



# UN ANÁLISIS CUALITATIVO SOBRE LA RELACIÓN ENTRE EL EMPLEO Y EL ESTADO EMOCIONAL

A QUALITATIVE ANALYSIS ON THE RELATIONSHIP BETWEEN EMPLOYMENT AND THE STATE EXCITES

Octavio Finol<sup>a</sup>, Antonio Perdigón<sup>a</sup>, Vanesa López<sup>a</sup>, Diana Torres<sup>a</sup>, Sonia Carralón<sup>a</sup>, David Fraguas<sup>b</sup>

<sup>a</sup> Fundación Manantial, Calle del Poeta Esteban Villegas, 12, 28014 Madrid.

<sup>b</sup> Centro de Salud Mental "Centro", Instituto de Psiquiatría y Salud Mental, Hospital Clínico San Carlos, IdISSC, CIBERSAM, Facultad de medicina (UCM). Email: david.fraguas@salud.madrid.org, Calle de la Cabeza, 4, 28012, Madrid.

Correspondencia: Octavio Finol, Fundación Manantial, Centro de Atención Social de Fuenlabrada". Equipo de Apoyo Social Comunitario. Calle Trinidad, 6 Teléfono: 910376173. Email: ofinol@fundacionmanantial.org

## RESUMEN:

Este trabajo estudia la valoración subjetiva de la relación bidireccional entre el empleo y el estado emocional. Los participantes (466 personas, 241 con diagnóstico de trastorno mental grave (TMG) y 225 sin diagnóstico de TMG) respondieron a un cuestionario que recogió datos demográficos, variables relacionadas con el empleo, variables clínicas, variables relacionadas con el estado emocional y dos preguntas abiertas (¿cómo influye el empleo sobre el estado emocional? y ¿cómo influye el estado emocional sobre el empleo?). Realizamos un análisis de categorías de las respuestas a las dos preguntas abiertas, siguiendo el método Delphi. Las respuestas mostraron que la influencia del empleo sobre el estado emocional fue valorada de forma consistente desde una dimensión personal positiva (tener empleo influye positivamente en el estado emocional), mientras que la influencia del estado emocional sobre el empleo fue valorada sobre todo desde la dimensión de la productividad, con mayor énfasis en la relación negativa (tener un estado emocional positivo o negativo influye positiva o negativamente sobre la productividad en el empleo, especialmente tener un estado emocional negativo influye negativamente sobre la productividad en el empleo). Estos resultados se sitúan en un marco de significados o constructos sociales compartidos que condicionan la manera de valorar la relación entre el empleo y el estado emocional y que podrían favorecer el estigma laboral que sufren las personas con problemas de salud mental.

**Palabras clave:** análisis cualitativo; empleo; estado emocional; bienestar subjetivo; salud mental.

## ABSTRACT:

This work studies the subjective assessment of the bidirectional relationship between employment and emotional state. The participants (466 people, 241 with a diagnosis of severe mental illness (SMI) and 225 without a diagnosis of SMI) responded to a questionnaire that collected demographic data, variables related to employment, clinical variables, variables related to emotional state and two open questions (how does employment influence emotional state? and how does emotional state influence employment?). We performed a category analysis of the responses to the two open questions, using the Delphi method. The responses show that the influence of employment on the emotional state was consistently assessed from a positive personal dimension (having a job positively influences the emotional state), while the influence of the emotional state on employment was assessed above all from the dimension productivity, with greater emphasis on the negative relationship (having a positive or negative emotional state positively or negatively influences productivity in employment, especially having a negative emotional state negatively influences productivity in employment). These results are located within a framework of shared social constructs or meanings that condition the way of assessing the relationship between employment and emotional state and that could contribute to the work stigma suffered by people with mental health problems.

**Keywords:** qualitative analysis; employment; emotional state; subjective well-being; mental health.

## INTRODUCCIÓN

El trastorno mental grave (TMG) es un concepto que incluye un conjunto heterogéneo de diagnósticos de trastorno mental que comparten una duración prolongada y una afectación negativa y substancial del desempeño personal y social<sup>1</sup>.

La prevalencia de TMG en la población general se sitúa en torno al 4%, con un inicio habitual en la adolescencia o adultez temprana<sup>2</sup>. El TMG constituye un importante problema de salud; su presencia se asocia con peor calidad de vida, y con mayor riesgo de discapacidad, de padecer enfermedades médicas y de mortalidad que la población general<sup>3</sup>. Estas repercusiones no se circunscriben a las esferas individual y familiar, sino que se extienden a las partidas presupuestarias de los estados. Se estima que el impacto económico, tanto directo como indirecto, del conjunto de los TMG asciende a más de 93.000 millones de euros cada año (93 millardos) en la Unión Europea.

Una proporción destacada de este impacto económico se debe a la pérdida de productividad laboral relacionada con el TMG<sup>4,5</sup>. Las personas con discapacidad relacionada con un TMG tienen tasas de desempleo superiores al 50% de la población en edad de trabajar, llegando en algunos registros al 80-90%, cifras significativamente mayores que la media de la población general. Como consecuencia de ello, las personas con TMG presentan un alto riesgo de exclusión social y de marginalidad, favoreciendo así la cronicidad de las dificultades personales y sociales<sup>4,5</sup>. Las bajas tasas de empleo en personas con TMG pueden atribuirse, de manera no excluyente, a la menor formación cualificada (como promedio), a las dificultades de relación social y, especialmente, al estigma y la discriminación<sup>5</sup>.

Las condiciones adversas en el trabajo afectan de forma negativa a la salud mental<sup>5</sup>. Sin embargo, como promedio, las personas sin empleo, en edad de trabajar, tienen peor estado emocional que las personas con empleo y las personas con un estado emocional negativo tienen menos posibilidades de conseguir y mantener un empleo<sup>4,5</sup>. Este círculo vicioso supone un importante reto en los modelos de intervención con personas con diagnóstico de TMG.

Los estudios avalan el valor terapéutico del empleo en personas con TMG<sup>6-8</sup>. A lo largo de las últimas décadas, la rehabilitación psicosocial y laboral ha demostrado ser una intervención eficaz en la atención comunitaria a las personas con TMG como proceso que permite superar o compensar las dificultades, mejorar el funcionamiento y favorecer la vida cotidiana en la comunidad de la manera más autónoma y digna posible, desde el desempeño y manejo de diferentes roles<sup>7-9</sup>. Un componente básico en la rehabilitación e integración comunitaria de la persona con TMG está orientado a favorecer la consecución y mantenimiento de su empleo, y que éste sirva como medio de vida<sup>8,9</sup>.

Pese a ello, no hay estudios en nuestro país que analicen, con una metodología cualitativa, las valoraciones subjetivas sobre la relación bidireccional entre el empleo y el estado emocional en una muestra representativa de personas con y sin diagnóstico de TMG.

Por todo ello, hemos realizado un estudio observacional, sin intervención, para evaluar la relación entre el empleo y el estado emocional subjetivo personas con diagnóstico de TMG usuarias de recursos de rehabilitación psicosocial, empleadas en centros especiales de empleo protegido y personas sin diagnóstico de TMG con empleo ordinario.

## MÉTODOS

### Participantes

Este proyecto es parte de un estudio que evalúa la relación entre el empleo y el estado emocional en 744 personas (472 personas con diagnóstico de TMG usuarias de recursos de rehabilitación psicosocial de la Red de Atención Social a personas con enfermedad mental grave y duradera de la Comunidad de Madrid o empleadas en el Centro Especial de Empleo Manantial Integra, y 272 personas sin diagnóstico de TMG con empleo ordinario en la Fundación Manantial). De estas 744 personas, 466 (241 con diagnóstico de TMG y 225 sin diagnóstico de TMG) participaron en esta evaluación cualitativa sobre la relación entre el empleo y el estado emocional.

La investigación se realizó en recursos de rehabilitación gestionados por la Fundación manantial, en el Centro Especial de Empleo Manantial Integra, gestionados por la Fundación Manantial y en la sede central de la Fundación Manantial.

La Fundación Manantial (<https://www.fundacionmanantial.org/>) es una entidad sin ánimo de lucro que tiene por misión la atención integral de las personas con TMG. Fue creada en 1995 por iniciativa de las asociaciones de familiares para dar una respuesta efectiva a las cuestiones relativas a la salud mental, específicamente a las relacionadas con su situación social, laboral y jurídica.

Los participantes (o los participantes y sus tutores, en caso de incapacidad civil de los participantes) firmaron consentimiento informado antes de comenzar el estudio. Este estudio ha sido aprobado por el Comité de ética e investigación clínica del Hospital General Universitario Gregorio Marañón de Madrid.

### Evaluación de la opinión sobre la influencia recíproca entre empleo y estado emocional.

Los participantes completaron un cuestionario que incluía las siguientes preguntas en formato de texto libre: 1) ¿Cómo influye el empleo sobre el estado emocional? y 2) ¿Cómo influye el estado emocional sobre el empleo? Estas preguntas también tenían opción de respuesta categórica tipo Likert (5 opciones desde no influye hasta influye mucho).

Cuatro autores de este trabajo (OF, AP, VL y DT) actuaron como expertos e implementaron el método Delphi para clasificar las respuestas a estas preguntas en categorías. El método Delphi es una técnica de recogida información que permite obtener opinión de un grupo de expertos a través de la consulta reiterada. Esta técnica, de carácter cualitativo, es recomendable cuando no se dispone de información suficiente para la toma de decisiones o es necesario para nuestra investigación recoger opiniones consensuadas y representativas de un colectivo de individuos.

Se definieron 8 categorías para clasificar las respuestas: influye positivamente a nivel personal (A1), influye positivamente a nivel social (B1), influye positivamente a nivel de productividad (C1), influye negativamente a nivel personal (A2), influye negativamente a nivel social (B2), e influye negativamente a nivel de productividad (C2), respuesta ambigua (D) y no responde a la pregunta (E). Las tablas 1 y 2 muestran la definición de cada categoría. Se establecieron como válidas las respuestas que alcanzaron al menos un 75% de acuerdo (es decir, al menos 3 de los 4 expertos). Las respuestas con un 50% de acuerdo fueron sometidas a discusión y aceptadas si finalmente alcanzaron al menos un 75% de acuerdo. Las respuestas que no alcanzaron el 50% de acuerdo fueron eliminadas del análisis.

Un total de 466 personas participaron en la evaluación cualitativa. Se analizaron 644 respuestas para la pregunta 1 (¿Cómo influye el empleo sobre el estado emocional?) y 553 respuestas en la pregunta 2 (¿Cómo influye el estado emocional sobre el empleo?).

Las tablas 1 y 2 presentan las categorías y ejemplos de respuestas, así como las frecuencias de las respuestas obtenidas en las categorías.

### Otras variables

Los participantes completaron un cuestionario autoaplicado que recogió información sobre datos demográficos, variables relacionadas con el empleo (empleo remunerado (sí/no), tipo de empleo (ordinario/protegido), tipo de contrato (eventual o indefinido), salario mensual y satisfacción con el empleo), variables clínicas (diagnóstico, seguimiento en dispositivos de salud mental) y variables relacionadas con el estado emocional (escala de bienestar psicólogo (EBP). La escala EBP valora el bienestar psicológico general y consta de cuatro subescalas: bienestar psicológico subjetivo (BPS), bienestar material, bienestar laboral y relaciones con la pareja. En este trabajo utilizamos resultados de BPS.

## RESULTADOS

### Datos generales.

Participaron 466 personas (241 con diagnóstico de TMG y 225 sin diagnóstico de TMG), con una edad media de 41.8 años. El 50.1% fueron mujeres. De los 466 participantes, 362 (77.7%) tenían empleo remunerado (226 empleo ordinario y 136 empleo protegido) y 104 (22.3%) no tenían empleo remunerado.

### Pregunta cualitativa 1: ¿Cómo influye el empleo sobre el estado emocional?

La categoría que agrupa un mayor porcentaje de respuestas es “influye positivamente a nivel personal” (categoría A1), con un 58.6 % de todas las respuestas codificadas, seguida de “influye negativamente a nivel personal” (categoría A2) con un 22.1% de las respuestas. La Tabla 1 resume las categorías en función del número de respuestas y muestra ejemplos concretos.

### Pregunta cualitativa 2: ¿Cómo influye el estado emocional sobre el empleo?

La categoría que agrupa un mayor porcentaje es “respuesta ambigua”, con 28.5%, seguida de la respuesta “influye negativamente a nivel de la productividad” (C2), con un 24.5%. Las respuestas de la dimensión de la productividad (C1+C2) suman un 35.2%, siendo, en conjunto, la dimensión más frecuente en la interpretación de esta pregunta. La Tabla 2 resume las categorías en función del número de respuestas y muestra ejemplos concretos.

### Relación entre respuestas abiertas y respuestas a la pregunta con opciones categóricas de respuesta.

Los análisis de la relación entre las respuestas en texto libre y las respuestas categóricas (5 opciones desde no influye hasta influye mucho) a las preguntas 1 (¿Cómo influye el empleo sobre el estado emocional?) y 2 (¿Cómo influye el estado emocional sobre el empleo?) mostraron que más del 75% de las personas consideraron que el empleo influye bastante o mucho sobre el estado emocional y que el estado emocional influye bastante o mucho sobre el empleo, independientemente de las categorías en que fueran consignada sus respuestas.

### Relación entre categorías de respuestas abiertas y bienestar psicológico subjetivo (BPS).

En la pregunta 1 (¿Cómo influye el empleo sobre el estado emocional?), las personas con respuestas clasificadas como “influye positivamente a nivel personal” (A1) presentaron valores más altos de BPS que las personas con respuestas clasificadas como “influye negativamente a nivel personal” (A2), escala BPS: 3.85 (intervalo de confianza del 95% (IC 95%): 3.74-3.96) frente a 3.53 (IC 95%: 3.35-3.71)). En el resto de las categorías no hubo diferencias significativas en los valores de BPS.

En la pregunta 2 (¿Cómo influye el estado emocional sobre el empleo?), las personas con respuestas clasificadas como “influye positivamente a nivel de productividad” (C1) presentaron valores más altos de BPS que las personas con respuestas clasificadas como “influye negativamente a nivel de productividad” (C2), escala BPS: 3.74 (IC 95%: 3.56-3.92) frente a 3.27 (IC 95%: 3.11-3.42)). En el resto de las categorías no hubo diferencias significativas en los valores de BPS.

## DISCUSIÓN

Este estudio realiza un análisis cualitativo de valoración subjetiva sobre la relación bidireccional entre el empleo y el estado emocional en una muestra amplia y representativa de la población con o sin diagnóstico de TMG y con y son empleo.

Los resultados señalan que el empleo y el estado emocional están relacionados, pero que la valoración subjetiva de la influencia del empleo sobre el estado emocional no es equivalente a la de la influencia del estado emocional sobre el empleo. La influencia del empleo sobre el estado emocional es interpretada, de una forma bastante consistente (más del 50% de las respuestas), como positiva a nivel personal, es decir, tener empleo, sin definir el tipo ni las características del empleo, influye de forma positiva en la dimensión personal del estado emocional.

Sin embargo, la influencia del estado emocional sobre el empleo es interpretada, de una forma más vaga e imprecisa, como a nivel de productividad, sobre todo en un sentido negativo. Es decir, un estado emocional positivo o negativo (especialmente uno negativo) influye positiva o negativamente en el empleo a nivel de la productividad.

La interpretación de las respuestas cualitativas se ve enriquecida con un análisis adicional de la relación entre estas respuestas y los valores de la escala de bienestar psicológico subjetivo (BPS). Las personas que respondieron que el empleo influye positivamente sobre el estado emocional a nivel personal tuvieron, como promedio, mayores valores de BPS que las personas que respondieron que la influencia del empleo sobre el estado emocional es negativa. Asimismo, las personas que respondieron que un estado emocional positivo influye de forma positiva en el empleo a nivel de la productividad presentaron, como promedio, mayores valores de BPS que quienes respondieron que un estado emocional negativo influye negativamente sobre la producción en el trabajo. Esta relación es consistente con los resultados de un estudio cualitativo realizado recientemente en España que señala que los principales facilitadores para conseguir y mantener el empleo son las variables personales como la percepción de autoeficacia, la autoaceptación, tener actitudes positivas tanto frente al trabajo como hacia el futuro y la capacidad para visualizar los beneficios del trabajo, además de algunas otras actitudes<sup>10</sup>.

Nuestros resultados muestran que hay una relación bidireccional entre el empleo y el estado emocional, pero ponen de manifiesto que esta bidireccionalidad no es equivalente ni conmutativa. Por tanto, el orden de los factores sí condiciona el producto. La influencia del empleo sobre el estado emocional fue valorada sin tomar en consideración las características del empleo, desde la asunción de que el factor determinante era tener o no tener empleo. Las preguntas abiertas no incluían este aspecto, pero sí fue, de una manera mayoritaria, asumida de forma implícita. A partir de aquí, la interpretación fue directa y positiva a nivel personal: tener empleo incide favorablemente sobre la dimensión personal del estado emocional. Por supuesto, puede influir positivamente también sobre las dimensiones social y de productividad, y de hecho también es visto así, pero las respuestas ponen, por su frecuencia mayoritaria, el foco en la influencia positiva personal. Esta lectura sitúa al empleo como un factor muy relevante en la realización personal, la autoestima, la estabilidad emocional, la satisfacción, la motivación y la implicación con un proyecto personal, algo que se ha señalado repetidamente en diferentes estudios, desde distintas posiciones teóricas y que forma parte de un discurso social hegemónico, en el que el empleo es visto no solo como una necesidad práctica y material sino ante todo como un hito social a alcanzar para lograr la realización y la satisfacción personales. El empleo, desde esta óptica, contribuye a que la vida tenga un sentido.<sup>6,7,10</sup>

Por su parte, las respuestas sobre la influencia del estado emocional sobre el empleo ponen el foco en la productividad en el empleo, especialmente en su vertiente negativa, pero lo hacen de forma mucho

menos consistente y con un porcentaje muy importante (un 28.5% de las respuestas) de respuestas ambiguas, poco precisas, que no pueden ser consignadas en las categorías definidas. Ello lleva a pensar que la interpretación de la influencia del estado emocional sobre el empleo no responde a un constructo social tan poderoso y hegemónico como la de la influencia del empleo sobre el estado emocional<sup>4,5</sup>. Sin embargo, una lectura de conjunto muestra que las respuestas que enfatizan la influencia del estado emocional sobre la productividad (que suman un 35.2%) superan con amplio margen las respuestas que se centran en la influencia del estado emocional sobre la dimensión personal del empleo (suman un 23.2%). Se observa aquí una tendencia a señalar las dificultades de sostener el trabajo diariamente, las dificultades del día a día que supone el mantenimiento del trabajo, los contenidos están más relacionados con el determinante de la productividad del empleo. Por un lado, las respuestas ya no hablan tanto del empleo de forma genérica, como un estado que hay que lograr (como lo hacían en la pregunta sobre la influencia del empleo en el estado emocional), sino de los factores necesarios para lograr y mantener el empleo, de las exigencias, de las necesidades emocionales que supone el empleo. Por otro, al situar al empleo como receptor de la relación con el estado emocional, aparece en primer plano la dimensión de la productividad, estableciéndose una curiosa analogía entre el sentido final del mercado basado en la producción y la amenaza a la producción que supone tener un estado emocional negativo. Se desliza en este ángulo una peligrosa, y espuria, conclusión que favorece el estigma de las personas con problemas de salud mental: si tener un estado emocional negativo afecta negativamente a la producción, las personas con problemas de salud mental serán menos productivas<sup>5</sup>. La producción, en el actual modelo neoliberal, es un aspecto central que determina la supervivencia, ya no solo del puesto de trabajo sino de la empresa misma y, en una pirueta conceptual, de la persona y de la sociedad en su conjunto. Y de aquí a la formulación de un perverso silogismo que encierra un grave estigma laboral hacia las personas con problemas de salud mental hay solo un paso: si las personas con problemas de salud mental son personas menos productivas, son personas que ponen en riesgo el sistema mismo de producción y, por extensión, a la sociedad. Esta línea de reflexión es coherente con la posición la "ética protestante del trabajo". No es de extrañar, por tanto, que las exigencias que conlleva un modelo económico se filtren en el trabajador que siente la responsabilidad de mantener un nivel de producción óptimo de ejecución como una forma de mantener el empleo, revelando, en las respuestas, la dificultad de mantenerlo debido a los estados emocionales negativos. Una de las barreras para la búsqueda y el mantenimiento del empleo es el constituido por los aspectos psicológicos como la desconfianza en sí mismo, o dudas sobre sí mismo, la falta de empoderamiento o creencias acerca de una falta de habilidad para el trabajo<sup>10</sup>.

Nuestro estudio permite concluir que existe una relación importante entre el estado emocional y el empleo. Esta relación no es simple, no sigue un principio conmutativo y revela contenidos diferentes según la dirección de la relación. La influencia del empleo sobre el estado emocional es valorada de forma consis-

tente desde una dimensión personal positiva (en el sentido de que tener empleo influye positivamente en el estado emocional), mientras que la influencia del estado emocional sobre el empleo es valorada sobre todo desde la dimensión de la productividad, con mayor énfasis en la relación negativa (en el sentido de que tener un estado emocional positivo o negativo influye positiva o negativamente sobre la productividad en el empleo, y especialmente tener un estado emocional negativo influye negativamente sobre la productividad en el empleo). Estos resultados se sitúan en un marco de significados o constructos sociales compartidos que definen el empleo como una pieza clave para el desarrollo personal y de un modelo de la producción que exige un estado emocional favorable para lograr alto rendimiento en la productividad y para mantener el empleo. Estos constructos sociales condicionan la manera de valorar la relación entre el empleo y el estado emocional y podrían ser factores decisivos en la pervivencia del estigma laboral que sufren las personas con problemas de salud mental.

## BIBLIOGRAFÍA

- Grupo de Trabajo de la Guía de Práctica Clínica de Intervenciones Psicosociales en el Trastorno Mental Grave. Guía de Práctica Clínica de Intervenciones Psicosociales en el Trastorno Mental Grave. Plan de Calidad para el Sistema Nacional de Salud del Ministerio de Sanidad y Política Social, Instituto Aragonés de Ciencias de la Salud-I+CS, 2009.
- Catala-Lopez F, Genova-Maleras R, Vieta E, Tabares-Seisdedos R. The increasing burden of mental and neurological disorders. Eur Neuropsychopharmacol. 2013;23:1337-1339.
- Chong HY, Teoh SL, Wu DB, Kotirum S, Chiou CF, Chaiyakunapruk N. Global economic burden of schizophrenia: a systematic review. Neuropsychiatr Dis Treat. 2016;12:357-373.
- Luciano A, Meara E. Employment status of people with mental illness: national survey data from 2009 and 2010. Psychiatr Serv. 2014;65:1201-1209.
- Batic-Mujanovic O, Poric S, Pranjic N, Ramic E, Alibasic E, Karic E. Influence of Unemployment on Mental Health of the Working Age Population. Mater Sociomed. 2017;29(2):92-96
- Catty J. et al. EQOLISE Group. Predictors of employment for people with severe mental illness: results of an international six-centre randomised controlled trial. Br J Psychiatry. 2008;192: 224-231.
- Mueser KT, Drake RE, Bond GR. Recent advances in supported employment for people with serious mental illness. Curr Opin Psychiatry. 2016;29:196-201.
- López M, Laviana M. Rehabilitación, apoyo social y atención comunitaria a personas con trastorno mental grave. Propuestas desde Andalucía. Rev Asoc Esp Neuropsiq 2007; 27 (1).
- Naranjo-Valentín R, Cobo-Martínez F, Rebolleda-Gila C, González-Fraile E, Grupo CRL-LRHP. Los Centros de Rehabilitación Laboral y el Trastorno Mental Grave: la Experiencia y el Seguimiento de los Usuarios en la Comunidad de Madrid. Psychosocial Intervention. 2018;27(2):65-71.
- Lettieri A, Soto-Pérez F, Díez-Villoria E, Franco-Martín M. Facilitadores y barreras para el empleo, una aproximación desde las propias personas con enfermedades mentales. Asociación Española de Neuropsiquiatría. 2021;21:85-102.

Tabla 1. Codificación y frecuencia de las respuestas a la pregunta 1: ¿Cómo influye el empleo sobre el estado emocional?

Porcentaje	¿Cómo influye el empleo sobre el estado emocional?	Respuestas
<b>58.6 %</b>  (n=273)	P1.A1: <u>Influye positivamente a nivel personal.</u>  Incluye las respuestas que señalan que el trabajo favorece aspectos personales y emocionales como la autoestima, la motivación, la ilusión, el desarrollo personal, la tranquilidad, distracción, y en general aquellas variables que tienen que ver con el individuo y su satisfacción interna.	“Proporciona tranquilidad y desarrollo personal.” “Puedes el valerte por ti mismo te sientes más contento.” “Si te sientes bien en el trabajo te da autoestima.” “Cuando trabajas eres más optimista, estás más animado.” “Te ayuda a sentirte mejor y a valorarte más, te ayuda mentalmente reportando concentración, atención, conocimiento.”
<b>22.1 %</b>  (n=103)	P1.A2: <u>Influye negativamente a nivel personal.</u>  Incluye las respuestas que señalan que el trabajo genera sensaciones negativas, como el estrés, la ansiedad, la presión, carga, así como el cansancio, el desánimo, el desasosiego, la inseguridad, en general todas aquellas variables que tienen que ver con sensaciones o emociones negativas que genera el trabajar.	“El estrés laboral influye sobre lo emocional”. “En ocasiones, se convierte en una fuente de estrés y ansiedad”. “Con ansiedad, estrés, eso principalmente.” “Si porque los problemas laborales los llevo siempre a mi vida personal”
<b>10.7 %</b>  (n=50)	P1.B1: <u>Influye positivamente a nivel social.</u>  Incluyen las respuestas que señalan como principal aspecto positivo del trabajo la valoración social, el reconocimiento, la utilidad social, el rol, así como las relaciones sociales, el compartir con otros, en general todas aquellas variables que estén relacionadas con los beneficios con respecto a los otros y mi lugar social (expresiones como sentirse útil, rol profesional o equivalentes).	“Te hace sentirte útil, al tener la mente ocupada, te centras menos en tus propios problemas, te da autonomía y dinero para tus gastos.” “Te hace sentir útil, es imprescindible de cara al futuro y por eso te aporta tranquilidad”
<b>7.9 %</b>  (n=37)	P1.C1: <u>Influye positivamente a nivel de la productividad.</u>  Incluye las respuestas que señalan que el empleo influye en la independencia, autonomía, estabilidad, y todos aquellos aspectos relacionados con la independencia económica.	“Da independencia económica y reduce el estigma social” “Básicamente te permite ganar dinero y eso te permite tener un respiro.”
<b>0.4 %</b>  (n=2)	P1.B2: <u>Influye negativamente a nivel social.</u>  Incluye las respuestas que mencionan los aspectos negativos en relación con los otros, tanto relaciones laborales con los compañeros como con los jefes, así como la sensación ser poco valorado, respetado, y sentimientos de estar fuera de la dinámica de las relaciones sociales.	“Influyen las críticas de los compañeros del trabajo”
<b>0.2 %</b>  (n=1)	P1.C2: <u>Influye negativamente a nivel de la productividad.</u>  Incluye las respuestas que mencionan la dificultad en la realización de la tarea, del desempeño, la eficiencia, como la falta de concentración y atención, el absentismo laboral y, en general, las variables relacionadas con el bajo rendimiento.	

Tabla 2. Codificación y frecuencia de las respuestas a la pregunta 2: ¿Cómo influye el estado emocional sobre el empleo?

Porcentaje	¿Cómo influye el empleo sobre el estado emocional?	Respuestas
<b>28,5 %</b>  (n=133)	P2.D <u>Respuesta ambigua.</u>  Las respuestas en las que no se exprese palabra alguna que sugiera aspectos positivos o negativos y que tampoco señale contenidos que se puedan puntuar en personal, social o productivo se categorizara como respuesta ambigua.	“Según estés emocionalmente así estarás en el trabajo”. “Depende del nivel de estrés que implique el trabajo”. “Salvo que seas capaz de aislarte, si tienes preocupaciones, estás más vulnerable en cualquier sitio”. “influye en el animo para el trabajo”.
<b>24.5%</b>  (n=114)	P2.C2 <u>Influye negativamente a nivel de la productividad.</u>  En esta categoría se incluyen las respuestas que mencionan la dificultad en la realización de la tarea, del desempeño, la eficiencia, como la falta de concentración y atención, el absentismo laboral, y en general todas las variables relacionadas con el bajo rendimiento.	“Si no estás bien no prestas suficiente atención a cómo estás haciendo lo que estás haciendo”. “Si el estado emocional no es bueno, puede influenciar mucho la manera de trabajar.” “Es habitual que, si no te sientes bien anímicamente o al 100% de energía, no puedas rendir al 100% en el trabajo...”
<b>14,4%</b>  (n=67)	P2.A1 <u>Influye positivamente a nivel personal.</u>  En esta categoría se incluirán todas las respuestas que señalan que el trabajo favorece aspectos personales y emocionales como la autoestima, la motivación, la ilusión, el desarrollo personal, la tranquilidad*, (se excluye la palabra distracción de esta categoría y se incluyen en la C2), y en general aquellas variables que tienen que ver con el individuo y su satisfacción interna. Se incorporan las palabras dignidad e identidad, como aspectos positivos a nivel personas y emocional.	“Un buen estado emocional fomenta la implicación y motivación en la búsqueda y mantenimiento de un empleo”. “Sentirte valioso, respetado y miembro de un equipo aumenta el compromiso hacia la tarea.” “Influye de manera que se tiene que estar activo cada día con ganas de emprender un nuevo reto”. “Me siento más contento, más animado”
<b>10.7 %</b>  (n=50)	P2.C1 <u>Influye positivamente a nivel de la productividad.</u>  Se incluyen aquellos contenidos que estén relacionados con las capacidades cognitivas necesarias para el buen desempeño el trabajo, como concentración, atención, eficiencia, rendimiento, trabajo, productivo, tarea, capaz, toma de decisiones. Se Incluye la palabra trabajo, como indicador general de todas esas capacidades.	“Mejor estado emocional mejora mi desempeño en el trabajo” “Si estás bien contento te hace estar positivo y estar motivado para rendir más y mejor.
<b>10.5 %</b>  (n=49)	P2.E <u>No responde a la pregunta.</u>  Se consignan en esta categoría las respuestas cuyo contenido no se relaciona con la pregunta realizada.	“Si mi estado emocional estuviera mejor sí quisiera trabajar”. “Tienes que estar cien por cien todos los días, y no lo aguanto”.
<b>8.8 %</b>  (n=41)	P2.A2 <u>Influye negativamente a nivel personal.</u>  En esta categoría se incluyen todas las respuestas que señalan que el trabajo genera sensaciones negativas, como el estrés, la ansiedad, la presión, carga, así como el cansancio, el desánimo, el desasosiego, la inseguridad, en general todas aquellas variables que tienen que ver con sensaciones o emociones negativas que genera el trabajar.	“Una marea de sentimientos confundidos negativos miedos y pelín de inseguridad y pelín de tristeza”. “Te incapacita. Te distrae.” “Si estoy mal emocionalmente estoy más nervioso en el trabajo”.