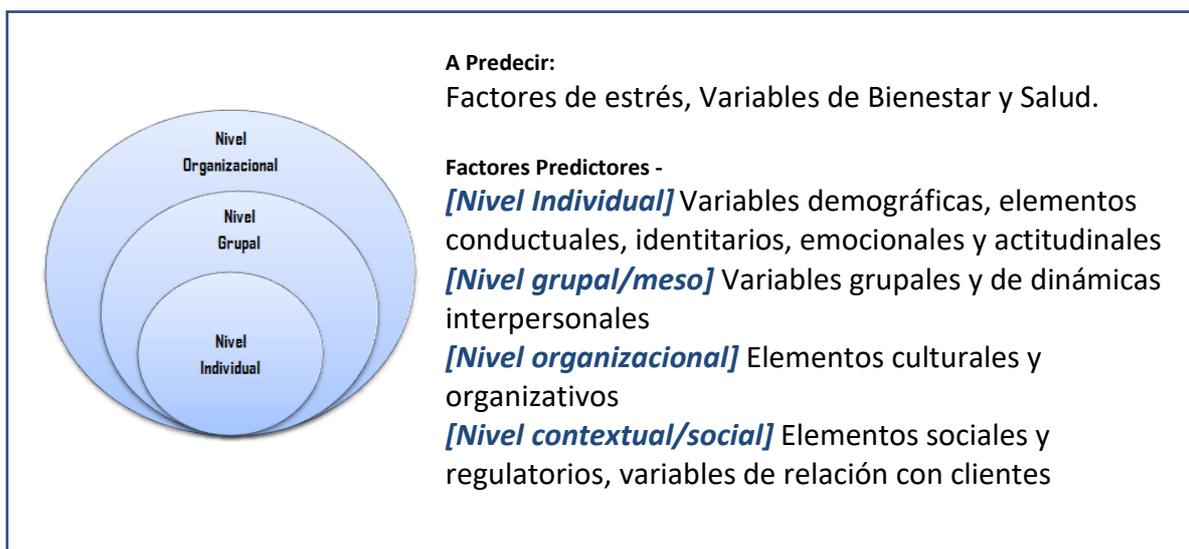
En lo referente a la recogida de datos del informe, se ha procedido a la elaboración de una encuesta dirigida a los administradores/as de Fincas de los colegios de Bizkaia y Navarra, con distintas preguntas relacionadas y calificadas según escalas de tipo Likert. La aplicación estadística utilizada ha sido la herramienta SPSS, mediante la cual se ha procedido a la creación de diferentes dimensiones que agrupan las respuestas del colectivo de administradores/as de Fincas, realizando análisis exhaustivos de cada uno de los bloques para las puntuaciones obtenidas. En análisis paralelos, los datos se han codificado estadísticamente con el propósito de establecer variables binarias por encima y por debajo de las puntuaciones medias que permitieran un análisis simplificado de los datos y la elaboración del informe.

Se han realizado una serie de preguntas en relación al siguiente grupo de variables: variables demográficas, variables a nivel individual de nivel y salud (estrés, salud, bienestar y satisfacción), variables relacionadas con dinámicas interpersonales (nivel de apoyo que perciben en el trabajo), variables a nivel organizacional (situación actual de su día a día en el trabajo), variables del nivel de desempeño (desempeño en las comunidades relacionados con las comunidades y los clientes) así como variables a nivel general que afectan a la situación de estrés de estos trabajadores/as. En cada bloque de variables analizado se exponen las distintas variables empleadas con objeto de enriquecer el análisis. En el informe se han empleado variables tanto cualitativas como cuantitativas, que han sido transformadas en variables nominales para la realización del modelo estadístico.

La metodología de este modelo, por tanto, está enfocada en la recopilación de los datos en las encuestas traducidas a una serie de bloques de variables, con el fin de identificar cuáles son los aspectos más relevantes a la hora de causar la situación de estrés del colectivo de administradores/as de Fincas encuestado. Se procederá por lo tanto a identificar cuáles son los factores que afectan en mayor medida a la situación física y mental de estos trabajadores/as, siendo las principales variables analizadas las de bienestar y salud y las variables explicativas las demográficas a nivel individual, las variables que involucran relaciones laborales a nivel grupo, las variables empresariales a nivel organizacional y las variables relacionadas con el desempeño de clientes y sociedad.

El informe se encontrará en base a esta lógica dividido en tres niveles: nivel individual, grupal y organizacional. Existirá, además, un cuarto nivel que involucran a los clientes de los administradores/as de fincas.

Gráfico 1. Niveles de análisis (modelo sistémico).





## 1.2. Análisis del Modelo

---

En lo relativo a las variables que conforman el modelo, se ha realizado una agrupación de éstas con el propósito de simplificar el análisis de datos, generando distintas dimensiones que agrupan las medias de los resultados. Se parte de la premisa de que la variable explicada de bienestar y salud de los administradores/as de fincas tiene manifestaciones en la salud tanto física como emocional. El análisis, por tanto, está elaborado de manera que se pueda observar en qué medida esta variable explicada se relaciona con diferentes variables explicativas descritas a continuación.

El informe se divide en cuatro grandes bloques de variables. En concreto, se analizan bloques demográficos, de bienestar y salud, de situación en el trabajo y de relaciones con clientes. Asimismo, se han tratado de comparar en el mayor número de casos posibles las puntuaciones obtenidas en la escala de Likert con las respectivas medias poblacionales. En el bloque de salud y bienestar, se han utilizado herramientas de medición basadas en la herramienta COPSOQ-Istas 21 (Nubling y cols, 2013), que analiza de forma específica la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo.

**Semáforo de colores:** La base de datos está conformada de variables numéricas, nominales y ordinales que en algunos casos han sido transformadas en variables dicotómicas con objeto de analizar el efecto de forma más clara. Por tanto, los ítems han sido sumados y ponderados para reducir la información y simplificar lo máximo posible a la hora de realizar el análisis. En concreto, para facilitar la interpretación de los datos, en cuanto al análisis de las variables y Tablas se han calculado variables inferiores o superiores a la mediana en las escalas de Likert de cada variable con el propósito de hacer una comparación entre los datos de naturaleza positiva (que se encontrarán resaltados en verde) y aquellos con connotación negativa (que se encontrarán resaltados en rojo). Se encuentran explicaciones de cada variable con sus correspondientes ítems de las encuestas con objeto de resaltar de una manera más sencilla el análisis. Por ejemplo, en la variable salud, en la que se evalúa si los encuestados/as tienen una salud por encima o por debajo de la mediana, se ha tenido como referencia la mediana de la puntuación de la escala de Likert (ej., 3), que se trata de la puntuación en donde se encuentran la mayor parte de los encuestados/as. Aquellos/as con una puntuación de (1) y (2) se encuentran por debajo de la mediana y por lo tanto se les ha situado en la categoría de Baja Salud y aquellos/as por encima de la mediana, con una puntuación de (4) (5), se les ha situado por encima, en la categoría Alta Salud. Asimismo, aquellas variables con escala de Likert con una puntuación de 4 o 6, al no disponer de una mediana con un valor discreto, se han elaborado las puntuaciones incluyendo las Tablas con el total de las puntuaciones (1) (2) (3) por un lado y (4) (5) (6) por otro.

## 1.3. Muestra

---

En cuanto al número de personas que han respondido a la encuesta, han sido un total de 181, con un total de 87 hombres y 94 mujeres. La edad media es de 48 años con una desviación típica de 8 años. En lo relativo al estado civil, la mayoría se encuentran casados/as y comparten la misma vivienda. El 97,9% de los encuestados/as son ejercientes, mientras que existe un 2,1% que no lo son. El 66,7% de los encuestados/as pertenecen al colegio Bizkaia mientras que el 33,3% restante al colegio de Navarra. La media de años de antigüedad es de 16 años siendo el máximo de 38 y el mínimo de 1 año de experiencia. En cuanto al número de empleados/as que disponen las administraciones de fincas, el valor más repetido es de 1-5 personas, siendo el número de personas bajo responsabilidad de 2 personas de media por administrador/a. En lo relativo al nivel de estudios el 69,2% de la muestra tienen estudios universitarios, el 25,3% estudios de posgrado y el restante porcentaje estudios de Bachillerato, Formación Profesional, Educación Básica o no cuenta con estudios.

## 2. RESULTADOS DESCRIPTIVOS



## 2.1 Variables de Estrés y Bienestar Subjetivo



### **¿Qué es el Estado de Bienestar y Salud?**

*La salud se refiere a un estado de equilibrio en cuanto a dolencias, enfermedades y afecciones se refiere (tanto físicas como psicológicas) y al bienestar como un espectro más general de satisfacción, tranquilidad y prosperidad en diversos aspectos de la vida.*

Para captar estos aspectos de la salud y el bienestar subjetivo, se incluyen en concreto las siguientes variables, que describirán a continuación: Estrés, Salud General, Burnout y Depresión, dimensiones que engloban en gran medida cuestiones asociadas al Bienestar y la Salud.

### 2.1.1. Variable Estrés

**Definición Variable:** Se trata de la dimensión del estado de cansancio mental provocado por la exigencia de un rendimiento muy superior al normal. Es, por definición, la reacción fisiológica del organismo en el que entran en juego diversos mecanismos de defensa para afrontar una situación que se percibe como amenazante o de demanda incrementada.

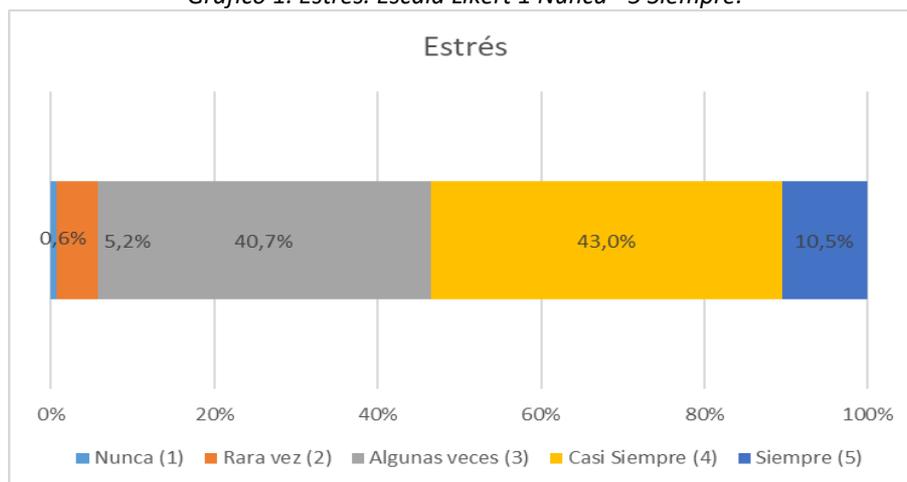
#### **Ítems incluidos en la escala:**

*Durante las últimas cuatro semanas ¿con qué frecuencia...*

- has tenido problemas para relajarte?
- te has sentido irritable?
- has estado tenso/a?
- has estado estresado/a?

Tipo de escala 1 (Nunca) - 5 (Siempre)

Gráfico 1. Estrés. Escala Likert 1 Nunca - 5 Siempre.



**Explicación Gráfico:** En este gráfico se puede observar claramente cómo el color gris indica que gran parte de la gente ha sentido estrés alguna vez en su trabajo. El color amarillo indica la cantidad de gente que experimenta estrés casi siempre con un porcentaje del 43%. Los porcentajes correspondientes en la gráfica son los siguientes: 0,6% Nunca (1); 5,2% Rara vez (2), 40,7% Algunas veces (3), 43% casi siempre (4) y 10,5% (5) Siempre.

Tabla 1. Frecuencia de estrés.

Concepto	Escala Likert	Media de Grupo	Media Poblacional	% Encuestados/as
Baja frecuencia estrés	1-5	0,29	2,9	5,8%
Alto frecuencia estrés	1-5	2,675	2,1	53,5%

*Nota: Puntuaciones calculadas en base a valores inferiores y superiores a la mediana (3).*

**Explicación Tabla:** En cuanto al estrés percibido, se puede comprobar cómo el 53,5% de los encuestados/as se han encontrado en situaciones de estrés derivadas del trabajo. Existen personas que sienten estrés de una forma moderada (sienten estrés algunas veces durante su trabajo), siendo éstas un 40,7% de la muestra. El 10,5% dice sentir estrés siempre, y son casi 10 veces más personas que aquellas que nunca sienten estrés. Aunque la situación generalizada de estrés en el trabajo es alta en España especialmente tras la pandemia (ej., Nsantesteban, 2022) estas puntuaciones indican niveles altos en esta población de estudio.

## 2.1.2. Variable Salud General

**Definición variable:** Se refiere al nivel de salud percibido por los encuestados/as, si la salud es mala o muy buena de manera gradual. La percepción del estado de salud general es un indicador muy fiable de mortalidad y morbilidad y utilización de servicios de salud, entre otros, y es fácil de obtener y de interpretar.

**Ítems incluidos en la escala:**

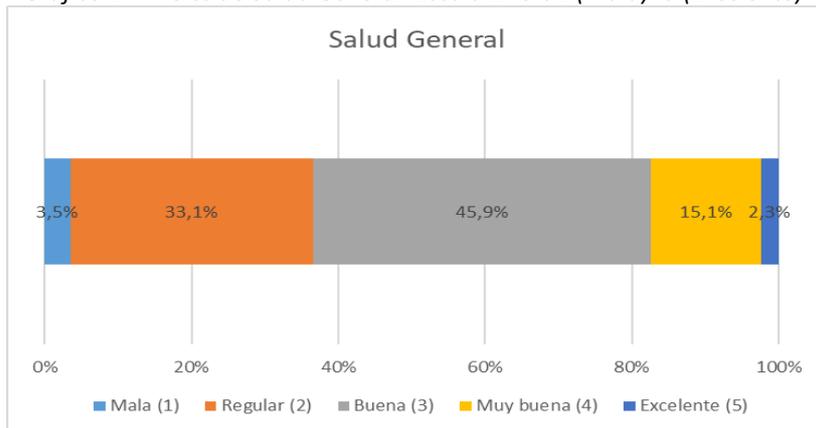


En general ¿dirías que tu salud es?

- Excelente
- Muy buena
- Buena
- Regular
- Mala

Tipo de Escala 1 (mala) - 5 (excelente).

Gráfico 2. Niveles de Salud General. Escala Likert 1 (Mala) -5 (Excelente).



**Explicación Gráfico:** En el Gráfico 2 se puede comprobar cómo la mayor parte de los encuestados/as disponen de una salud regular o buena. Gran parte de los encuestados/as disponen de una salud regular (33,1%) y buena (45,9%). Los porcentajes correspondientes totales son 3,5% Mala (1), 33,1% Regular (2), 45,9% Buena (3), 15,1% Muy buena (4) y 2,3% Excelente (5).

Tabla 2. Nivel de predictores de salud.

Concepto	Escala Likert	Media de Grupo	Media Poblacional	% Encuestados/as
Salud positiva	1-5	0,595	1,8	11,9%
Salud negativa	1-5	1,245	1,925	24,9%

Nota: Puntuaciones calculadas en base a valores inferiores y superiores a la mediana (3).

**Explicación Tabla:** Excluyendo las puntuaciones medias, el porcentaje de personas encuestadas con mala salud y regular es mayor a los de muy buena y excelente salud. Así, en esta tabla se aprecia cómo aproximadamente el 24,9% de los encuestados/as perciben problemas de salud a diferencia del 11,9% que consideran que tiene una muy buena y excelente salud. Lo especial de esta variable es que en la mediana se encuentran aquellos/as que sienten que tienen una buena salud por tanto el 11,9% hace referencia a aquellos/as que tienen una muy buena y excelente salud mientras que el 24,9% hace referencia a aquellos que sienten que tienen regular y mala salud. Se trata de casi dos veces más de aquellos/as que sienten que tienen una peor buena salud que aquellos/as que la evalúan como muy positiva. La media de Grupo en la Escala de Likert es de 0,595 inferior al de la media poblacional 1,8, lo cual representa algo negativo para los encuestados de la muestra.



### 2.1.3. Variable Burnout.

**Definición Variable:** Esta variable mide cómo se ha sentido la persona durante las últimas cuatro semanas en términos de cansancio, agotamiento físico y emocional, problemas de relajación, irritación, tensión y estrés. El Burnout en términos generales se refiere por lo tanto a la fatiga y agotamiento emocional. Los ítems que se incluyen a continuación se han obtenido de la escala COPSOQ-Istas 21 descrito previamente, que analiza dimensiones de burnout y agotamiento emocional en muestras variadas.

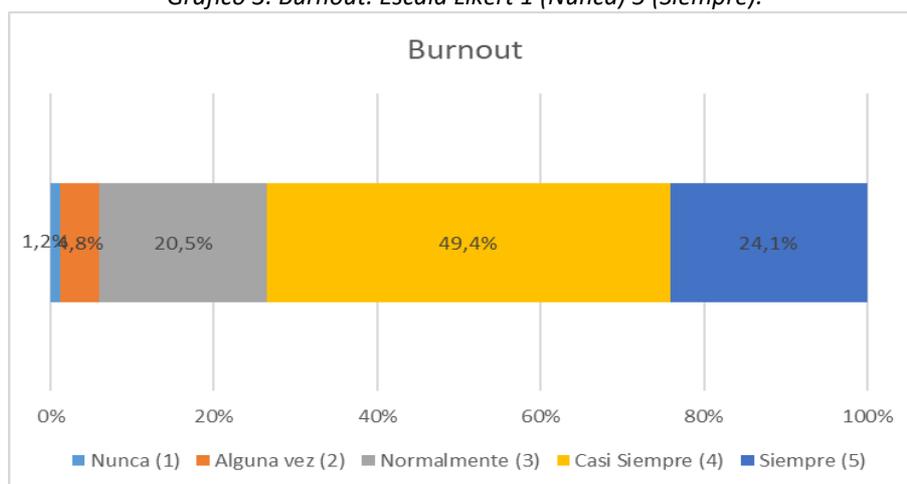
#### Ítems incluidos en la escala:

*Durante las últimas cuatro semanas ¿con qué frecuencia...*

- te has sentido agotado/a?
- te has sentido físicamente agotado/a?
- has estado emocionalmente agotado/a?
- has estado cansado/a?
- has tenido problemas para relajarte?
- has estado irritable?
- has estado tenso/a?
- has estado estresado/a?

Tipo de escala 1 (nunca) - 5 (siempre).

Gráfico 3. Burnout. Escala Likert 1 (Nunca) 5 (Siempre).



**Explicación Gráfico:** Sólo el 6% de los encuestados/as se encuentran en un nivel bajo (que no experimenta burnout nunca o sólo alguna vez). Alrededor del 20.5% describe sufrirlo normalmente y un 73.5 % indica experimentarlo casi siempre o siempre. En conclusión, el nivel de Burnout es alto, siendo los porcentajes los siguientes: 1,2% Nunca (1), 4,8% Alguna vez (2), 20,5% Normalmente (3), 49,4% Casi siempre (4) y 24,1% Siempre (5).

Tabla 3. Variable Burnout. Últimas 4 semanas de efectos negativos emocionales y físicos.

Concepto	Escala Likert	Media de Grupo	Media Poblacional	% Encuestados/as
Burnout Bajo	1-5	1,325	1,836	26,5%
Burnout Alto	1-5	4,05	3,163	70,5%

Nota: Puntuaciones calculadas en base a valores inferiores y superiores a la mediana (3).



**Explicación Tabla:** Los resultados muestran un nivel de burnout muy elevado, indicando altos niveles de fatiga y agotamiento emocional que afecta a las personas encuestadas. En otros estudios similares, la media poblacional de aquellos/as que sienten un burnout alto es del 39,3% (Navarro-González et al., 2015), lo cual indica que los encuestados/as podrían encontrarse por encima de la media. Asimismo, también aquellos/as que se encuentran con un burnout bajo la puntuación se encuentra por debajo de la media poblacional dado que la puntuación obtenida en la escala de Likert es de 1,325 < 1,836 de la escala de Likert correspondiente a la media poblacional evaluada en un informe elaborado por “Martinez, Isabel y Salanova”. (Martínez, Isabel & Salanova, Marisa, 2003).

#### 2.1.4. Variable Depresión.

**Definición Variable:** Esta variable implica un sentimiento de tristeza profunda, desánimo continuado y falta de energía y motivación asociado al trabajo. Los ítems que conforman esta variable conforman la subescala depresión y la variable en sí está clasificada como la media del progreso de estado de bienestar y salud mental (Edwards, Caplan, & Harrison, 1998).

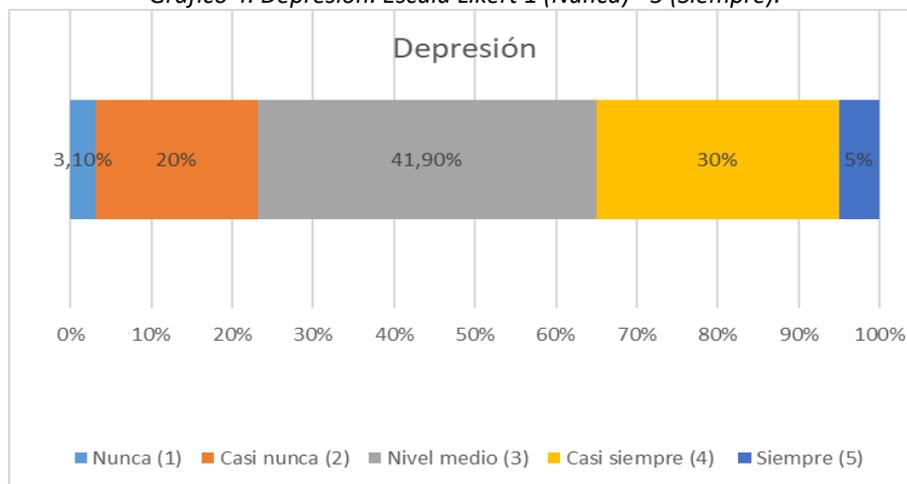
##### Ítems incluidos en la escala:

*Y, ¿con qué frecuencia has experimentado cada una de las siguientes emociones durante el último mes?*

- Me he sentido bien
- Me he sentido deprimido/a
- Me he sentido alegre
- Me he sentido triste
- Me he sentido infeliz

Tipo de escala 1 (nunca) - 5 (siempre).

Gráfico 4. Depresión. Escala Likert 1 (Nunca) - 5 (Siempre).



**Explicación Gráfico:** En el gráfico, destacan aquellas personas que sienten unos niveles medios de depresión (41,90%). Además, aquellos valores superiores a la puntuación (3) tienen ponderaciones mayores. Los porcentajes son los siguientes 3,1% Nunca (1); 20% Casi nunca (2); 41,90% Nivel medio (3); 30% Casi siempre (4) y 5% Siempre (5).



Tabla 4. Depresión.

Concepto	Escala Likert	Media de Grupo	Media Poblacional (25-45)	% Encuestados/as
No Depresión	1-5	1,14	1,25	24,6%
Si Depresión	1-5	1,765	1,655	35,3%

Nota: Puntuaciones calculadas en base a valores inferiores y superiores a la mediana (3).

**Explicación Tabla:** Se puede comprobar que la gente encuestada tiende a sentir cierta inestabilidad emocional en términos de desánimo (35,3% de personas con niveles altos de depresión frente a 24,6% de personas con niveles bajos). Los encuestados/as de la muestra con resultados negativos en esta variable son un 45,49% veces más (35,3/24,6)-1 que aquellos/as que no sienten depresión. En un análisis comparativo general, parece que este colectivo podría estar experimentando niveles más altos de este estado negativo de depresión que la media poblacional, la cual ronda el 33,1% (1,655/5) en base a otros informes de la Fundación Mutua que también indican unos niveles de estrés altos en la población española situando ambos porcentajes en una escala de Likert del 1-5, se puede comprobar en la Tabla 4 que la media de grupo es mayor. En la escala de Likert las puntuaciones media de grupo y media poblacional respectivamente son 1,765>1,655 superior a la media poblacional. Asimismo, la media de grupo de aquellos/as que no sienten depresión es del 1,14 en la escala inferior a la media poblacional situándose en una escala de Likert de 1,25 puntos. (Fundación Mutua Madrileña, 2023).

### 2.1.5. Variable de Bienestar Psicológico.

**Definición Variable:** Esta variable se relaciona con la escala de riesgos psicosociales. Se dividen en emociones de activación placentera y emociones de activación displacenteras. Las emociones displacenteras son nervioso/a, deprimido/a, ansioso/a, desalentado/a, tenso/a, desanimado/a, preocupado/a y desesperanzado/a. Las emociones placenteras son entusiasmado/a, calmado/a, jubiloso/a, relajado/a, inspirado/a, despreocupado/a, emocionado/a y a gusto.

#### Ítems incluidos en la escala:

Y, ¿con qué frecuencia (en las últimas cuatro semanas) te has sentido...

#### Emociones Positivas

- Entusiasmado/a
- Relajado/a
- Inspirado/a
- Despreocupado/a
- Emocionado/a
- A gusto
- Calmado/a
- Jubiloso/a

#### Emociones Negativas

- Deprimido/a
- Ansioso/a
- Desalentado/a
- Tenso/a
- Desanimado/a
- Preocupado/a
- Desesperanzado/a

Tipo de escala 1 (nunca) - 7 (gran parte del tiempo).

Gráfico 5. Emociones positivas. Escala Likert 1 (Nunca) - 7 (Siempre).

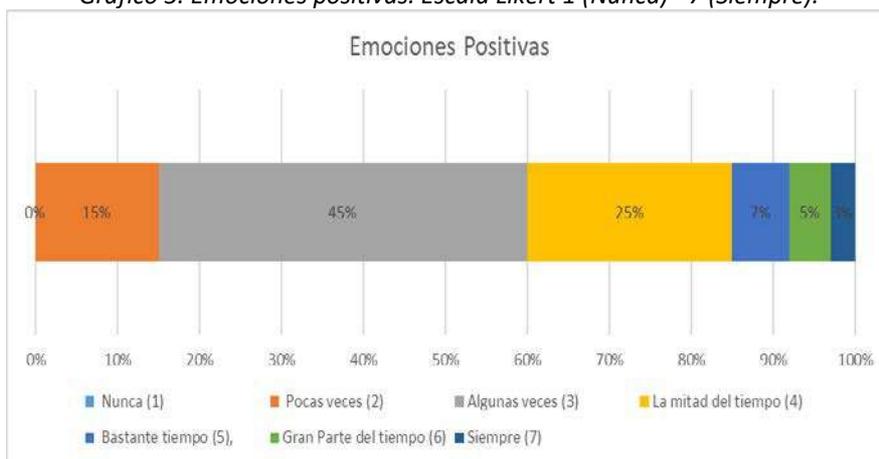
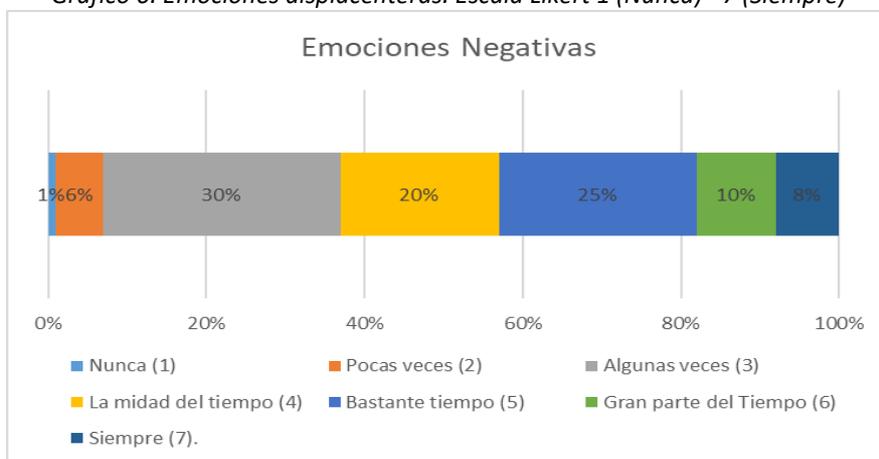


Gráfico 6. Emociones displacenteras. Escala Likert 1 (Nunca) - 7 (Siempre)



**Explicación Gráficos:** En cuanto a emociones positivas: 0% Nunca (1), 15% Pocas veces (2), 45% Algunas veces (3), 25% La mitad del tiempo (4), 7% Bastante Tiempo (5), 5% Gran Parte del tiempo (6) y 3% Siempre (7). En cuanto a emociones negativas: 1% Nunca (1), 6% Pocas veces (2), 30% Algunas veces (3), 20% La mitad del tiempo, (4), 25 % Bastante Tiempo (5), 10% Gran parte del Tiempo (6) y 8 % Siempre (7).

Tabla 5. Emociones Positivas y Negativas.

Concepto	Escala Likert	Media de Grupo	% Encuestados/as
Emociones positivas poco frecuentes	1-7	4,2	60%
Emociones positivas muy frecuentes	1-7	0,56	8%
Emociones negativas poco frecuentes	1-7	2,59	37%
Emociones negativas muy frecuentes	1-7	1,26	43%

Nota: Puntuaciones calculadas en base a valores inferiores y superiores a la mediana (4).



**Explicación Tabla:** En comparativa, se puede apreciar cómo la mayor parte de los/las encuestados/as tienen puntuaciones más altas sobre las emociones negativas que en las positivas, teniendo presente emociones negativas más veces que la mitad del tiempo durante su jornada laboral.

Estas indicaciones apuntan a que los encuestados/as sienten emociones positivas con relativa poca frecuencia, mientras que aquellos/as que sienten emociones negativas frecuentes representan un 43%. En la comparativa, los encuestados/as parecen sentir en mayor medida emociones negativas que emociones positivas en su vida diaria reciente.

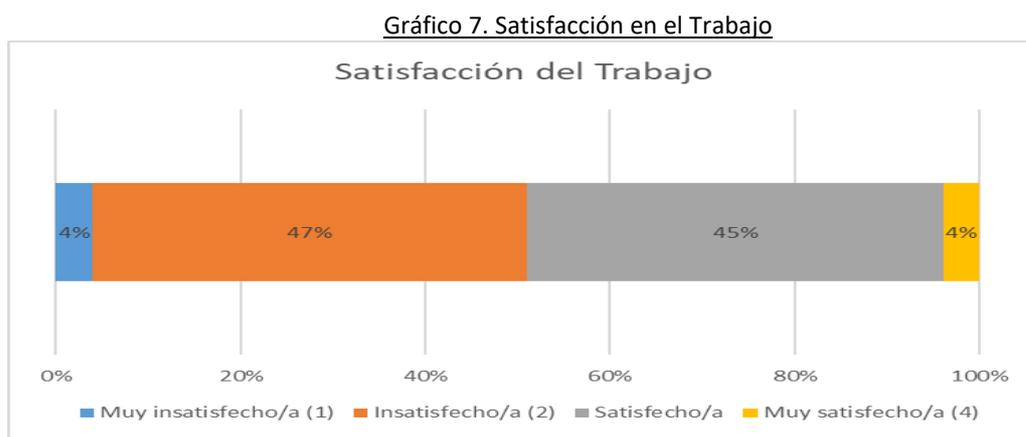
### 2.1.6. Variable Satisfacción del trabajo

**Definición Variable:** Relacionado con el grado de satisfacción en el trabajo, satisfacción con el puesto de trabajo y felicidad implícita en el trabajo realizado.

**Ítems incluidos en la escala:**

- ¿Cuál es tu grado de satisfacción en relación con tu trabajo, tomándolo todo en consideración?

Tipo de escala likert 1 (muy insatisfecho/a) - 4 (muy satisfecho/a)



Explicación Gráfico: En el gráfico, destacan aquellas personas que sienten los siguientes niveles de satisfacción 4% Muy Insatisfecho/a (1); 47% Insatisfecho/a (2); 45% Satisfecho/a (3); 30% Muy Satisfecho/a (4).

Tabla 6. Satisfacción del trabajo.

Concepto	Escala Likert	Media de Grupo	% Encuestados/as
Satisfacción Positiva	1-5	2,451	49,02%
Satisfacción Negativa	1-5	2,54	50,08%

Nota: Puntuaciones calculadas en base a valores negativos (1) (2) y positivos (3) (4)

**Explicación Tabla:** Los resultados obtenidos en esta variable son muy similares, obteniendo puntuaciones similares (la mitad de los encuestados/as no se encuentra satisfechos/as con su trabajo mientras que el resto sí). Estos datos son llamativos, indicando que a pesar de los altos niveles de estrés, la satisfacción con el trabajo no es baja.

En resumen....



**¿Qué nivel de Bienestar y Salud se Observa en el colectivo de Administración de Fincas?**

- Se observan unos **niveles altos de estrés**
- Se observan unos **niveles mejorables de salud**
- Se observan unos **niveles altos de desgaste emocional.**
- Se observan unos **niveles altos de emociones negativas.**
- A pesar de los niveles de estrés, el nivel de satisfacción con la profesión es aceptable.

## 2.2. Variables Individuales / Sociodemográficas



### **¿Cuáles son las variables individuales/demográficas?**

Son todas aquellas que se entienden como variables individuales y disposiciones personales que nos ayudarán a entender el perfil de las personas participantes, incluyendo sus características demográficas, valores, actitudes, personalidad o rasgos de identidad, las cuales influyen en su comportamiento dentro y fuera del trabajo.

### 2.2.1. Sexo

Tabla 7. % de hombres y mujeres.

Hombres	Mujeres
48%	52%

### 2.2.2. Edad

Tabla 8. Media de edad de la muestra.

Media	Desviación
48 años	9 años

### 2.2.3. Antigüedad

Tabla 9. Años de Antigüedad.

Años de antigüedad	Desviación
16 años	9 años

### 2.2.4. Número de trabajadores/as y bajo responsabilidad

Tabla 10. Número de Trabajadores/as y Responsables.

Trabajadores/as	Personas bajo responsabilidad
1-5 trabajadores/as por Administración de Finca	2 personas bajo responsabilidad por administrador

**Explicación Tabla:** Esta tabla hace referencia al número de personas trabajadoras por Administración de Fincas y personas bajo responsabilidad de cada administrador/a. Resulta en una media de 1-5 trabajadores/as por administración y de 2 personas bajo responsabilidad por administrador/a.



## 2.2.5. Estado civil

**Definición Variable:** Indica en qué grado los encuestados tienen pareja o no, lo que puede ser relevante para el posterior análisis en conciliación laboral.

Tabla 11. Estado civil.

No tienen pareja	Tienen pareja y no comparten vivienda	Tienen pareja y comparten vivienda
14,4%	6,1%	79,4%

## 2.2.6. Rasgos de Personalidad

**Definición Variable:** En esta dimensión se incluye la medida en la que las personas participantes tienen los siguientes rasgos: competitivo, atrevido, cariñoso, comprensivo, aventurero, agresivo, amable, sensato, dominante, valiente, simpático, afectuoso. Esta variable se divide en dos partes, rasgos comunales y rasgos de agencia. Los rasgos expresivos o comunales hacen referencia a rasgos de identidad de orientación interpersonal (amabilidad, comprensión, cariño/afecto...), y los rasgos instrumentales o agénticos hacen referencia a rasgos de identidad de orientación a los logros y la autoafirmación (competitividad, agresividad, dominancia, etc.).

**Ítems incluidos en la escala:**

Por favor, indica en qué medida los siguientes rasgos te describen:

Comunalidad.

Agencia

-Cariñoso/a  
 -Comprensivo/a  
 -Amable  
 -Sensato/a  
 -Afectuoso/a  
 -Simpático/a

-Competitivo/a  
 -Atrevido/a  
 -Agresivo/a  
 -Dominante  
 -Valiente  
 -Aventurero/a

Tipo de escala Likert 1 (nada) - 6 (totalmente).

Tabla 12. Media Rasgos Personalidad.

Concepto	Escala Likert	Media de Grupo
<b>Rasgos de Personalidad</b>	1-6	<b>4,28</b>

Nota: Puntuaciones calculadas en base a la media de puntuaciones.

**Explicación Tabla:** Esta tabla muestra simplemente la media total de referencia en los rasgos mencionados. A continuación, se incluyen las variables comunales y de agencia de manera separada.



Tabla 12.1. Comunalidad.

Concepto	Escala Likert	Media de Grupo	% Encuestados/as
Comunalidad Alta	1-6	5,448	90,8%
Comunalidad Baja	1-6	0,534	8,9%

Nota: Puntuaciones calculadas en base a valores negativos (1) (2) (3) y positivos (4) (5) (6).

**Explicación Tabla:** En cuanto a la media de la puntuación obtenida en la variable comunalidad alta es 5,448, superior que la puntuación de 4,28 de la media obtenida en la variable general de rasgos de personalidad lo que sugiere que en términos generales el perfil general es de una alta orientación a las personas con alta comunalidad. Esta se encuentra dividida en comunalidad alta, recogiendo aquellos valores superiores a la media 3 de puntuación, aquí se encuentran el 90,8% de los encuestados/as, a diferencia de aquellos que tienen una baja comunalidad 8,99%.

Tabla 12.2. Agencia

Concepto	Escala Likert	Media de Grupo	% encuestados/as
Agencia Alta	1-6	3,534	58,9%
Agencia Baja	1-6	2,466	41,1%

Nota: Puntuaciones calculadas en base a valores negativos (1) (2) (3) y positivos (4) (5) (6).

**Explicación Tabla:** En cuanto a la media de la puntuación obtenida en agencia alta es 3,534, superior a 4,28 de la variable de rasgos de personalidad, lo que sugiere una menor proporción de personas de agencia alta en comparación a aquellos que sienten una comunalidad alta. En cuanto a las puntuaciones obtenidas, el 58,9% de los encuestados/as se encuentran en términos de agencia superiores a la media, mientras que el 41,1% en términos inferiores, sugiriendo que el nivel de agencia es relativamente alto.

### 2.2.7. Variable “Conflicto Trabajo-Familia”

**Definición Variable:** Esta variable hace referencia a en qué medida las exigencias propias del trabajo interfieren con la vida familiar, responsabilidades familiares no satisfechas, dificultad de cumplimiento de tareas y reorganización de actividades familiares a causa del trabajo.

#### Ítems incluidos en la escala:

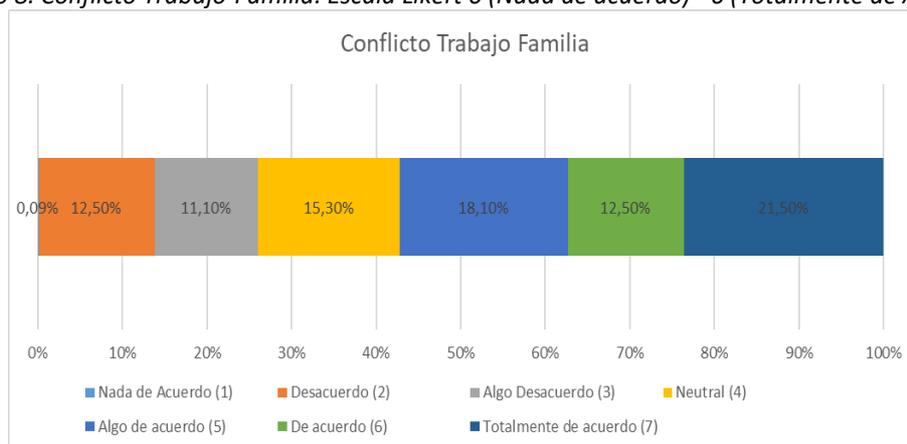
*En relación con tus asuntos familiares, ¿en qué medida estás de acuerdo con lo siguiente?*

- Las exigencias de mi trabajo interfieren con mi hogar y mi vida familiar.
- La cantidad de tiempo que ocupa mi trabajo dificulta el cumplimiento de las responsabilidades familiares
- Las cosas que quiero hacer en casa no se hacen debido a las exigencias que me impone mi trabajo
- Mi trabajo produce una tensión que dificulta el cumplimiento de los deberes familiares.
- Debido a las tareas relacionadas con el trabajo, tengo que hacer cambios en mis planes para las actividades familiares.

Tipo de escala Likert 0 (nada de acuerdo) - 6 (totalmente de acuerdo).



Gráfico 8. Conflicto Trabajo-Familia. Escala Likert 0 (Nada de acuerdo) - 6 (Totalmente de Acuerdo)



**Explicación Gráfico:** Gran parte de la muestra considera que tienen dificultades para conciliar sus necesidades familiares y el trabajo, dificultando la conciliación familiar, tal y como se puede apreciar en el gráfico, siendo un 0% Nada de Acuerdo (1), 12,50% Desacuerdo (2), 11,5% Algo Desacuerdo (3), 15,3% Neutral (4), 18,1% Algo de acuerdo (5), 12,5% De acuerdo (6) y Totalmente de acuerdo 21,5% (7). Esto sugiere que un gran porcentaje de los encuestados/as sienten que las exigencias del trabajo interfieren con su vida familiar.

Tabla 13. Conflicto Trabajo Familia.

Concepto	Escala Likert	Media de Grupo	% Encuestados/as
Bajo Conflicto Trabajo-Familia	1-7	1,358	19,05%
Alto Conflicto Trabajo-Familia	1-7	2,625	37,5%

Nota: Puntuaciones calculadas en base a valores inferiores y superiores a la mediana (4).

**Explicación Tabla:** En total los asuntos familiares son considerados relevantes por un 51,4% más de los encuestados/as frente a los que consideran que no tienen relevancia (19,05/37,5). Así, casi el doble de los encuestados/as están de acuerdo en que el tiempo de trabajo les impide llevar a cabo una correcta conciliación laboral en comparación con quienes dicen tener un conflicto bajo.

## 2.2.8. Variable Familia enriquece el trabajo

**Definición Variable:** Esta variable recoge en qué medida dimensiones asociadas con la familia del/a administrador/a de fincas le apoya en sus objetivos de trabajo (ej., si la familia ayuda a trabajar mejor, ser más feliz, usar mejor el tiempo, sentirse más alegre, ampliar conocimientos o concentrarse mejor).

### Ítems incluidos en la escala:

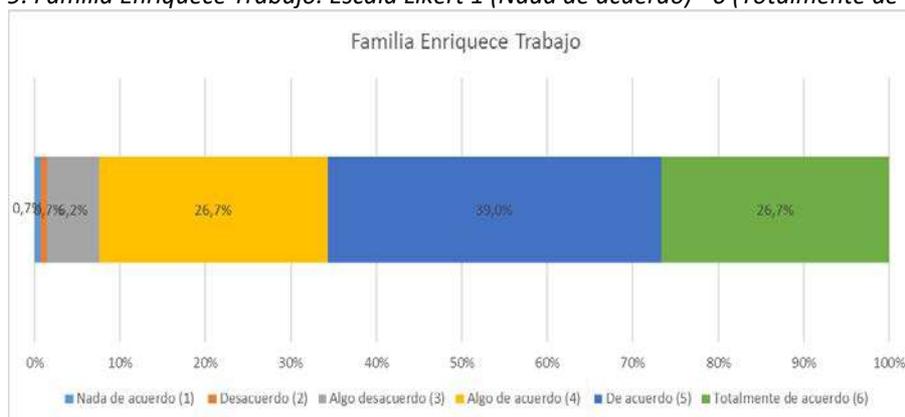
¿En qué medida involucrarte con tu familia te ayuda a lo siguiente?

- Ser mejor trabajador/a
- Adquirir habilidades.
- Me hace sentir feliz
- Me anima a usar mi tiempo de trabajo de manera enfocada
- Me pone alegre
- Me ayuda a ampliar mi conocimiento de cosas nuevas
- Hace que esté más concentrado/a en el trabajo

Tipo de escala Likert 1 (nada de acuerdo) - 6 (totalmente de acuerdo).



Gráfico 9. Familia Enriquece Trabajo. Escala Likert 1 (Nada de acuerdo) - 6 (Totalmente de acuerdo).



**Explicación Gráfico:** Gran parte de la muestra considera que la familia es importante en el desarrollo personal y laboral: un 0,7% Nada de Acuerdo (1), 0,7% Desacuerdo (2), 6,2% Algo Desacuerdo (3), 26,7% Algo de acuerdo (5), 39% De acuerdo (5) y 26,7% Totalmente de acuerdo (6). Esto sugiere que un gran porcentaje de las personas encuestadas sienten que la familia ayuda a responder a las exigencias del trabajo y que su vida familiar enriquece su vida profesional.

Tabla 14. Variable Familia Enriquece el Trabajo.

Concepto	Escala Likert	Media de Grupo	% Encuestados/as
<b>Sí Enriquece Trabajo</b>	1-6	<b>5,544</b>	<b>92,4%</b>
<b>No Enriquece Trabajo</b>	1-6	<b>0,456</b>	<b>7,6%</b>

Nota: Puntuaciones calculadas en base a valores negativos (1) (2) (3) y positivos (4) (5) (6).

**Explicación Tabla:** El enriquecimiento en el trabajo a partir de la vida familiar es un aspecto muy claro para el colectivo, estando el 92,4% de los encuestados/as de acuerdo en que es un aspecto relevante a la hora de desempeñar adecuadamente su trabajo, mientras que únicamente un 7,6% indican no enriquecer su vida personal y profesional a partir de elementos de su vida familiar.

## 2.2.9. Variable Capital Psicológico (Resiliencia)

**Definición Variable:** Esta dimensión hace referencia a la capacidad de la persona de mostrar resiliencia y capacidad de crecimiento profesional y personal en el trabajo. Recoge variables como oportunidades de aprendizaje y mejora y afrontamiento de contratiempos ante situaciones complejas o contratiempos.

### Ítems incluidos en la escala:

En qué medida..

Estoy mejorando en mi trabajo porque aprendo de mis errores  
Tratar con compañeros/as (o situaciones) difíciles me permite crecer  
Veo retos como oportunidades para aprender  
Encuentro maneras de manejar las situaciones inesperadas  
Me recupero tras enfrentarme a contratiempos en mi trabajo

Tipo de escala Likert 1 (nunca) - 7 (siempre).

**Explicación Gráfico:** Los valores se sitúan distribuidos de forma muy diversa en las puntuaciones, si bien se observan puntuaciones especialmente altas indicando que las personas del colectivo sienten en general tener la capacidad de mostrar resiliencia y crecer profesional y personalmente a partir de los obstáculos encontrados en el trabajo. En cuanto a los porcentajes de dicho capital psicológico: 9,1% indican tener



Nada (1), 9,1% Muy Bajas Posibilidades (2), 6,1% Bajas Posibilidades (3) 18,2% Moderadas Posibilidades (4), 12,1% Altas Posibilidades (5), 18,2% Muy Altas posibilidades (6), y finalmente el 27,3% indican tener esa capacidad siempre (7). En resumen, esto indica que gran parte de los encuestados/as, sienten elevadas capacidades de crecimiento personal en su trabajo.

Gráfico 10. Capital Psicológico. Escala Likert 1 (Nunca) - 7 (Siempre).

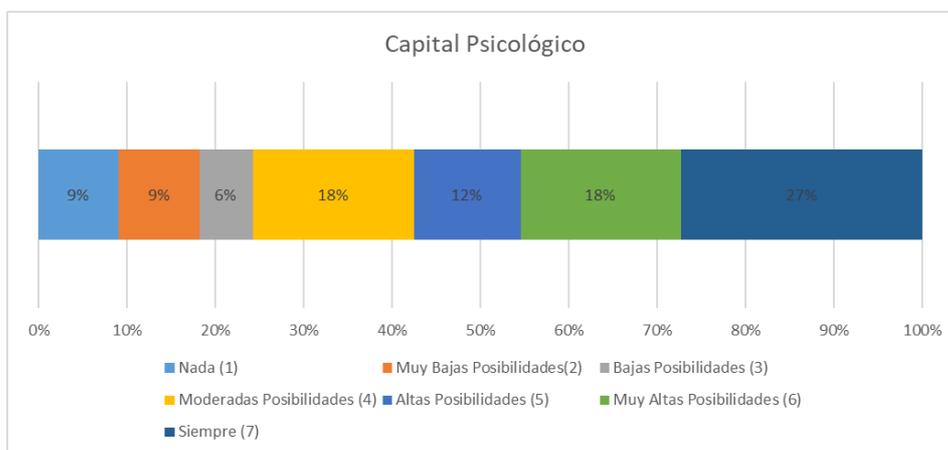


Tabla 15. Capital Psicológico.

Concepto	Escala Likert	Media de Grupo	% Encuestados/as
Capital Alto	1-7	2,933	41,9%
Capital bajo	1-7	2,06	20,6%

Nota: Puntuaciones calculadas en base a valores inferiores y superiores a la mediana (4).

**Explicación Tabla:** En conclusión, de esta tabla, gran parte de los encuestados/as indican tener la capacidad de superar los problemas derivados del trabajo, mostrando un buen potencial de crecimiento y de ver las oportunidades como retos y no como dificultades añadidas.

## En resumen....

¿Qué destaca en la dimensión individual/demográfica en el colectivo de Administración de Fincas?



- El perfil general del/a Administrador/a de Fincas destaca por **números similares de hombres y mujeres, con familia y una media de edad de 48 años, una media de 16 años de antigüedad con 1 o 2 personas a cargo.**
- En términos generales, se observa un **perfil de alta comunalidad** (orientación a las personas), y baja agencia (ej., baja asertividad, competitividad o independencia).
- Se observan **niveles altos de conflicto entre la vida personal y laboral**. Además, la vida personal/familiar se percibe como un factor de apoyo y enriquecimiento a las demandas del trabajo.
- Se observan **altos niveles de resiliencia y capacidad de crecimiento ante las dificultades** en el trabajo.

## 2.3. Variables Grupales



**¿Qué variables conforman el nivel grupal?** En términos generales, se recogen en este bloque dimensiones de la situación en la organización relacionados con elementos de nivel grupal (apoyo social por parte de compañeros/as en el trabajo y nivel de desempeño del equipo y sus tareas)

### 2.3.1. Variable Apoyo Social de Compañeros/as

**Definición Variable:** Esta variable hace referencia al nivel de ayuda y apoyo recibido en los compañeros/as de trabajo, si existe comunicación en el entorno de trabajo, sentimiento de grupo, escucha activa entre los trabajadores/as y ayuda mutua.

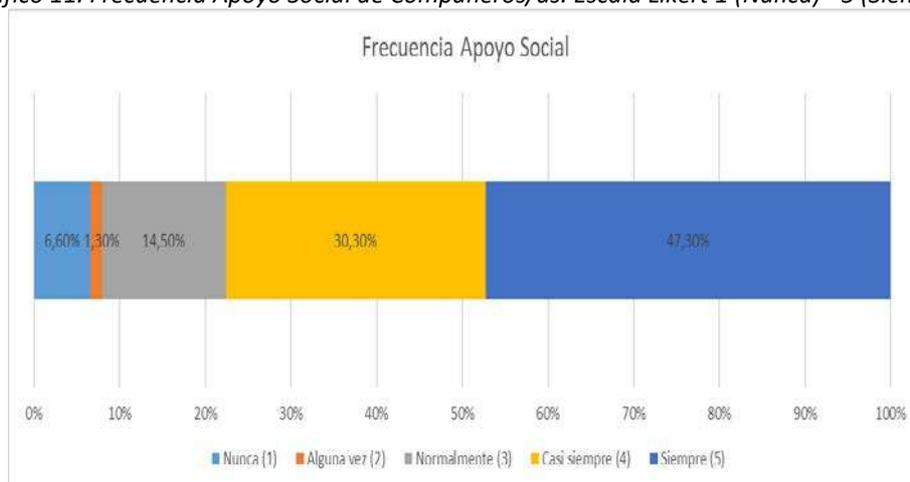
**Ítems incluidos en la escala:**

*Con que frecuencia..*

- Recibes ayuda y apoyo de tus compañeros/as en la realización de tu trabajo?
- Tus compañeros/as están dispuestos a escuchar tus problemas del trabajo?
- Tus compañeros/as hablan contigo sobre cómo haces tu trabajo?
- Tienes un buen ambiente con tus compañeros/as de trabajo?
- Sientes en tu trabajo que formas parte de un grupo?

Tipo de escala Likert 1 (nunca) - 5 (siempre).

Gráfico 11. Frecuencia Apoyo Social de Compañeros/as. Escala Likert 1 (Nunca) - 5 (Siempre)



**Explicación Gráfico:** Se aprecia como gran parte de los encuestados/as afirman sentir casi siempre o siempre un sentimiento de apoyo por parte de sus compañeros/as. Los porcentajes del gráfico son los siguientes, Nunca (6,6%), Alguna vez (1,3%), Normalmente (14,5%), Casi siempre (30,3%) y Siempre (47,3%).

Tabla 16. Frecuencia Apoyo Social de Compañeros/as.

Concepto	Escala Likert	Media de Grupo	% Encuestados/as
<b>Frecuencia Apoyo Positivo</b>	1-5	4,1053	<b>82,1%</b>
<b>Frecuencia Apoyo Negativo</b>	1 - 5	0.8947	<b>17,8%</b>

*Nota: Puntuaciones calculadas en base a valores inferiores y superiores a la mediana (3).*

**Explicación Tabla** La puntuación obtenida en el grupo de personas que indica tener un alto apoyo es bastante elevada, sugiriendo que en el trabajo existe un alto nivel de comunicación y ayuda mutua.

### 2.3.2. Variable Desempeño del Equipo

**Definición Variable:** Se refiere al nivel de desempeño de su equipo de trabajo; rendimiento general, realización de tareas, calidad del desempeño y logro de objetivos.

**Ítems incluidos en la escala:**

*Las siguientes afirmaciones hacen referencia al desempeño de tu equipo de trabajo/Administración de Fincas. Cómo dirías que es...*

- ... el rendimiento en general
- ... la realización de las tareas en el tiempo estipulado
- ... la calidad en el desempeño
- ... el logro de los objetivos de trabajo

Tipo de escala Likert 1 (muy malo) - 5 (muy bueno).

*Tabla 17. Desempeño del Equipo.*

Concepto	Escala Likert	Media de Población	% Encuestados/as
<b>Desempeño de equipo Bueno</b>	1-5	<b>2,59</b>	<b>51,8%</b>
<b>Desempeño de equipo Malo</b>	1-5	<b>0,275</b>	<b>5,5%</b>

*Nota: Puntuaciones calculadas en base a valores inferiores y superiores a la mediana (3).*

**Explicación Tabla** Gran parte de los encuestados/as sugieren que los rendimientos de su equipo o de trabajo son buenos siendo este el 51,8% de los encuestados/as, por lo que en esta variable no se presenta ningún problema.

## En resumen....



**¿Qué destaca en la dimensión grupal en el colectivo de Administración de Fincas?**

- Se observa un **ambiente laboral positivo** entre compañeros/as de trabajo.
- Se percibe que el equipo es en general capaz de tener un **buen desempeño en el trabajo**.

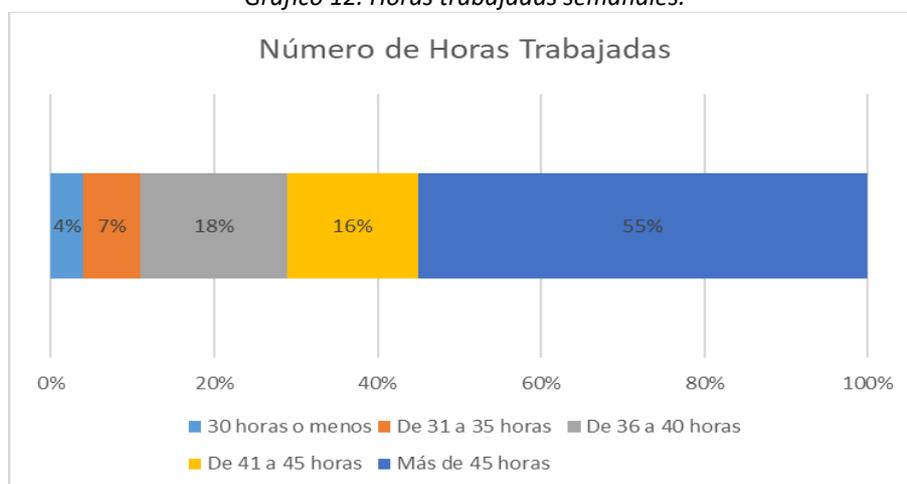
## 2.3. Variables Organizacionales



**¿Qué variables conforman el nivel organizacional?** En términos generales, se recogen en este bloque dimensiones de la situación en la organización, incluyendo cuestiones relacionadas con la propia actividad del trabajo (número de horas de trabajo, tipo de jornada, salario, etc.)

### 2.3.3. Variable Número de Horas Trabajadas

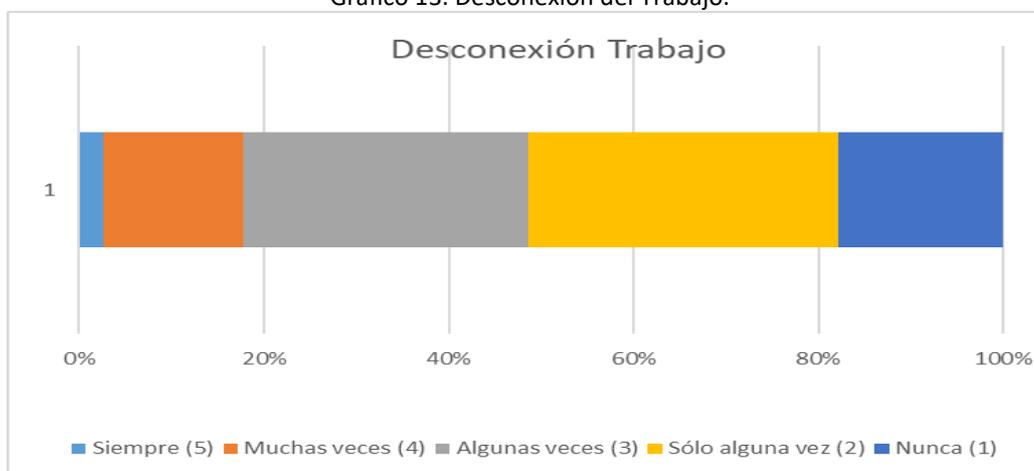
Gráfico 12. Horas trabajadas semanales.



**Explicación Gráfico:** Se observa como la mayor parte de los encuestados/as (el 55%) trabajan más de 45 horas a la semana.

### 2.3.4. Variable Desconexión del Trabajo.

Gráfico 13. Desconexión del Trabajo.





**Explicación Gráfico:** Este gráfico se refiere a la posible desconexión del trabajo cuando los/las administradores/as se encuentran fuera del ambiente laboral. Los datos son los siguientes: un 17,8 % Nunca (1), 33,6% Solo alguna vez (2), 20,8% Algunas veces (3), 15,1% Muchas veces (4) y 2,7% (5) Siempre. Se observa una clara tendencia a no poder desconectar del trabajo.

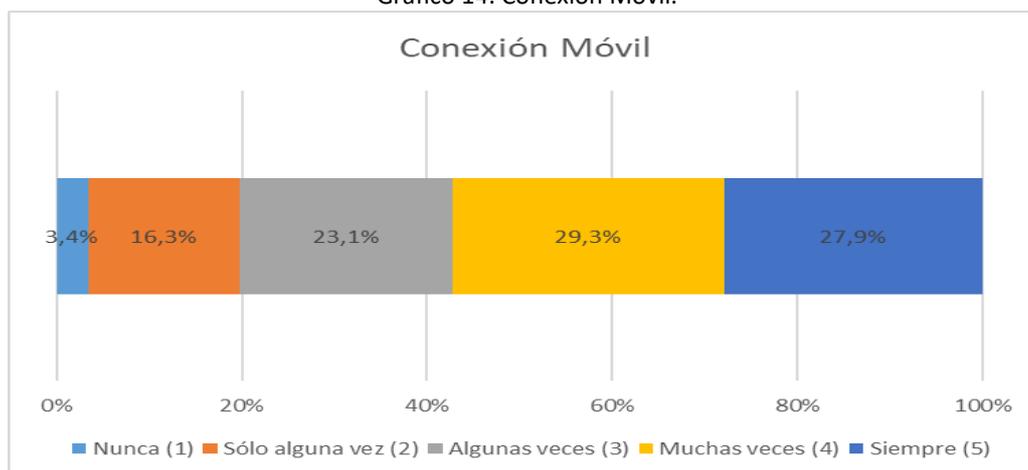
Tabla 18. Desconexión del Trabajo.

Concepto	Escala Likert	Media de Grupo	% Encuestados/as
<b>Sí Desconexión Trabajo</b>	1-5	<b>0,89</b>	<b>17,8%</b>
<b>No Desconexión Trabajo</b>	1-5	<b>2,59</b>	<b>51,8%</b>

**Explicación Tabla:** Se puede apreciar como el 51,8% de los encuestados perciben No desconexión del trabajo frente al 17,8%.

### 2.3.5. Variable Conexión Móvil.

Gráfico 14. Conexión Móvil.



**Explicación Gráfico:** Este gráfico se refiere a la Desconexión Móvil sobre el trabajo cuando los administradores/as se encuentran fuera de su ambiente laboral, si no tienen que atender mucho los dispositivos electrónicos en relación a su trabajo o si de lo contrario sí. Los datos son los siguientes: un 3,4% Nunca (1), 16,3% Sólo alguna vez (2), 23,1% Algunas veces (3), 29,3% Muchas veces (4) y 27,9% Siempre (5). Se observa una clara tendencia a depender del móvil muchas veces o siempre.

Tabla 19. Conexión Móvil.

Concepto	Escala Likert	Media de Grupo	% Encuestados/as
<b>Conexión Móvil Baja</b>	1-5	<b>0,97</b>	<b>19,7%</b>
<b>Conexión Móvil Alta</b>	1-5	<b>2,86</b>	<b>57,2%</b>

**Explicación Tabla:** Se puede apreciar cómo el 57,2% de los encuestados/as perciben excesiva conexión o dependencia del móvil en el trabajo frente al 19,7% que la considera baja.



### 2.3.6. Salario Medio

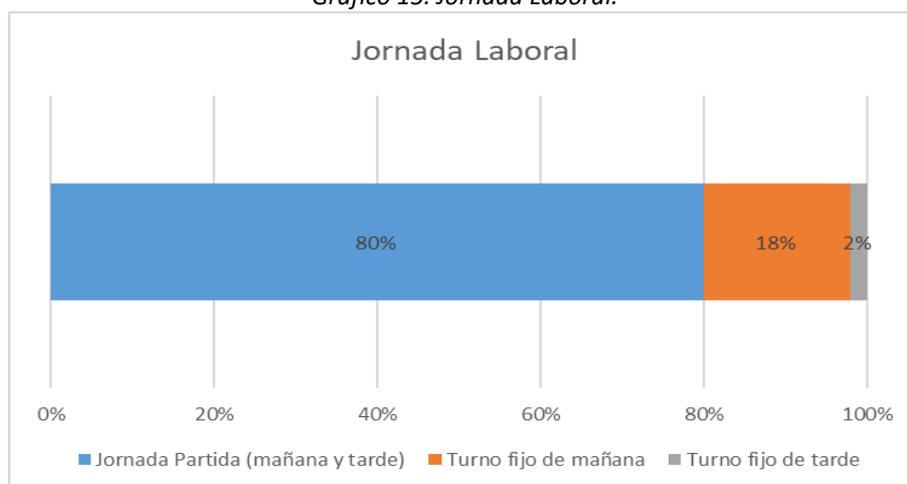
Tabla 18. Salario Medio.

Concepto	Cantidad
Salario Medio actual	2100 euros
Salario Medio poblacional*	2500 euros

**Explicación Tabla:** El salario percibido es inferior a la media poblacional de los administradores/as de Fincas considerado en España en el informe FYG indicado en documentos publicados en relación a este trabajo en España (Administraciones F&G, 2023). Cabe destacar, sin embargo, que la mayoría de las personas del colectivo de administración de fincas son autónomas, a diferencia de los colectivos de trabajo por cuenta ajena reflejados en la media poblacional. En comparación con otros colectivos, las personas autónomas deben hacer frente a muchos pagos y tienen menos coberturas de la seguridad social (bajas, jubilación, etc) y cabe indicar que, en la pregunta incluida en el cuestionario, no se hacía mención expresa a dichos gastos ni cuotas. Por lo tanto, este dato no debe interpretarse como un salario alto, sino en el contexto de la especificidad del colectivo.

### 2.3.7. Tipo de Jornada Laboral

Gráfico 15. Jornada Laboral.



**Explicación Gráfica:** La gran mayoría de los encuestados/as (el 80%) tienen jornadas partidas (mañanas y tardes).

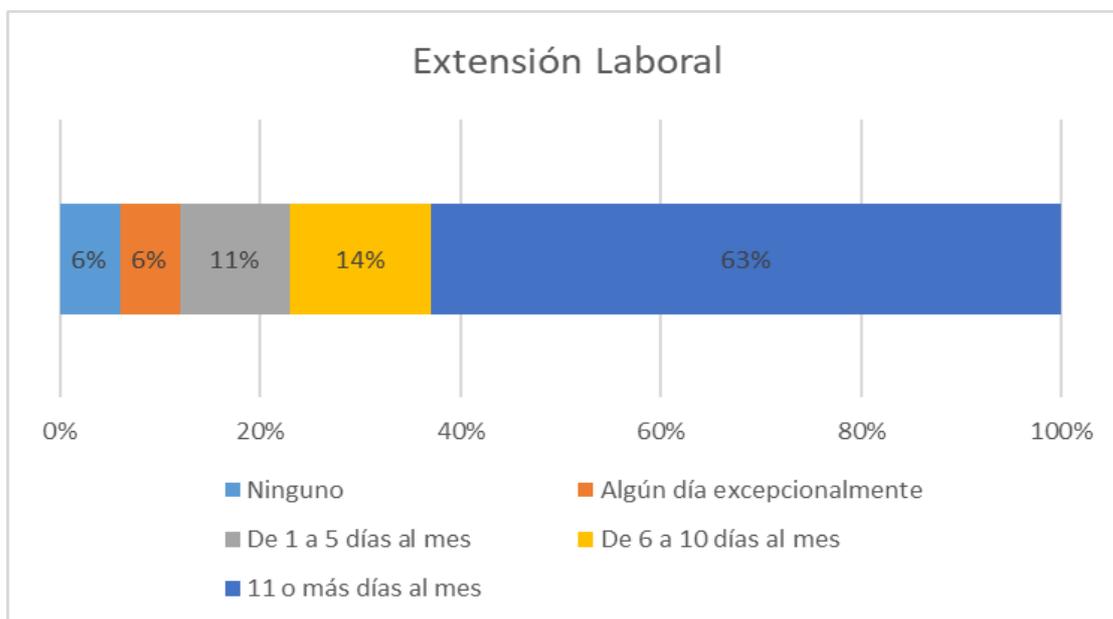
### 2.3.8. Número de días en los que se prolonga la jornada laboral

**Definición variable:** Esta variable hace referencia al número de días que se prolonga la jornada laboral mensualmente por parte de los/las administradores/as.

**Ítems incluidos en la escala:**

-Habitualmente ¿cuántos días al mes prolongas tu jornada como mínimo media hora?

Gráfico 16. Extensión Laboral.



**Explicación Gráfico:** La mayor parte de la muestra se encuentra en 11 o más días al mes en los que se prolonga la jornada (con una desviación típica de 1-2 días), siendo aquellos/as que no prolongan a penas la jornada laboral el 6%.

### 2.3.9. Variable de Justicia Salarial

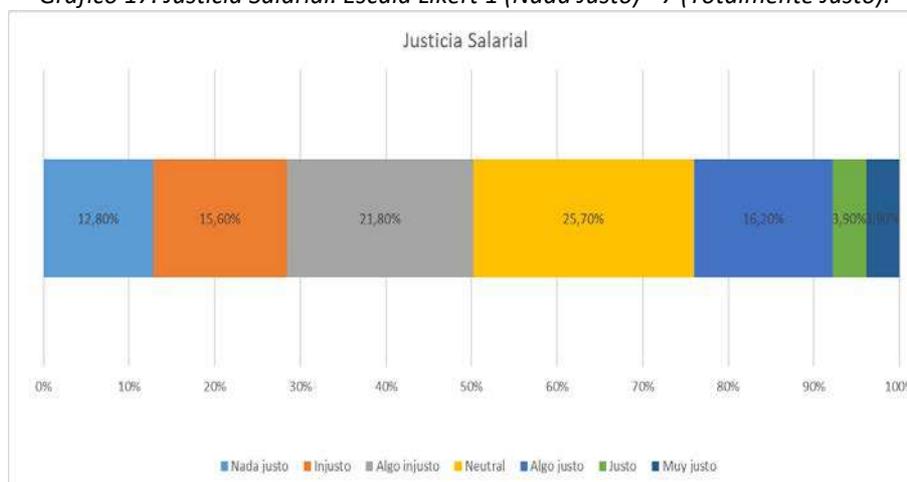
**Definición Variable:** esta variable hace referencia a la percepción salarial del trabajo, si el salario cobrado es percibido injusto o justo en base al tiempo empleado.

**Ítems incluidos en la escala:**

**-¿En qué medida dirías que lo que cobras al mes es justo en base al tipo de trabajo y esfuerzo que realizas?**

Tipo de escala Likert 1 (Nada justo) - 7 (Totalmente justo).

Gráfico 17. Justicia Salarial. Escala Likert 1 (Nada Justo) - 7 (Totalmente Justo).



**Explicación Gráfico:** En este gráfico se aprecian las percepciones de injusticia o justicia salarial de la mayoría de los encuestados/as. El 12,8% percibe el salario como Nada justo (1), 15,6% Injusto (2), 21,8%



Algo injusto (3), 25,7% Neutral (4), 16,2% Algo justo (5), 3,9% Justo (6) y 3,9% Muy justo (7). Se percibe una ligera mayoría de administradores/as que perciben su salario como insuficiente.

Tabla 20. Justicia Salarial.

Concepto	Escala Likert	Media de Grupo	% Encuestados/as
Salario Injusto	1-7	3,51	50,27%
Salario Justo	1-7	1,6597	23,71%

Nota: Puntuaciones calculadas en base a valores inferiores y superiores a la mediana (4).

**Explicación Tabla:** En este caso, la injusticia salarial es percibida en 2,05 veces más entre las personas encuestadas que no perciben injusticias (50,27/23,71%), mostrando que, si bien un alto porcentaje se posiciona en un lugar intermedio, el número de personas del colectivo de administradores/as de fincas que consideran el sueldo como injusto es mayor al que lo consideran justo.

### 2.3.10. Carga de Trabajo

**Definición Variable:** La dimensión trata sobre las exigencias y contenidos del trabajo, si es frecuente en la administración de fincas o no. Se incluyen las variables de efectividad en el trabajo, desgaste emocional, si existen tareas irregulares o no, tiempo para la realización de tareas y nivel de influencia sobre el ritmo de trabajo. Recoge afecto emocional, ritmo de trabajo, desgaste emocional, ocultación de emociones, amabilidad independiente del trato y ritmo de trabajo.

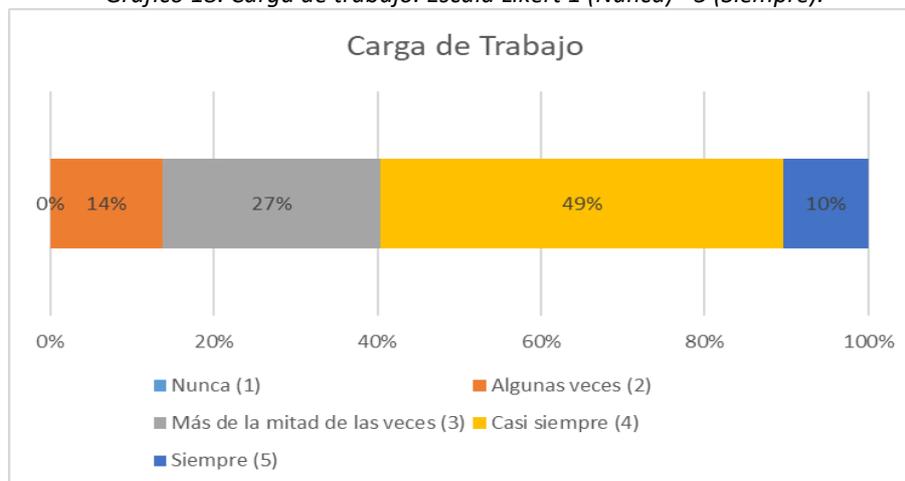
#### Ítems incluidos en la escala:

¿En qué medida...

- es necesario mantener un ritmo de trabajo alto?
- el ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?
- tienes que trabajar muy rápido?
- te retrasas en la entrega de tu trabajo?
- la distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?
- tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?
- tienes influencia sobre el ritmo al que trabajas?

Tipo de escala Likert 1 (nunca) - 5 (siempre).

Gráfico 18. Carga de trabajo. Escala Likert 1 (Nunca) - 5 (Siempre).



**Explicación Gráfico:** En este gráfico se presentan las cargas de trabajo de aquellos/as que la perciben siempre situándose en la puntuación 4 y 5 de la escala de Likert, quienes que se sitúan en la mediana que



perciben carga de trabajo más de la mitad de las veces y quien nunca la percibe siendo los que se sitúan en la escala 1 y 2 de la escala de Likert. El 0% de los encuestados/as Nunca (1); 14% Algunas veces (2) sienten carga en el trabajo; 27% Más de la mitad de las veces (3); 49% Casi Siempre (4) y 10 % Siempre (5) sienten carga en el trabajo.

Tabla 21 Carga de Trabajo por administradores/as.

Concepto	Escala Likert	Media de Grupo	% Encuestados/as
Baja carga de trabajo	1-5	0,7	14%
Alta carga de trabajo	1-5	2,95	59%

Nota: Puntuaciones calculadas en base a valores inferiores y superiores a la mediana (3).

**Explicación Tabla:** Cabe destacar que el porcentaje de aquellos/as que perciben una alta carga de trabajo casi siempre es muy elevado en comparación de aquellos/as que perciben carga de trabajo algunas veces. Como conclusión, se puede observar como un gran porcentaje de los encuestados/as (59%) admiten tener que trabajar de una manera rápida, con cargas emocionales altas y con ritmos de trabajo altos.

### 2.3.11. Variable “Retroalimentación Del Trabajo”

**Definición Variable:** Se refiere a en qué medida las características inherentes al trabajo le permiten al administrador saber si lo está haciendo bien o mal, independientemente del feedback de terceros. Esta variable es relevante ya que aporta información útil sobre el desempeño a la persona implicada.

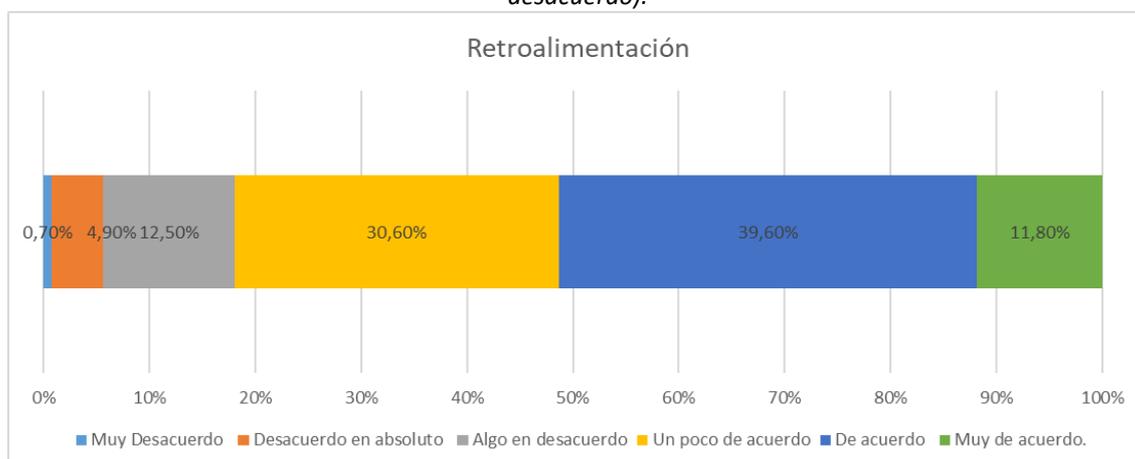
#### Ítems incluidos en la escala:

En qué medida dirías que...

- El simple hecho de hacer mi trabajo me permite saber qué tal lo estoy haciendo.
- el trabajo que realizas te proporciona en sí mismo información sobre tu desempeño laboral? (Es decir, ¿te da pistas el propio trabajo sobre qué tal lo estás haciendo, independientemente de cualquier "feedback" que otras personas te puedan dar.

Tipo de escala Likert 1 (Muy de acuerdo) - 6 (Absolutamente en desacuerdo).

Gráfico 19. Retroalimentación. Escala Likert 1 (Estoy muy de acuerdo) y 6 (Absolutamente en desacuerdo).



**Explicación Gráfico:** En cuanto a la retroalimentación percibida en el trabajo el 0,7% (1) siente no tener dicha información (muy en desacuerdo), el 4,9% (2) no de acuerdo, el 12,5% (3) algo en desacuerdo, el



30,6% un poco de acuerdo (4), el 39,6% de acuerdo (5) mientras que el 11,8% están muy de acuerdo (6). En términos generales, parece observarse que el trabajo realizado aporta suficiente información sobre si se está llevando a cabo de manera correcta.

Tabla 22. Variable Retroalimentación Trabajo.

Concepto	Escala Likert	Media de Grupo	% Encuestados/as
Retroalimentación Alta	1-6	4,92	82%
Retroalimentación Baja	1-6	1,086	18,1%

Nota: Puntuaciones calculadas en base a valores negativos (1) (2) (3) y positivos (4) (5) (6).

**Explicación Tabla:** Se puede comprobar cómo la mitad de las personas encuestadas sienten que su trabajo les aporta suficiente información sobre si el nivel de desempeño de su trabajo es adecuado. Existe un 82% de los encuestados/as que se encuentran en puntuaciones superiores y un 18,1% que se encuentran en puntuaciones inferiores de retroalimentación en el trabajo.

### 2.3.12. Exigencias Emocionales

**Definición Variable:** Son las exigencias para no involucrarnos en la situación emocional derivada de las relaciones interpersonales que implica el trabajo, especialmente en ocupaciones de atención a las personas en las que se pretende inducir cambios en ellas (por ejemplo: que sigan un tratamiento médico, que adquieran una habilidad...), y que pueden comportar la transferencia de sentimientos y emociones.

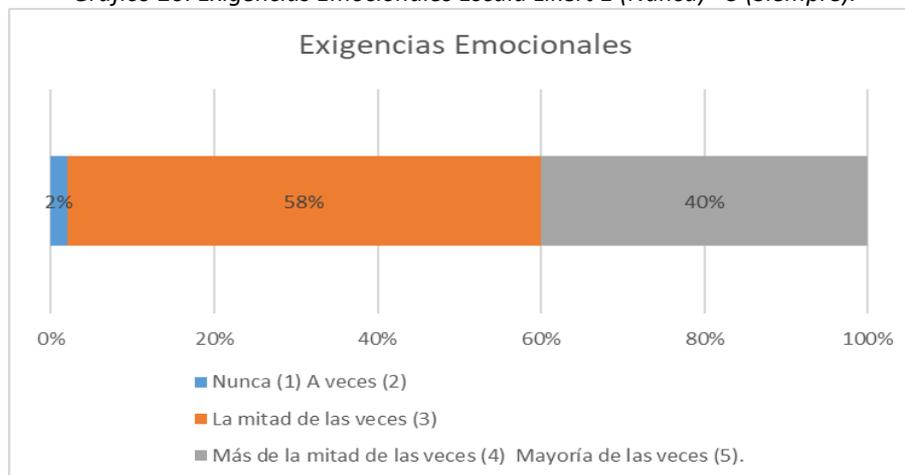
**Ítems incluidos en la escala:**

¿Con que frecuencia...

- tu trabajo te afecta emocionalmente?
- tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?
- tu trabajo requiere que escondas tus emociones?
- te exigen en el trabajo ser amable con todo el mundo independientemente de la forma como te traten?
- en tu trabajo se producen momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente?

Tipo de escala Likert 1 (Nunca) - 5 (Siempre).

Gráfico 20. Exigencias Emocionales Escala Likert 1 (Nunca) - 5 (Siempre).





**Explicación Gráfico:** Se puede comprobar como la mayor parte de los encuestados/as tienden a sentir exigencias emocionales más de la mitad de las veces. El 2% de los encuestados/as Nunca (1) y A veces (2) sienten exigencias emocionales en el trabajo, el 58% La mitad de las veces (3) y el 40% más de la mitad de las veces (4) y la mayoría de las veces (5) siendo este valor el más representativo frente a la mediana 3 (La mitad de las veces).

Tabla 23. Exigencias Emocionales.

Concepto	Escala Likert	Media de Grupo	% Encuestados/as
Bajas Exigencias Emocionales	1-5	0,04	1,4%
Altas Exigencias Emocionales	1-5	2,065	41,3%

Nota: Puntuaciones calculadas en base a valores inferiores y superiores a la mediana (3).

**Tabla Exigencias Emocionales:** En esta tabla se aprecia cómo el 41,3% de los encuestados/as sienten altas exigencias emocionales frente al 1,4% con bajas exigencias, todo ello respecto a la mediana, donde se concentran el resto de porcentajes.

### 2.3.13. Variable Número de Comunidades

**Definición Variable:** En este apartado se describirán todas las variables relacionadas con el número de comunidades que asumen las Administraciones de Fincas.

Tabla 24. Número de comunidades por Administración de Fincas

Concepto	Número de Comunidades
Media de comunidades por Administración de Fincas	94,82

**Explicación Tabla** La media de comunidades asumidas es de 94,82 por Administración de Fincas, siendo la mediana de la muestra de 60. Adicionalmente, se considera que el número de comunidades estables para los próximos años oscila entre las 70-75, lo cual representa un dato alejado de la media. Esto quiere decir que, de las 95 comunidades actuales, los administradores/as perciben que 20-25 comunidades probablemente no serán estables los próximos años

Tabla 25. Capacidad para asumir más comunidades.

Concepto	% Encuestados/as
Sí	29,4%
No	70,6%

Nota: Puntuaciones calculadas en base a media de puntuaciones (0) Sí, (1) No.

**Explicación Tabla:** La mayoría de los administradores/as consideran que no podrían asumir más comunidades 70,6%.

## En resumen....



### ¿Qué destaca en la dimensión organizacional/ de tipo de trabajo en el colectivo de Administración de Fincas?

- **Se trabajan muchas horas:** de media, más de 45 horas a la semana, con más de 11 días al mes en los que la jornada laboral se prolonga en exceso.
- Se trabaja de forma mayoritaria a **jornada partida**
- Se observan **altas cargas de trabajo**, con ritmos altos de trabajo y acumulación de tareas.
- El trabajo realizado aporta información sobre si se está llevando a cabo de manera correcta (**retroalimentación alta** que permite saber qué tal se está respondiendo a las demandas)
- Existe una alta carga de desgaste afectivo, requiriendo **niveles altos de trabajo emocional**.
- Existe cierta **percepción de injusticia con el salario** recibido por el colectivo, lo cual podría entenderse como un retorno económico limitado e insuficiente (cobrarse un salario medio relativamente bajo teniendo en cuenta el alto nivel de gastos y cuotas derivados de la actividad).
- Se trabaja de media con unas 95 comunidades por administración, indicando de forma claramente mayoritaria la **incapacidad de asumir nuevas comunidades**.

## 2.4. Variables Contexto / Sociedad



**¿Cuáles son las variables contextuales?** Las variables contextuales y de análisis social se pueden entender como el análisis de factores adyacentes a un fenómeno y que tiene algún tipo de incidencia sobre el mismo. Son variables que tienen que ver con factores asociados con la relación con clientes y comunidades de propietarios/as de los administradores/as de fincas, así como con la percepción por parte de la sociedad en su conjunto.

### 2.4.1. Variable Relación con clientes

**Definición Variable:** Esta variable hace referencia al tipo de relación que tienen los administradores/as con sus clientes; si reciben quejas, reconocimientos por el desempeño y oportunidades de desarrollo de amistades. En los ítems proporcionados a los encuestados/as se trata de observar si existe una buena relación o una mala relación.

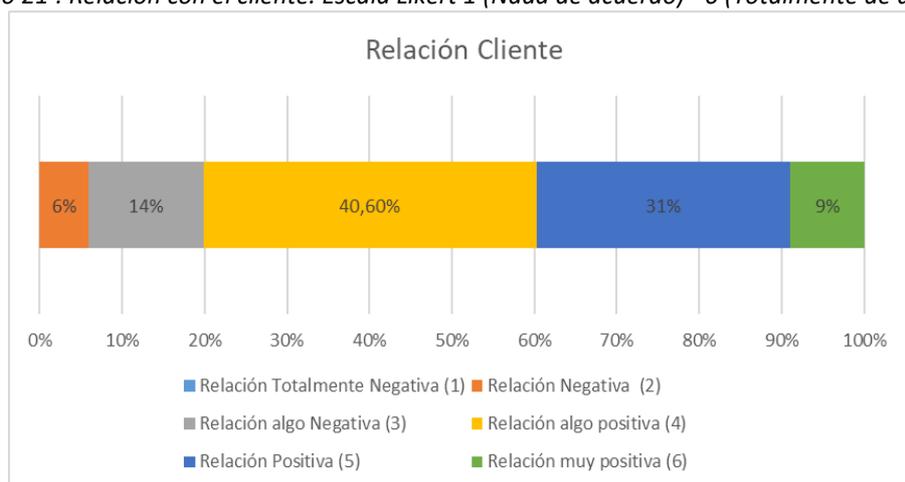
#### Ítems incluidos en la escala:

A continuación, se muestra una lista de resultados de desempeño en el trabajo relacionados con tus comunidades de propietarios/clientes. Utilizando la escala proporcionada, indica en qué medida se aplican los siguientes resultados:

- Tengo pocas quejas de mis clientes
- Recibo reconocimiento por buen desempeño de mis clientes
- Tengo muchas oportunidades de desarrollar amistades cercanas con mis clientes
- Tengo buenas relaciones laborales con mis clientes

Tipo de escala Likert 1 (nada de acuerdo) - 6 (totalmente de acuerdo).

Gráfico 21 . Relación con el cliente. Escala Likert 1 (Nada de acuerdo) - 6 (Totalmente de acuerdo)



**Explicación Gráfico** En cuanto a la escala de Likert los porcentajes que se observan de cada puntuación en la tabla son los siguientes 0% Relación Totalmente Negativa (1), 6% Relación Negativa (2), 14% Relación algo Negativa (3), 40,6% Relación algo positiva (4), Relación Positiva 31% (5) y Relación muy positiva 9% (6). La gran mayoría se encuentran de acuerdo en que hay buena relación con las comunidades de propietarios/as.



Tabla 26. Variable Relación Con el Cliente.

Concepto	Escala Likert	Media de Grupo	% Encuestados/as
Buena Relación	1-6	4,8	80%
Mala relación	1-6	1,2	20%

Nota: Puntuaciones calculadas en base a valores negativos (1) (2) (3) y positivos (4) (5) (6).

**Explicación Tabla:** En esta tabla se puede apreciar como el 80% de los encuestados/as consideran que tienen una buena relación con sus clientes, muy superior a aquellos que tienen una mala relación con estos (20%).

### 2.4.2. Variable Justicia Distributiva

**Definición Variable:** Esta hace a la percepción subjetiva de que los resultados obtenidos en el trabajo son consistentes y están ajustados al esfuerzo y contribución realizada (por ejemplo, la imagen o la remuneración) que recibes a través de tus clientes/comunidades de propietarios/as.

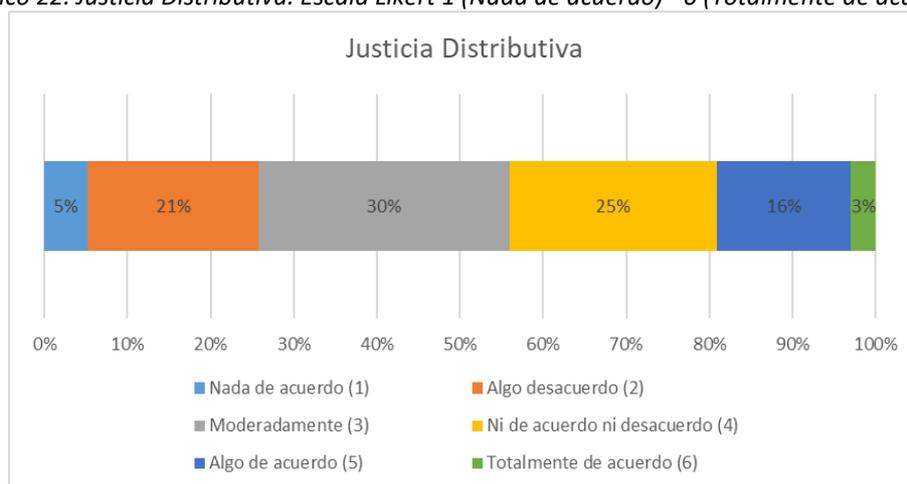
#### Ítems incluidos en la escala:

En qué medida...

- ¿Estos resultados reflejan el esfuerzo que has puesto en tu trabajo?
- ¿Son estos resultados apropiados para el trabajo que realizas?
- ¿Los resultados reflejan lo que has contribuido a la comunidad?
- ¿Estos resultados están justificados dado tu rendimiento?

Tipo de escala Likert 1 (nada de acuerdo) - 6 (totalmente de acuerdo).

Gráfico 22. Justicia Distributiva. Escala Likert 1 (Nada de acuerdo) - 6 (Totalmente de acuerdo).



**Explicación Gráfico:** Los porcentajes de los encuestados/as en cada puntuación de la escala son los siguientes: 5% Nada de acuerdo (1), 21% Algo desacuerdo (2), 30% Moderadamente (3), 25% (ni de acuerdo ni desacuerdo) (4), 16% Algo de acuerdo (5) y 3% Totalmente de acuerdo (6). Se observan puntuaciones dispersas en la escala, con puntuaciones heterogéneas.



Tabla 27. Variable Justicia Distributiva.

Concepto	Escala Likert	Media de Grupo	% Encuestados/as
Percepción Justicia Alta	1-6	2,64	44%
Percepción Justicia Baja	1-6	3,36	56%

Nota: Puntuaciones calculadas en base a valores negativos (1) (2) (3) y positivos (4) (5) (6).

**Explicación Tabla:** Las percepciones de resultados negativos son algo superiores (56%) a aquellos/as que lo perciben positivamente (44%), pero bastante similares en general. La gran mayoría de los encuestados/as piensan que obtienen una justicia distributiva adecuada. Cabe destacar que al tratarse de una escala de Likert del 1-6, gran parte de los datos se concentran en la mediana y que, además, existen más variables externas grupales como horas de trabajo, tiempos de descanso, atención al móvil o número de fin de semanas trabajados que pueden estar influyendo en la percepción de esta dimensión.

### 2.4.3. Variable Grado de responsabilidad

**Definición Variable:** Esta variable hace referencia al grado de responsabilidad que soportan los administradores/as de fincas en función del número de administraciones que disponen. Esta variable se subdivide en responsabilidad en el trabajo y responsabilidad jurídica.

**Ítems incluidos en la escala:**

- ¿Qué grado de responsabilidad dirías que tienes en tu trabajo con las comunidades de propietarios?
- En concreto, ¿qué grado de responsabilidad jurídica (estar presente en juicios, responder a defectos constructivos de la comunidad, etc.) dirías que tienes en tu trabajo con las comunidades de propietarios?

Tipo de escala Likert 1 (nada) - 7 (demasiado).

Tabla 28. Variable Grado de Responsabilidad

Concepto	Escala Likert	Media de Grupo	% Encuestados/as
Bajo grado	1-7	0,224	3,2%
Alto grado	1-7	3,626	51,8%

Nota: Puntuaciones calculadas en base a valores inferiores y superiores a la mediana (4).

**Explicación Tabla:** En esta variable se puede observar como la mitad de los encuestados/as de la muestra perciben un alto grado de responsabilidad en sus administraciones. Siendo el 40% aproximadamente restantes neutrales (100%-51,8%-3,2%). Esto refiriéndose a ambos tipos de responsabilidad tanto en el trabajo como a nivel jurídico.

Tabla 29. Nivel de responsabilidad en aumento o no en los últimos años.

Concepto	Escala Likert	Puntuación Likert	% Encuestados/as
Aumento del nivel de responsabilidad	1-10	8,93	89,3%
No Aumento del nivel de responsabilidad	1-10	1,07	1,07%

Nota: Puntuaciones calculadas en base a la media de las puntuaciones.

**Explicación Tabla:** La media es de 8,93, lo que indica un claro aumento del grado de responsabilidad en los últimos años.



#### 2.4.4. Variable Nivel de Amenazas por Clientes.

**Definición Variable:** Esta variable se relaciona con amenazas percibidas en su trabajo relacionado con amenazas de extinción del contrato laboral o amenazas verbales o físicas por parte de los clientes.

**Ítems incluidos en la escala:**

- ¿Recibes amenazas de extinción de contrato/destitución por parte de tus comunidades de propietarios/clientes?  
- ¿Y has recibido alguna amenaza/agresión verbal o física dirigida hacia tu persona durante el desempeño de tu trabajo?

Tipo de escala Likert 1 (nada) - 7 (demasiado)

Tabla 30. Nivel Amenazas por Clientes

Concepto	Escala Likert	Media de Grupo	% Encuestados/as
Nivel Amenazas Bajo	1-7	4,137	59,1%
Nivel Amenazas Alto	1-7	1,687	24,1%

Nota: Puntuaciones calculadas en base a valores inferiores y superiores a la mediana (4).

**Explicación Tabla:** En esta variable se puede apreciar como la percepción del nivel de amenazas por parte de los clientes es bajo en comparación a aquellos que lo perciben alto, por lo que no resulta una variable como percibida de importancia en términos generales.

#### 2.4.5. Variable Relación con la Administración General

**Definición Variable:** Esta variable hace referencia a las expectativas de imagen que se tienen de las administraciones, si estas se reflejan adecuadamente al exterior.

**Ítems incluidos en la escala:**

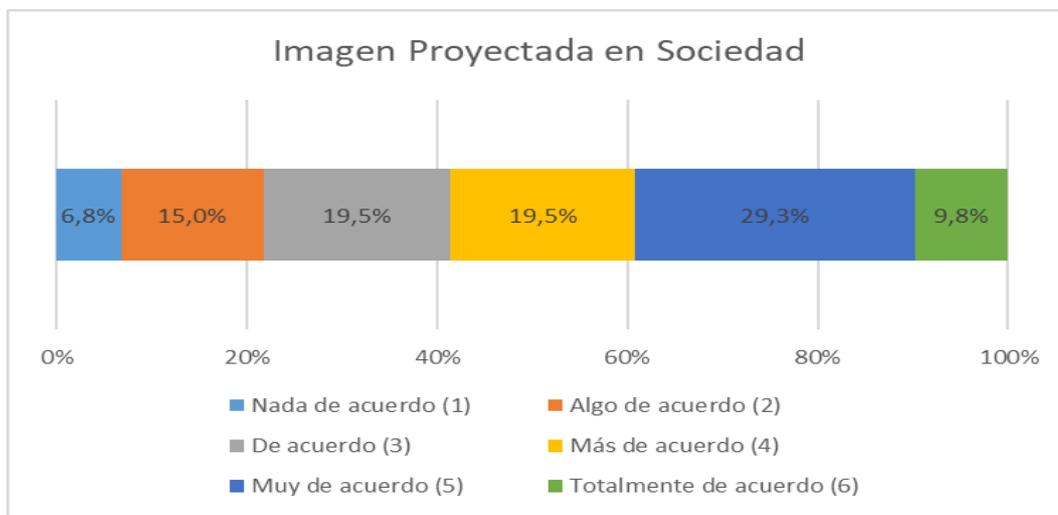
Respecto a la relación de tu Administración de Fincas con la sociedad en general, indica en qué medida:

- Estoy satisfecho/a con la imagen que proyectamos  
- Nuestra imagen es buena en comparación con otros grupos/profesiones  
- La imagen que proyectamos satisface mis expectativas.

Tipo de escala Likert 1 (nada de acuerdo) - 6 (totalmente de acuerdo).



Gráfico 23. Imagen proyectada en sociedad. Escala Likert 1 (Nada de acuerdo) - 6 (Totalmente de acuerdo).



**Explicación Gráfico:** Los porcentajes de los encuestados/as en cada puntuación de la escala son los siguientes: 6,8% Nada de acuerdo (1), 15% Algo de acuerdo (2), 19,5% De acuerdo (3), 19,5% Más de acuerdo (4), 29,3% Muy de acuerdo (5) y 9,8% Totalmente de acuerdo (6). Se observan puntuaciones dispersas en la escala, con puntuaciones heterogéneas.

En el gráfico se expresa en una escala de Likert del 1-6, sugiriendo que la media sobre 6 es de 4,5, no obstante, partiendo de la mediana de los datos se pueden observar en la Tabla 30 las puntuaciones en lo que concierne a relaciones positivas y a relaciones negativas.

Tabla 31. Relación con la Administración general.

Concepto	Escala Likert	Media de Grupo	% Encuestados/as
Relación Positiva	1-6	3,361	56,02%
Relación Negativa	1-6	2,892	48,2%

*Nota:* Puntuaciones calculadas en base a valores negativos (1) (2) (3) y positivos (4) (5) (6).

**Explicación Tabla:** Se aprecia como la mitad de los encuestados/as encuentran una relación positiva con la imagen que proyecta (56%) mientras que la otra mitad (48,2%) la encuentra negativa. Esta tabla sugiere que la satisfacción con la imagen proyectada no es negativa, si bien hay bastante dispersión en la percepción de cómo se producen relaciones positivas con las comunidades, y en la satisfacción con la imagen proyectada al exterior.

#### 2.4.5. Funciones que esperan las comunidades de vecinos

En último lugar, se presentan a continuación algunas de las funciones que las personas encuestadas han expresado en relación a las expectativas de las comunidades de vecinos. En concreto en la encuesta se ha realizado la siguiente pregunta:

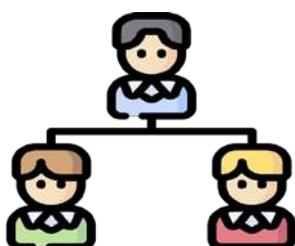
¿Cuál dirías que son las tres principales funciones que las comunidades de vecinos esperan de tu administración?

Gráfico 24. Principales funciones esperadas por comunidades.



**Explicación Gráfico:** Se puede apreciar cómo en la nube de conceptos generada a partir de las ideas expresadas en la encuesta la mayor parte de los encuestados/as perciben que una buena gestión, alta disponibilidad, resolución a los problemas, atención y comunicación con clientes, así como capacidad de asesoramiento son las expectativas fundamentales por parte de las comunidades.

## En resumen....



### ¿Qué destaca en la dimensión contexto/sociedad en el colectivo de Administración de Fincas?

- La variable relación con clientes/comunidades indica generalmente **buenas relaciones**.
- **No existe un patrón de respuesta uniforme respecto a la justicia distributiva** (si los resultados obtenidos en el trabajo están ajustados al esfuerzo y contribución realizada; hay opiniones muy diversas)
- Se percibe un alto **grado de responsabilidad ante las comunidades, con la creencia de cierto aumento de responsabilidad en el ámbito jurídico**.
- No se observa un nivel significativo de amenazas por parte de clientes (aunque el nivel de amenaza es alto para un 24.1% de las personas)
- Se percibe un nivel adecuado de relación con la sociedad y la administración general, si bien hay puntuaciones heterogéneas en la satisfacción general con la imagen proyectada.
- Se expresa que las principales demandas de las comunidades tienen que ver con llevar a cabo una adecuada gestión, mostrar atención, comunicación, y resolución de problemas, así como una alta disponibilidad, reforzando la idea de que se trata de una profesión altamente demandante desde el punto de vista de la necesidad de respuesta continua y la incapacidad de desconectar del trabajo.

### 3. RESUMEN Y ÁRAS DE MEJORA





Como hemos observado a lo largo del documento, existen una serie de elementos claramente representativos de una situación notable de estrés en el colectivo de Administración de Fincas analizado, con factores involucrados de diferente naturaleza. En términos generales, destaca lo siguiente respecto a la situación de Bienestar y Salud en el Colectivo:

### Factores negativos / Áreas de mejora:

- Se observan **niveles altos de estrés y desgaste emocional**.
- Existe una alta carga de trabajo emocional y afectivo, con **niveles altos de trabajo emocional y estrés que a menudo se traducen en emociones negativas**.
- Los niveles observados de estrés se asocian en gran medida a **que se trabajan muchas horas**, con jornadas laborales que se prolongan en exceso y jornadas partidas que dificultan la vida personal y laboral.
- Se observan **altas cargas de trabajo**, con ritmos altos de trabajo y acumulación de tareas que imposibilitan la desconexión del trabajo y su consecuente efecto a nivel de salud mental (ej., niveles mejorables de salud a nivel integral).
- Si bien la vida personal/familiar se percibe como un factor de apoyo y enriquecimiento a las demandas del trabajo, se observan **niveles muy altos de conflicto entre la vida personal y laboral**.
- Si bien en términos generales se observa un **perfil equilibrado de alta comunalidad** (orientación a las personas) y agencia (ej., asertividad, competitividad o independencia), se observa una mayor representación de la comunalidad en comparación con la agencia, lo que podría estar haciendo que sea difícil responder con asertividad a determinados colectivos de clientes.
- No se observa un nivel generalizado de amenazas por parte de clientes, si bien en algunos casos concretos el nivel de amenaza es muy alto y requeriría un abordaje específico en esta materia. Destacamos como posibles áreas de trabajo en este sentido la formación en habilidades de negociación, gestión de conflictos, comunicación interpersonal o inteligencia emocional como forma de dotar al colectivo de mayores recursos en un desempeño saludable de su trabajo que permita más claramente poner límites a posibles situaciones negativas y abordarlas de manera efectiva.

### Factores positivos / Puntos fuertes:

- Las administraciones de Fincas juegan un papel clave en la sociedad, teniendo un alto **grado de responsabilidad e influencia en las comunidades de vecinos/as**, así como en el ámbito jurídico y la defensa de dichas comunidades.
- Se percibe una **buena relación general con los clientes y comunidades** a los que se presta servicio.
- Se observa un **ambiente laboral positivo** entre compañeros/as de trabajo.
- Se percibe que el equipo es en general capaz de tener un **buen desempeño en el trabajo**.
- Se percibe una **buena relación con la sociedad y la administración general**, si bien hay diversidad de opiniones en la satisfacción general con la imagen proyectada.
- El trabajo realizado aporta información sobre si se está llevando a cabo de manera correcta (**retroalimentación alta** que permite saber qué tal se está respondiendo a las demandas)
- Se trata de un trabajo con una alta demanda y relevancia (con un acuerdo generalizado sobre la alta demanda y la imposibilidad asociada de dar respuesta a más comunidades por administración)
- A pesar de los niveles de estrés, el nivel de satisfacción con la profesión es aceptable.
- En términos generales, se observa un **perfil de alta resiliencia** por parte del colectivo, con una alta capacidad de crecimiento ante las dificultades



En palabras de las personas encuestadas, se hace referencia a los siguientes términos clave como potenciales formas de reducir los niveles de estrés existentes en la profesión:

Gráfico 28. Palabras clave para la reducción de los niveles de estrés observados.



*Nota:* Nube de palabras derivada del análisis de los datos de la muestra a la pregunta: “¿Cómo dirías que podrías reducir los niveles de estrés en tu profesión?”

Como puede observarse en las respuestas de los encuestados/as, los niveles de estrés se podrían reducir en gran medida con **medidas relacionadas con la organización de los tiempos, la revisión de honorarios y exigencias de trabajo, la asunción de menos comunidades y el establecimiento de horarios y funciones que permitan la desconexión, aludiendo en general a la reducción de obligaciones y atención a comunidades.** Llama la atención la relevancia tan grande dada a la **necesidad de promover mayores niveles de respeto y educación por parte de los colectivos implicados** en el trabajo del colectivo, destacando palabras como la comprensión, ayuda, honestidad o empatía.

Destaca por lo tanto la necesidad de revisar organización, exigencias y obligaciones del sector con especialmente con una mayor comprensión y respeto de las condiciones laborales del colectivo.

## 5. REFERENCIAS





Administraciones F&G (12 de marzo de 2023). ¿Qué Sueldo Tiene Un Administrador de Fincas? Obtenido de: [www.administracionesfyg.es/que-sueldo-tiene-un-administrador-de-fincas](http://www.administracionesfyg.es/que-sueldo-tiene-un-administrador-de-fincas)

Fundación Mutua Madrileña (2023) La situación de la Salud Mental en España. Obtenido de: <https://www.fundacionmutua.es/documents/informe-salud-mental-espana-2023-bajo.pdf>

Labayen, C. (16 de febrero de 2023). Informe Cope: Casi 4 Millones de españoles tiene depresión, mientras que un 15% sufre ansiedad o estrés. *COPE*. [www.cope.es/cope-especial/salud-mental-espana-en-terapia/noticias/informe-cope-casi-millones-espanoles-tiene-depresion-mientras-que-sufre-ansiedad-estres-20230216\\_2554349](http://www.cope.es/cope-especial/salud-mental-espana-en-terapia/noticias/informe-cope-casi-millones-espanoles-tiene-depresion-mientras-que-sufre-ansiedad-estres-20230216_2554349).

Nsantesteban (2022). "El 31 % de Los Españoles Cree Que Su Salud Mental Empeoró." EFE Noticias, EFE Noticias, 28 Sept. 2022, [efe.com/salud/2022-09-28/el-31-de-los-espanoles-creo-que-su-salud-mental-ha-empeorado-en-2022-segun-un-estudio/](http://efe.com/salud/2022-09-28/el-31-de-los-espanoles-creo-que-su-salud-mental-ha-empeorado-en-2022-segun-un-estudio/).

Edwards, J., Caplan, R., & Harrison, V. (1998). Person-environment fit theory: Conceptual foundations, empirical evidence, and directions for future research. In C. L. Cooper (Ed.), *Theories of organizational stress*. (pp. 28-67). Oxford University Press.

Martínez, Isabel & Salanova, Marisa. (2003). Niveles de burnout y engagement en estudiantes universitarios. Relación con el desempeño y desarrollo profesional. <http://www.redined.mec.es/oai/indexg.php?registro=008200430247>. 330.



## Anexo 1. Notas Adicionales sobre Correlaciones

En este anexo se presentación se presenta el detalle de las correlaciones observadas entre variables.

Así, para comprender mejor algunas de las relaciones observadas, se presenta a continuación algunos análisis exploratorios llevados a cabo sobre las variables con el fin de identificar variables que se asocian de forma más marcada a indicadores de estrés, salud y satisfacción en el colectivo. Para ello, se presenta un análisis correlacional con variables predictoras individuales, relacionales, organizativas y contextuales con el objetivo de observar qué niveles son los más significativos en el impacto directo sobre el bienestar y salud de los administradores/as de Fincas. En concreto, han recogido las siguientes variables del bloque de predictores y de *Bienestar y Salud*: “Salud”, “Estrés”, “Depresión” y “Satisfacción”. Tal y como se ha expuesto previamente por cada nivel, se observa que las variables de conciliación laboral y variables organizativas desempeñan un rol importante.

Tabla 32. Análisis Correlacional Variables Predictoras sobre Variables Explicativas.

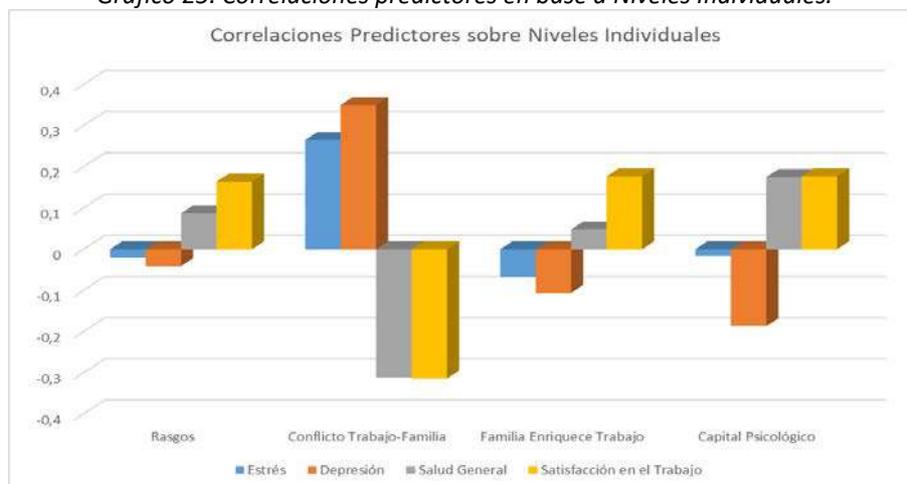
	Correlaciones	PREDICTORES			
		Estrés	Depresión	Salud General	Satisfacción en el Trabajo
Individuales	Rasgos	-0,021	-0,041	0,087	0,164
	Conflicto Trabajo-Familia	0,265	0,35	-0,311	-0,314
	Familia Enriquece Trabajo	-0,067	-0,106	0,048	0,177
	Capital Psicológico	-0,016	-0,187	0,175	0,177
Grupales/Organizacionales	Exigencias Emocionales	0,063	0,127	-0,137	-0,186
	Frecuencia de Apoyo Social Compañeros	-0,051	-0,149	0,028	0,077
	Desempeño del Equipo	-0,151	-0,198	0,153	0,144
	Justicia Salarial	-0,0152	-0,277	0,173	0,383
	Carga de Trabajo	0,015	0,253	-0,115	-0,202
	Retroalimentación Trabajo	-0,094	-0,087	0,066	0,06
	No Dependencia Móvil	-0,263	-0,097	0,193	0,214
Contextuales	No Desconexión Trabajo	0,361	0,319	-0,271	-0,433
	Relación Cliente	-0,206	-0,19	0,128	0,277
	Justicia Distributiva	-0,287	-0,372	0,199	0,463
	Grado Responsabilidad	0,017	0,112	-0,206	-0,054
	Incremento Responsabilidad	0,017	0,055	-0,286	-0,054

**Explicación Tabla:** En la tabla expuesta anteriormente se presentan los tres niveles: Individual; Grupal/Organizacional y Contextual con la mayor parte de las variables de la muestra frente a gran parte de los predictores que se han expuesto en la sección anterior. Lo que se trata de exponer en esta tabla, son las correlaciones más relevantes de una manera más visual, siendo rojo aquellas variables con correlaciones más significativas, amarillas significantes de una manera moderada y verde no significativas. Tal y como se puede comprobar, las variables con correlaciones más representativas son el *Conflicto Trabajo-Familia* y la *imposibilidad de desconexión del trabajo*, seguidas por otros elementos como la *Justicia Salarial*, la *dependencia del móvil*, la *Carga de Trabajo*, la *Relación con clientes*, o la *percepción de justicia Distributiva*.

Cabe aclarar que se ha realizado una dicotomización de la variable estrés, convirtiéndola en una variable de tipo nominal y poder así realizar un análisis más exhaustivo de la misma. Así, el 94,2% de los encuestados/as relatan encontrarse en una situación de estrés, siendo esta denominación dicotómica en la puntuación 1 y el 5,8% restante de aquellos que no sienten estrés en la puntuación 0. Por lo que, en el análisis de correlaciones, aquellas variables que tengan mayor o menor en la dispersión de datos tienden a tener un mayor o menor peso en las correlaciones, no queriendo significar una nula correlación. Es por ello que, en el nivel de correlaciones, existen diferencias en la comparación de variables entre los distintos predictores, teniendo mayor peso predictores como la “*Salud General*” o la “*Satisfacción del Trabajo*”. Debido a que estos predictores tienen una mayor dispersión de datos en su dicotomización, al realizar el análisis correlacional la capacidad explicativa resulta ser mayor. A modo de ejemplo, el porcentaje de encuestados/as con una salud negativa varía menos que aquellos/as que tienen una salud positiva por lo que en la correlación entre variables tenderá a tener valores más elevados.

Igualmente, se ha procedido a realizar un orden relativo, según la importancia de cada variable explicativa sobre las explicadas, encontrándose diferenciadas por los niveles expuestos.

Gráfico 25. Correlaciones predictores en base a Niveles Individuales.



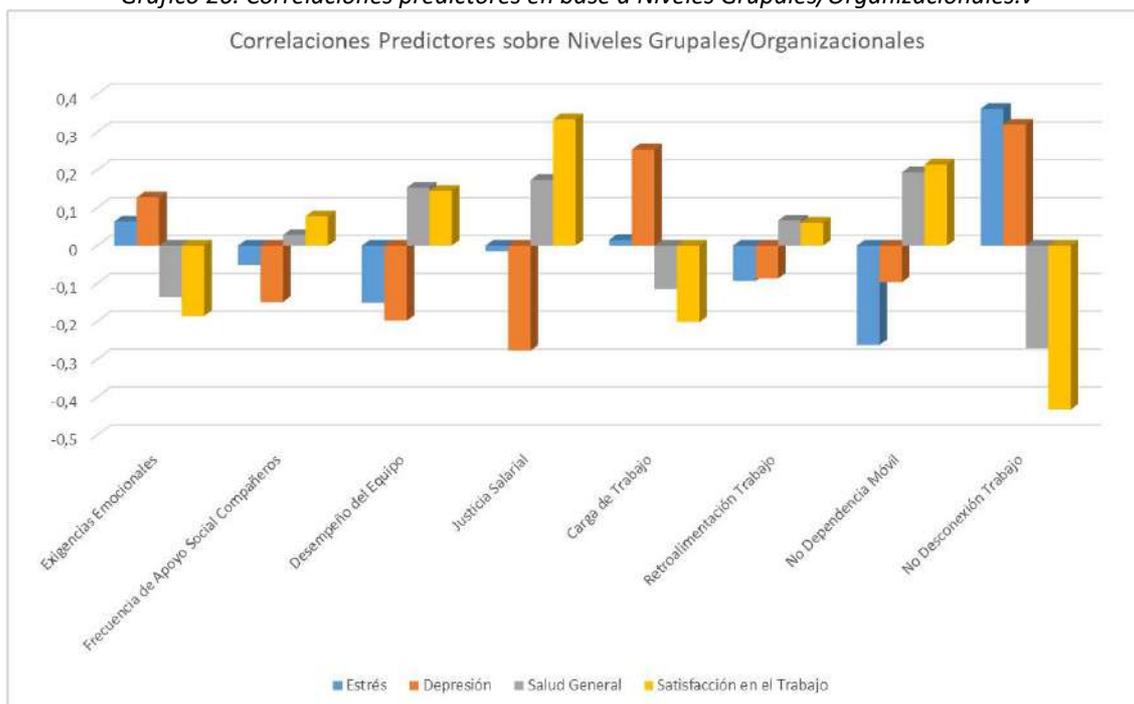
**Descripción Gráfico:** En este gráfico se puede observar el nivel de correlaciones a nivel individual sobre los predictores que se han expuesto en el gráfico anterior. Se aprecia por tanto una significancia general con la variable “*Conflicto Trabajo-Familia*” en todas las variables predictoras es haciendo referencia a las dificultades de conciliación laboral que viven los administradores/as y a la variable “*Capital Psicológico*” dando relevancia a los predictores de “*Salud General*”, “*Depresión*” y “*Satisfacción en el Trabajo*”.

**Orden Relativo:**

A continuación se expresa el orden ascendente (mayor nivel correlacional) a descendente (menor nivel correlacional) de las correlaciones entre los predictores y los niveles individuales.

- Estrés: 1. Conflicto Trabajo-Familia 2. Familia Enriquece Trabajo 3. Capital Psicológico 4. Rasgos
- Salud General: 1. Conflicto Trabajo-Familia 2. Capital Psicológico 3. Rasgos 4. Familia Enriquece Trabajo
- Depresión: 1. Conflicto Trabajo-Familia 2. Capital Psicológico 3. Familia Enriquece Trabajo 4. Rasgos
- Satisfacción en el Trabajo: 1. Conflicto Trabajo-Familia 2. Familia Enriquece Trabajo 2. Capital Psicológico 3. Rasgos.

Gráfico 26. Correlaciones predictores en base a Niveles Grupales/Organizacionales.v



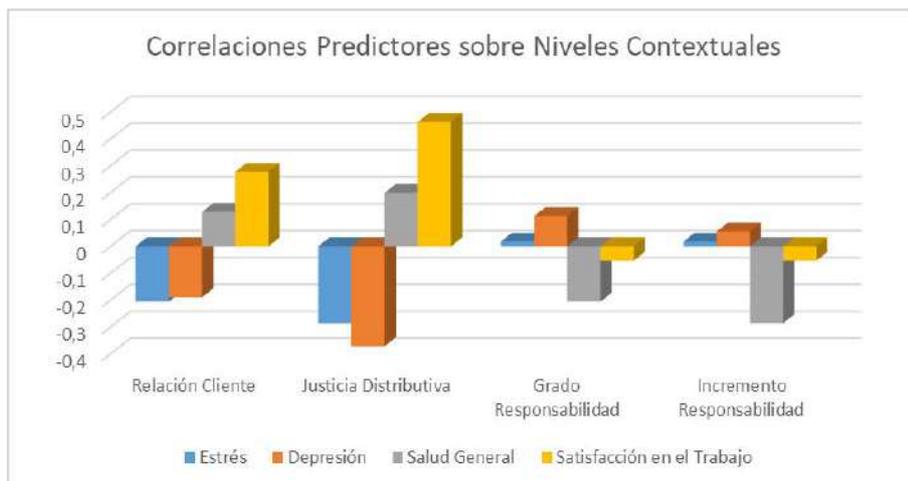
**Descripción Gráfico:** en este gráfico, se puede observar el nivel de correlación a nivel grupal/organizacional sobre los predictores expuestos. Se puede ver gran relevancia de las variables de “No desconexión trabajo” en todos los niveles predictores, “No Dependencia Móvil” sobre el “Estrés” significativamente como se aprecia en la tabla correlacional; por otra parte “Justicia Salarial” sobre los predictores de “Salud General”, “Depresión” y “Satisfacción del Trabajo”; relevancia sobre la variable de “Carga de Trabajo” sobre predictores de “Salud General”, “Depresión” alta significancia y “Satisfacción en el Trabajo”; alta relevancia también de las “Exigencias Emocionales” sobre el “Estrés”, “Salud General”, “Depresión” y “Satisfacción en el trabajo”; finalmente la variable “Desempeño del Equipo” sobre el predictor de “Estrés” y “Salud General” y “Satisfacción en el Trabajo”.

**Orden Relativo:**

A continuación, se expresa el orden ascendente (mayor nivel correlacional) a descendente (menor nivel correlacional) de las correlaciones entre los predictores y los niveles Grupales/Organizacionales.

- Estrés: 1. No Desconexión Trabajo 2. No Dependencia Móvil 3. Desempeño del equipo 3. Retroalimentación Trabajo 4. Exigencias Emocionales 5. Frecuencia Apoyo Social Compañeros 6. Justicia Salarial y 7. Carga de Trabajo.
- Salud General: 1. No Desconexión Trabajo 2. Justicia Salarial 3. Desempeño del equipo 4. Exigencias Emocionales 5. Carga de Trabajo 6. Retroalimentación Trabajo 7. Frecuencia de Apoyo Social Compañeros 8. No Dependencia Móvil
- Depresión: 1. No Desconexión Trabajo 2. Justicia Salarial 3. Carga de Trabajo 4. Desempeño del Equipo 5. Frecuencia de Apoyo Social Compañeros 6. Exigencias Emocionales 7. Retroalimentación Trabajo 8. No Dependencia Móvil.
- Satisfacción en el Trabajo: 1. No Desconexión Trabajo. 2. Justicia Salarial 3. No Dependencia Móvil 4. Carga de Trabajo 5. Exigencias Emocionales 6. Desempeño del Equipo 7. Frecuencia de Apoyo Social Compañeros 8. Retroalimentación Trabajo

Gráfico 27. Correlaciones predictores en base a Niveles Contextuales.



**Descripción:** en este gráfico, se puede observar el nivel de correlación a nivel contextual sobre los predictores expuestos. Se observa gran relevancia sobre la variable contextual “Justicia Distributiva” siendo relevante en todos los predictores aunque en menor medida en “Salud General”; importancia sobre la variable “Relación Cliente” sobre la todos los predictores aunque en menor medida en el predictor “Salud General”. Y finalmente la relevancia de la variable de “Incremento de Responsabilidad” sobre el predictor de “Salud General”.

**Orden Relativo:**

A continuación se expresa el orden ascendente (mayor nivel correlacional) a descendente (menor nivel correlacional) de las correlaciones entre los predictores y los Niveles Contextuales.

- Estrés: 1. Justicia Distributiva 2. Relación Cliente 3. Grado Responsabilidad 4. Incremento Responsabilidad
- Salud General: 1. Incremento Responsabilidad 2. Grado Responsabilidad 3. Justicia Distributiva 4. Relación Cliente
- Depresión: 1. Justicia Distributiva 2. Relación Cliente 3. Incremento Responsabilidad 4. Grado Responsabilidad
- Satisfacción en el Trabajo: 1. Justicia Distributiva 2. Relación Cliente 3. Grado Responsabilidad 4. Incremento Responsabilidad

Para finalizar, y del mismo modo que en el apartado anterior, se ha realizado la siguiente pregunta, con el objetivo de conocer las posibles iniciativas a realizar para paliar los niveles de estrés en la profesión: