



Grado en Psicología

Trabajo de Fin de Grado

Curso 2020/2021

Convocatoria de septiembre

Modalidad: Investigación empírica

Título: Riesgos Psicosociales, Salud, Engagement y Boreout en una
PYME y una gran empresa: estudio exploratorio

Autor: Quenot González, Frank Christian.

Tutor: Ángel Solanes Puchol

Elche, a 1 de septiembre de 2021

Resumen

El contexto laboral ha evolucionado notoriamente en las últimas décadas y demuestra ser un fenómeno complejo y en constante cambio. La organización se ha adaptado provocando que los trabajadores se expongan a ciertos riesgos que afectan de manera negativa a la salud. Por ello es primordial hacer estudios exploratorios en las empresas e intervenir en aquellos aspectos que puedan afectar negativamente a la salud y potenciar aquellos que afecten de forma positiva. Los estudios en el contexto laboral actual se centran más en un enfoque positivo, predominando la prevención y promoción de la salud, y no tanto en paliar los aspectos negativos y disfuncionales, tal y como se ha hecho en este estudio. Se pueden detectar estos riesgos y prevenirlos en función de la exposición más o menos favorable que tengan para la salud, antes de que esta se vea afectada. El objetivo del presente trabajo es analizar estos riesgos (factores psicosociales y boreout) y aspectos positivos (salud general y engagement) en una muestra que se ha dividido atendiendo a distintos criterios: en función del tamaño de la empresa, del sexo, del estado civil y de la convivencia. Se han detectado ciertos riesgos con unos niveles de salud todavía positivos. Las mayores diferencias se han encontrado al dividir la muestra en función del tamaño de la empresa y el sexo, presentando la pequeña empresa mejores resultados que la gran empresa, y las mujeres mejores resultados que los hombres. A pesar de los niveles de salud positivos, la exposición a los riesgos psicosociales puede afectar negativamente y se debe intervenir en esos aspectos más desfavorables para la salud. La motivación demuestra ser un componente clave de cara a potenciar los aspectos positivos y disminuir los negativos, se recomienda actuar sobre ella cambiando elementos y condiciones del trabajo para mejorar la satisfacción y centrarse en el trabajador, y no centrarse únicamente en meras sesiones formativas o actividades lúdicas.

Palabras Clave: Riesgos Psicosociales, Salud, Boreout, Engagement.

Abstract

The employment context has evolved dramatically in recent decades and proves to be a complex and constantly changing phenomenon. The organization has adapted by causing workers to expose themselves to certain risks that negatively affect health. For this reason, it is essential to carry out exploratory studies in companies and intervene in those aspects that may negatively affect health and enhance those that affect positively. Studies in the current work context focus more on a positive approach, predominating prevention and health promotion, and not so much on alleviating negative and dysfunctional aspects, as has been done in this study. These risks can be detected and prevented depending on the favourable

exposure they have for health, before it is affected. The objective of this work is to analyse these risks (psychosocial factors and boreout) and positive aspects (general health and engagement) in a sample that has been divided according to different criteria: depending on the size of the company, gender, marital status and of coexistence. Certain risks have been detected with still positive health levels. The greatest differences were found when dividing the sample according to company size and gender, with small companies presenting better results than large companies, and women better results than men. Despite positive health levels, exposure to psychosocial risks can negatively affect and it's necessary to intervene in those most unfavorable health aspects. Motivation proves to be a key component in order to enhance the positive aspects and reduce the negative ones, it is recommended to act on it by changing elements and work conditions to improve satisfaction and focus on the worker, and not focus only on mere training sessions or recreational activities.

Keywords: Psychosocial Risks, Health, Boreout, Engagement.



ÍNDICE

MARCO TEÓRICO.....	5
1. Introducción.....	5
MARCO EMPÍRICO.....	10
2. Método.....	10
2.1. Participantes.....	10
2.2. Variables e instrumentos	10
2.3. Procedimiento.....	11
2.4. Análisis estadístico.....	12
3. Resultados.....	12
4. Discusión.....	23
5. Conclusiones.....	25
5. Propuestas de intervención.....	26
6. Limitaciones del estudio.....	27
7. Prospectiva de investigación.....	28
8. Referencias.....	28

MARCO TEÓRICO

1. Introducción

Durante los últimos años los estudios en psicología en el contexto laboral se han centrado más en un enfoque complementario, contrariamente al que predominaba hasta finales de siglo. Un enfoque ahora más positivo y no tan centrado en aspectos negativos y disfuncionales, focalizándose más bien en el estudio y desarrollo de fortalezas y el funcionamiento óptimo de las personas, equipos y organizaciones (Salanova, Martínez & Llorens, 2005).

En el presente trabajo se abordarán tanto conceptos negativos y disfuncionales como conceptos más positivos e incluso considerados opuestos por la literatura, como veremos más en detalle. Se tratarán los riesgos psicosociales, la salud, y finalmente se incluirá el concepto de engagement o entusiasmo laboral, uno de los más relevantes en el enfoque positivo, así como el concepto de boreout o aburrimiento laboral, otra variable de interés que ha surgido en la literatura científica como resultado a los constantes cambios que se han ido originando en el contexto laboral actual.

El concepto de factores psicosociales fue definido originalmente por el comité mixto de la OIT/OMS como *aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionadas con la organización, contenido y realización del trabajo susceptibles de afectar tanto al bienestar y la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores como al desarrollo del trabajo* (OMS, 1984) Se entienden los factores psicosociales como la interacción entre el trabajo, los trabajadores, el medio ambiente, la satisfacción con el trabajo realizado y las condiciones de la organización, y pueden implicar la capacidad, necesidades, cultura y situaciones personales del trabajador. Esto último influiría de manera positiva y negativa en la salud, el bienestar y el desempeño del trabajador. (Acevedo et al, 2012; Blanch et al, 2010).

Los factores psicosociales ya llevaban tiempo estudiándose para ese entonces. como indicaba Utzet et al, (2015) hacían referencia a cómo el trabajo pasivo (baja demanda al trabajador/a así como bajo control por su parte), predominante tradicionalmente en España, se vio afectado por la crisis económica del 2008 así como por los cambios laborales del mercado europeo, teniendo ambos aspectos un fuerte impacto sobre la forma de trabajar. El estudio comparaba los años 2005 y 2010, siendo fechas muy representativas del antes y después de la crisis, y en este se descubrió el aumento significativo de trabajos de carácter mucho más activo, en los cuales se incrementaron en un grado importante las exigencias al trabajador, aumentando de este modo los riesgos psicosociales en este nuevo contexto mucho más demandante. (Utzet et al, 2015)

Está claro y queda demostrado a nivel histórico que el mundo laboral es un fenómeno complejo y en constante cambio. Hoy en día, la organización es dinámica, variable y tiene la capacidad de adecuarse a la demanda y sus constantes fluctuaciones. El problema de lo que parece (y es) algo muy positivo a nivel evolutivo de las organizaciones, es que esta flexibilidad y adaptación conlleva incertidumbre, inseguridad, confusión y agitación desmedida que afectan de manera negativa al trabajador, pudiendo desencadenar enfermedades laborales. Y es que el trabajo ya ha sido históricamente un riesgo para la salud, pero hoy en día las condiciones presentes en la situación laboral, tales como la forma en que se organiza el trabajo y el contenido de la tarea son factores psicosociales que afectan a la salud del trabajador (Castro, 2018). Esta situación exige la realización de estudios enfocados a los riesgos psicosociales y laborales inherentes a estos cambios y características, con el fin último de prevenir estos riesgos y favorecer el establecimiento de entornos saludables. Como bien mencionaba Nieto (2014) las enfermedades causadas por las malas condiciones de trabajo son de las peores pandemias que castigan a la humanidad.

Los inicios de esta situación a nivel mundial se remontan a mucho antes de los cambios que sufrió el mercado europeo, y ya desde entonces surgieron multitud de modelos de estudio en los que se investigaba el efecto de diferentes aspectos para explicar cómo el ámbito laboral afectaba a la calidad de vida y qué impactos producía en la misma, con el mismo fin que se ha mencionado en el anterior párrafo. En este sentido, destacan el modelo de Demanda-Control-Apoyo social y el de Desequilibrio-Esfuerzo-Recompensa. El modelo de Demanda-Control-Apoyo Social se apoya en la relación entre el bienestar y los 3 factores que dan nombre al modelo (Johnson, 1988), mientras que el modelo de Desequilibrio-Esfuerzo-Recompensa se centra en el desequilibrio existente entre el esfuerzo realizado y las compensaciones obtenidas tras dicho trabajo, tales como el salario o el estatus, siendo dicho desequilibrio un factor de riesgo para la salud y el bienestar (Siegrist, 1990). Ambos modelos son antecedentes del COPSQ (2000) instrumento creado en Dinamarca por las exigencias legales que surgieron como respuesta a esta creciente preocupación para evaluar los riesgos psicosociales. Entre otros muchos estudios y modelos, el objetivo era explicar el impacto sobre la calidad de vida y sobre la salud en general, así como prevenir consecuencias negativas. Y aquí juega un papel importante el enfoque al que hacíamos referencia al inicio del presente trabajo, un enfoque complementario y más centrado en la prevención y en aspectos positivos y que es el predominante en la actualidad. Y es que el concepto de salud ha evolucionado del mismo modo a lo largo de las últimas décadas, considerándose *un estado de completo bienestar físico, mental y social y no simplemente la ausencia de enfermedad o dolencia*. De este modo, la salud mental es un componente integral y esencial de la salud, y una implicación importante de esta definición es que la salud mental es más que la simple ausencia de trastornos mentales o discapacidades (OMS, 2018).

Mebarak et al, (2009) ya señalaban que el concepto de salud mental sobrepasa y ya no se reduce a la mera ausencia de enfermedad, sino que implica el desarrollo de estilos de vida y de características personales, interpersonales, sociales y laborales que apuntan a una idea integrada de bienestar psicosocial. En este marco, se entiende como un estado de bienestar en el que una persona se da cuenta de sus propias capacidades, puede hacer frente a las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y puede hacer contribuir a su comunidad. La OMS señala específicamente que *una salud mental pobre está asociada a los cambios sociales rápidos y a las condiciones de trabajo estresantes*, entre otros (OMS, 2018), corroborando la necesidad de actuar en materia laboral frente a riesgos psicosociales, especialmente de manera preventiva.

Se trataría, por tanto, de identificar las relaciones entre el ambiente, la organización, las condiciones de trabajo y los efectos en la salud, diagnosticando y proponiendo soluciones a los procesos relativos al deterioro de la calidad de vida y al surgimiento de enfermedades relacionadas con el trabajo (Czeresnia, 2009).

Por todo lo mencionado hasta este punto los riesgos psicosociales representan una de las preocupaciones más crecientes en la salud pública en los países industrializados, en los cuales los trabajos se han vuelto cada vez más exigentes. Y es que es importantísimo reconocer el peso de estos riesgos sobre la salud de los trabajadores. Estas cargas pueden ser categorizadas como físicas, químicas, biológicas y mecánicas, por un lado, y fisiológicas y psíquicas por otro (Johnson, 1988).

Esa carga mental o psíquica puede ser fruto de situaciones de tensión prolongada, conduciendo al estrés laboral, pero también fruto de la infrautilización de las capacidades del individuo. El segundo caso es el que vamos a tratar y resulta muy interesante, dado que nos conduce a un concepto bastante más reciente a nivel histórico, el *boreout* o aburrimiento crónico en el trabajo. Este es un fenómeno creciente que cada vez preocupa más a empresas de distintos sectores, industrias y tamaños. Se puede situar su origen a nivel teórico como riesgo psicosocial en 2007 con el libro publicado por los psiquiatras P. Rothlin y P. Werder y el término podría matizarse también como *“aburrimiento hasta el cansancio”*.

Se concibe generalmente el aburrimiento como un problema de lujo, pudiendo explicar a qué se debe la falta de investigación hasta la fecha. La cuestión es que no se trata de una conducta perezosa y en muchas ocasiones lo sufren los empleados más talentosos y comprometidos (Hartmann, 2021). La falta de control, la separación entre diseño y ejecución, así como la parcialización del trabajo tienen como consecuencia la monotonía y repetitividad, conduciéndonos a esta patología que afecta a quienes se sienten desmotivados por la ausencia de progreso y esa constante repetición de tareas. Este síndrome sería el opuesto al *Burnout* o síndrome de estar quemado, la otra cara de las cargas psicológicas, y si bien son

caras opuestas, ambas producen estrés y tienen una gran similitud con respecto a la situación insatisfactoria que generan en el trabajo. (Rothlin & Werder, 2009)

El boreout puede producir incluso más estrés que el burnout y puede considerarse una combinación de aburrimiento, falta de exigencia y desinterés por la ausencia de tareas. Y como consecuencia, el individuo se siente insatisfecho, sin interés, pueden llegar a fingir tener trabajo para evitar nuevas tareas (repetitivas) y realizan tareas personales alargando sus tareas actuales. (Medina, 2015). En 2017 se realizó un estudio con una muestra de 4000 ciudadanos estadounidenses en el que con la ayuda de una aplicación móvil se registraba el estado de ánimo a través de autoinformes periódicos cada 30 minutos durante 10 días, y el resultado de la investigación indicaba que al menos dos tercios sintieron aburrimiento, especialmente cuando su autonomía se veía limitada, y acompañado de otras emociones negativas en muchos casos. (Chin, et al, 2017).

Rothlin y Werder (2009) proponen en su libro la motivación como principal solución a esta problemática, así como el desarrollo de estrategias de conducta. La motivación, contrariamente al boreout, cuenta con multitud de teorías y modelos que se centran en diferentes perspectivas y factores, por lo que en esta ocasión no se entrará demasiado en detalles y se tratará una de estas teorías únicamente como nexo de unión con el último concepto a tratar, y es relevante hacer referencia a ella dado que es una variable ideal sobre la cual actuar de cara a propuestas de intervención. F. Herzberg, uno de los psicólogos más influyentes en la gestión administrativa de las empresas, propone en su teoría de la motivación-higiene una relación de elementos que agrupó en 2 factores, en función de si producían satisfacción o insatisfacción, afectando a la motivación de forma diferente y matizando que no debían considerarse opuestos (Pérez, 2010). Se ha elegido esta teoría porque como bien se ha mencionado con respecto al boreout, el rendimiento de quien lo sufre se ve mermado por su insatisfacción (García, 2012). Herzberg nombró como intrínsecos (motivacionales) a los elementos que motivan (reconocimiento, responsabilidad, realización personal o logro, progreso, etc.) y extrínsecos (higiene) a los que desmotivan por su ausencia, produciendo insatisfacción (supervisión, estatus, condiciones, relaciones, seguridad, salario, etc.). Muchos de estos elementos están ausentes en el boreout por lo que el modo de proceder sería eliminando o reduciendo las influencias negativas de los factores extrínsecos y potenciando los factores intrínsecos como indicaba el propio Herzberg.

En este enfoque en el que la motivación es la solución al boreout, es a su vez un factor clave para potenciar el engagement o entusiasmo laboral, con lo cual la motivación vuelve a jugar un papel importante en el presente trabajo a nivel de intervención. Si bien el concepto de engagement es un concepto diferente al de motivación, se puede considerar su complementario. Esta relación directa entre motivación y engagement está respaldada por multitud de estudios de diferentes sectores. (Amanqui & Sarmiento, 2018; Bazán, 2017;

Cabanillas, & Biancato, 2016; Cabanillas & Marleny, 2018; Puma, & Estrada, 2020; Quispe, 2017).

Por ello es relevante emplear la motivación como nexo entre *boreout* y *engagement*, sin contar que es la solución que remedia los efectos de los riesgos psicosociales en ambos casos. En este punto cabe resaltar que el *engagement* es considerado teóricamente como opuesto al *burnout* (Hernández, 2016), y recordemos que el *burnout* era la otra cara de la moneda cuando hablábamos de *boreout*, dando otro posible nexo de unión y área de intervención entre las variables en relación a la salud tratadas en el presente estudio (*boreout* y *engagement*).

El *engagement* o entusiasmo laboral es uno de los conceptos más relevantes en el enfoque positivo al que tanto se ha hecho referencia en el presente trabajo. Esto se debe a que, desde comienzos de siglo, como indican Salanova y Schaufeli (2009) en su libro *El engagement en el trabajo*, el contenido de la investigación del ámbito laboral se limitaba casi siempre a publicaciones basadas en las que nombraron las 4D, enfermedades (Diseases), desórdenes, daños y discapacidades. Al surgir la psicología positiva, el concepto *engagement* reapareció con más fuerza, siendo comprensivo atendiendo a su definición, considerándose un estado mental positivo, persistente y relacionado con el trabajo, que se caracteriza por vigor, dedicación y absorción (Schaufeli et al., 2002). La dimensión de vigor se caracteriza por los altos niveles de energía y resiliencia mental, la dedicación se refiere a la fuerte implicación, el significado del trabajo y una fuerte inspiración, entusiasmo, orgullo y reto; y finalmente, la absorción se refiere a una total inmersión en el trabajo. (Salanova et. al. 2000). En 2016, el informe del *Global Human Capital Trends*, aseguraba que la falta de compromiso de los empleados es el principal desafío que afrontan las organizaciones. No obstante, la investigación académica sobre *engagement* aún se puede considerar escasa.

Todas las variables mencionadas se evaluaron en 2 muestras pertenecientes a empresas de diferente tamaño. En el estudio participaron trabajadores que pertenecían a una pequeña empresa situada en Orihuela con poco más de 25 trabajadores, una consultora cuya actividad se centra en soluciones integrales a las aseguradoras, las corredurías de seguros y a las PYMES; y por otra parte trabajadores que pertenecían a una gran empresa, con más de 250 trabajadores, seleccionando concretamente al departamento de Recursos Humanos de esta cadena de tiendas de deporte, ubicado en su sede central en Alicante. En el presente estudio se atendió a la clasificación propuesta por la Unión Europea, que emplea como criterio el número de trabajadores de la empresa. Según dicha clasificación, las microempresas serían aquellas con menos de 10 trabajadores, las empresas aquellas que tienen hasta 50 trabajadores, las medianas aquellas tienen hasta 250 trabajadores y finalmente las grandes, cuyo número de trabajadores superan los 250.

El presente trabajo tiene por *objetivo principal* analizar los factores de riesgos psicosociales y salud, el aburrimiento y el entusiasmo laboral en 2 muestras pertenecientes a empresas de distinto tamaño (pequeña y gran empresa). Se atenderá a los baremos de los instrumentos empleados para detectar posibles áreas de mejora y se propondrán posibles propuestas de intervención en función del tamaño de la empresa, el sexo, el estado civil y en función de si vive solo o con alguien.

MARCO EMPÍRICO

2. Método

2.1. Participantes

La muestra está compuesta por un total de 22 trabajadores/as. De ellos, 10 son mujeres (45,5%) y 12 son hombres (54,5%). La edad media de los participantes en el estudio es de 34,86 años (D.T.=7,66), con un máximo de 53 y un mínimo de 24. El 50% de los/as trabajadores/as pertenecen a una pequeña empresa (N=11) y el otro 50% a una gran empresa (N=11). De entre ellos/as, 11 tienen pareja (50%) y 11 están solteros (50%); y, por último, 7 de ellos/as viven solos/as (31,8%) y los 15 restantes viven acompañados (68,2%).

2.2. Variables e instrumentos

La variable *engagement o compromiso laboral* hace referencia al estado mental positivo, persistente y relacionado con el trabajo que se caracteriza por vigor, dedicación y absorción (Schaufeli et al., 2002). Su evaluación se ha llevado a cabo mediante la *Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9)* elaborada por Hernández et al. (2016). Este instrumento está formado por un total de 9 ítems dispuestos en una gradación tipo Likert que oscila desde el Nunca (0) hasta el Siempre (5). Los ítems se agrupan en tres subescalas: *vigor, dedicación y absorción*. Las alfas de Cronbach de las subescalas se sitúan en un rango de .84 a .92.

La variable *boreout o aburrimiento laboral* se ha considerado como el opuesto empírico del *engagement* y se empleó la *Escala de Aburrimiento Laboral (EAL)*, desarrollada por Martínez-Lugo, Rodríguez-Montalbán & Sánchez-Cardona (2016). Consta de un total de 8 ítems a los cuales se responde en un formato de respuesta que fluctúa desde 0 (totalmente en desacuerdo) a 6 (totalmente de acuerdo). Los 8 ítems se distribuyen en las tres subescalas: *desvinculación, desinterés y percepción temporal*. El valor de alfa de Cronbach para esta escala es de .95.

Para la variable *bienestar psicológico general autopercebido*, como índice de la salud mental en el trabajo (Cifre & Salanova, 2000), se empleó el *General health Questionnaire* (GHQ) de Golberg y Hiller (1979) en su versión al castellano de Muñoz (1996), versión de 12 ítems (GHQ-12). El cuestionario consta de 12 ítems valorados según una escala de puntuación ordinal de 0 a 3, siendo los valores cercanos a 3 los que indican una menor salud mental y bienestar psicológico. Este cuestionario presenta un alfa de Cronbach de .86 en población general.

Finalmente, para evaluar la variable de *riesgos psicosociales* se empleó el *Cuestionario Psicosocial de Copenhague* (CoPsoQ) desarrollado en 2000 por un equipo de investigadores del Arbejdsmiljøinstituttet (Instituto Nacional de Salud Laboral) de Dinamarca liderado por el profesor Tage S. Kristensen y adaptado al español por un equipo del Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) compuesto por Kristensen et al. (2003). En este caso se emplea la versión corta, pensada para pequeñas empresas, teniendo en cuenta que se puede valorar la exposición psicosocial individualmente a personas de empresas más grandes. Dicho cuestionario consta de 6 apartados dedicados a cada una de las dimensiones psicosociales que evalúa: *exigencias psicológicas; trabajo activo y posibilidades de desarrollo; inseguridad; apoyo social y calidad de liderazgo; doble presencia y estima*. Los apartados 1, 2, 4 y 6 están formadas por escalas de tipo Likert que oscilan entre siempre (4) y nunca (0) y constan de 6, 10, 10 y 4 ítems respectivamente. El apartado 3 también presenta una gradación tipo Likert que oscila desde el muy preocupado (4) hasta el nada preocupado (0). Finalmente, el apartado 5 consta de 4 ítems, 1 valorado según una escala de puntuación ordinal (4 a 0) y 3 ítems dispuestos en una escala de tipo Likert que oscila desde el siempre (4) al nunca (0). La alfa de Cronbach posee valores entre 0,65 y 0,92 en las escalas.

2.3. Procedimiento

Tras una revisión bibliográfica y seleccionados los instrumentos correspondientes, se elaboró una batería de cuestionarios que incluyera los instrumentos correspondientes a las cuatro variables objeto de estudio. Se procedió a contactar con una pequeña y gran empresa. Se contactó un trabajador en la pequeña empresa para que el gerente diera su aprobación para la participación de sus trabajadores en el presente estudio. En la gran empresa se contactó con los responsables de Recursos Humanos para del mismo modo obtener la aprobación para la participación de todo el departamento. Se contactó por teléfono a los responsables para explicarle la finalidad de la investigación, resaltando el hecho de que los resultados eran totalmente confidenciales y anónimos, así como el hecho de que la información obtenida sería utilizada únicamente con fines investigativos. Tras obtener la aprobación de ambas empresas, se elaboró un formulario de Google idéntico a la batería de cuestionarios para facilitar la

difusión y la recopilación de datos y se les proporcionó a todos los participantes el correspondiente enlace al mismo. En este se incluyen más indicaciones e información inicial relevante, como el tiempo estimado del cuestionario, su carácter confidencial, el tratamiento anónimo de los datos, entre otros. Los participantes realizaron el cuestionario con total libertad horaria, de modo que se pudiera cumplimentar sin distracciones y sin presión. Se especificó un margen de dos semanas para el pase de los cuestionarios a todo el equipo en ambas empresas.

No obstante, debido a la situación de pandemia causada por el COVID-19, no se pudo recoger correctamente la muestra, entre otras dificultades, como fue la baja participación de los empleados. Se mandaron un total de 25 cuestionarios por empresa, de los cuales se consiguieron menos de la mitad en ambas, obteniendo una muestra total de 22 personas frente a las 50 que estaban previstas. Finalmente, se estudió brevemente ambas empresas en diferentes plataformas y sus propias páginas webs para ver algunas de las acciones que realizaban a favor de sus empleados.

2.4. Análisis estadístico

Para realizar los análisis estadísticos se empleó el programa SPSS24. En primer lugar, se calcularon los estadísticos descriptivos sociodemográficos (media y desviación típica). Se procedió del mismo modo con las variables de estudio y sus respectivas dimensiones debido a las limitaciones impuestas por el bajo número de participantes ($N < 50$).

3. Resultados

En primer lugar, se expondrán los resultados de cada una de las dimensiones de la variable de riesgos psicosociales para cada una de las 4 divisiones propuestas (tamaño de empresa, sexo, estado civil y convivencia), teniendo en cuenta las puntuaciones de referencia ofrecidas en el instrumento (ISTAS21).

Tabla 1. Puntuaciones para la población ocupada de referencia Ista21

Dimensión	Verde	Amarillo	Rojo
Exigencias Psicológicas	De 0 a 7	De 8 a 10	De 11 a 24
Trabajo activo y Posibilidades de desarrollo	De 40 a 26	De 25 a 21	De 20 a 0
Inseguridad	De 0 a 1	De 2 a 5	De 6 a 16
Apoyo Social y calidad de Liderazgo	De 40 a 29	De 28 a 24	De 23 a 0

Doble Presencia	De 0 a 3	De 4 a 6	De 7 a 16
Estima	De 16 a 13	De 12 a 11	De 10 a 0

Nota: puntuaciones de referencia obtenidas del instrumento aplicado, Ista21 (CoPoQ)

Estas puntuaciones han sido establecidas mediante una encuesta cuya muestra es representativa de la población ocupada española y la interpretación de resultados atiende al nivel de exposición psicosocial al que se está expuesto en cada una de las dimensiones. Cada una de las dimensiones tienen unos intervalos diferentes, clasificados de más a menos favorables para la salud, siendo el intervalo verde el nivel de exposición más favorable para la salud, el amarillo un nivel de exposición psicosocial intermedio y nivel rojo el nivel de exposición psicosocial más desfavorable para la salud.

Tabla 2. Estadísticos descriptivos de las dimensiones de los riesgos psicosociales en función del tamaño de la empresa

Dimensión	Tamaño empresa	N	M	SD
Exigencias Psicológicas	Grande	11	10,7273	3,55221
	Pequeña	11	11,9091	3,08073
	Total	22	11,3182	3,30060
Trabajo Activo y Posibilidades de Desarrollo	Grande	11	30,2727	3,87533
	Pequeña	11	28,8182	7,30504
	Total	22	29,5455	5,75473
Inseguridad	Grande	11	9,2727	2,72363
	Pequeña	11	7,5455	3,04512
	Total	22	8,4091	2,95456
Apoyo Social y Calidad de Liderazgo	Grande	11	29,0909	6,34751
	Pequeña	11	32,0000	4,66905
	Total	22	30,5455	5,63769
Doble Presencia	Grande	8	7,3750	3,37797
	Pequeña	7	6,4286	1,90238
	Total	15	6,9333	2,73774
Estima	Grande	11	11,5455	3,32757
	Pequeña	11	12,4545	2,16165
	Total	22	12,0000	2,77746

Tamaño de la empresa, podemos apreciar puntuaciones muy similares en cada una de las dimensiones, por lo que es difícil realizar alguna distinción entre los 2 grupos. Las

puntuaciones de estima y doble presencia se encuentran en un nivel de exposición intermedio, siendo ligeramente más desfavorables para los empleados de la gran empresa, y las puntuaciones de exigencias psicológicas son algo más desfavorables para los empleados de la empresa pequeña.

Tabla 3. Estadísticos descriptivos de las dimensiones de los riesgos psicosociales en función del sexo.

Dimensión	Sexo	N	M	SD
Exigencias Psicológicas	Hombre	12	12,8333	3,18614
	Mujer	10	9,5000	2,50555
	Total	22	11,3182	3,30060
Trabajo activo y Posibilidades de desarrollo	Hombre	12	27,2500	6,03211
	Mujer	10	32,3000	4,16467
	Total	22	29,5455	5,75473
Inseguridad	Hombre	12	9,0833	2,31432
	Mujer	10	7,6000	3,53396
	Total	22	8,4091	2,95456
Apoyo Social y Calidad de Liderazgo	Hombre	12	27,8333	5,60573
	Mujer	10	33,8000	3,76534
	Total	22	30,5455	5,63769
Doble Presencia	Hombre	7	7,2857	3,19970
	Mujer	8	6,6250	2,44584
	Total	15	6,9333	2,73774
Estima	Hombre	12	10,5000	2,43086
	Mujer	10	13,8000	2,04396
	Total	22	12,0000	2,77746

Sexo, se aprecian diferencias entre hombres y mujeres en las dimensiones exigencias psicológicas, apoyo social y calidad de liderazgo y finalmente estima. Los hombres obtienen puntuaciones desfavorables en exigencias psicológicas y estima e intermedias en apoyo social y calidad de liderazgo, mientras que las mujeres obtienen unas puntuaciones favorables en estas dimensiones, aunque las puntuaciones sean de exposición intermedia en el caso de exigencias psicológicas. No se aprecian diferencias en el resto de dimensiones.

Tabla 4. Estadísticos descriptivos de las dimensiones de los riesgos psicosociales en función del estado civil.

Dimensión	Estado civil	N	M	SD
-----------	--------------	---	---	----

Exigencias Psicológicas	Soltero	11	11,0909	3,01511
	Con pareja	11	11,5455	3,69767
	Total	22	11,3182	3,30060
Trabajo activo y Posibilidades de desarrollo	Soltero	11	28,5455	6,12150
	Con pareja	11	30,5455	5,46559
	Total	22	29,5455	5,75473
Inseguridad	Soltero	11	7,3636	3,07482
	Con pareja	11	9,4545	2,54416
	Total	22	8,4091	2,95456
Apoyo Social y Calidad de Liderazgo	Soltero	11	30,1818	5,07579
	Con pareja	11	30,9091	6,37894
	Total	22	30,5455	5,63769
Doble Presencia	Soltero	4	5,0000	1,82574
	Con pareja	11	7,6364	2,73030
	Total	15	6,9333	2,73774
Estima	Soltero	11	12,6364	2,11058
	Con pareja	11	11,3636	3,29462
	Total	22	12,0000	2,77746

Estado civil, solo se aprecia una distinción relevante en la dimensión de doble presencia, apreciándose una exposición más desfavorable en el caso de los empleados con pareja. Los empleados solteros tienen una puntuación algo más favorable en estima con respecto a aquellos con pareja.

Tabla 5. Estadísticos descriptivos de las dimensiones de los riesgos psicosociales en función de la convivencia.

Dimensión	Convivencia	N	M	SD
Exigencias Psicológicas	Vive solo	7	11,5714	3,45722
	Vive con alguien	15	11,2000	3,34237
	Total	22	11,3182	3,30060
Trabajo activo y posibilidades de desarrollo	Vive solo	7	27,1429	5,39841
	Vive con alguien	15	30,6667	5,74042
	Total	22	29,5455	5,75473
Inseguridad	Vive solo	7	7,1429	3,76070

	Vive con alguien	15	9,0000	2,42015
	Total	22	8,4091	2,95456
Apoyo Social y Calidad de Liderazgo	Vive solo	7	29,1429	4,74091
	Vive con alguien	15	31,2000	6,04979
	Total	22	30,5455	5,63769
Estima	Vive solo	7	12,1429	1,86445
	Vive con alguien	15	11,9333	3,17280
	Total	22	12,0000	2,77746

Atendiendo a si el empleado vive solo o con alguien, se omite la dimensión de doble presencia al no poder establecer una comparación, dado que solo debían contestar aquellos que vivían con alguien. Todas las puntuaciones entre grupos se encuentran en las mismas franjas en cada una de las dimensiones, por lo que no se aprecia ningún tipo de distinción.

Se puede apreciar atendiendo a la muestra total, independientemente de las distinciones propuestas, que las puntuaciones obtenidas para esta muestra en concreto son favorables para la dimensión Trabajo activo y posibilidades de desarrollo y para la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo, y desfavorables para exigencias psicológicas e inseguridad. Finalmente, las puntuaciones son intermedias para la dimensión estima.

Las siguientes tablas reflejan las medias de las puntuaciones obtenidas en la variable salud y sus dimensiones, y se interpretan tal y como indica el cuestionario, las puntuaciones cercanas a 3 indican una menor salud mental y bienestar psicológico.

Tabla 6. Estadísticos descriptivos de la variable salud y sus dimensiones en función del tamaño de la empresa.

Dimensión	Tamaño empresa	N	M	SD
Salud	Grande	11	0,9545	0,39328
	Pequeña	11	0,6061	0,23889
	Total	22	0,7803	0,36419
Depresión	Grande	11	0,8295	0,46190
	Pequeña	11	0,5341	0,23777
	Total	22	0,6818	0,38908
Ansiedad	Grande	11	1,2045	0,62067
	Pequeña	11	0,7500	0,33541
	Total	22	0,9773	0,53956

Tamaño de la empresa, las puntuaciones de los empleados de la pequeña empresa son inferiores en todos los casos, lo que indica una mayor salud mental y bienestar psicológico.

Tabla 7. Estadísticos descriptivos de la variable salud y sus dimensiones en función del sexo.

Dimensión	Sexo	N	M	SD
Salud	Hombre	12	0,8472	0,36727
	Mujer	10	0,7000	0,36260
	Total	22	0,7803	0,36419
Depresión	Hombre	12	0,8021	0,45992
	Mujer	10	0,5375	0,22860
	Total	22	0,6818	0,38908
Ansiedad	Hombre	12	0,9375	0,42806
	Mujer	10	1,0250	0,67134
	Total	22	0,9773	0,53956

En cuanto a la distinción entre sexos, se pueden apreciar puntuaciones que reflejan una mayor salud mental y bienestar psicológico tanto en hombres como en mujeres, únicamente se aprecia una ligera diferencia en la dimensión depresión, para la que los hombres han tenido una puntuación algo más alta, mostrando algo menos de salud y bienestar psicológico que los hombres.

Tabla 8. Estadísticos descriptivos de la variable salud y sus dimensiones en función del estado civil.

Dimensión	Estado Civil	N	M	SD
Salud	Soltero	11	0,7197	0,35014
	Con pareja	11	0,8409	0,38452
	Total	22	0,7803	0,36419
Depresión	Soltero	11	0,6364	0,26490
	Con pareja	11	0,7273	0,49313
	Total	22	0,6818	0,38908
Ansiedad	Soltero	11	0,8864	0,65540
	Con pareja	11	1,0682	0,40452
	Total	22	0,9773	0,53956

Estado civil, no se aprecia ninguna distinción relevante entre aquellos empleados con pareja y aquellos solteros.

Tabla 9. Estadísticos descriptivos de la variable salud y sus dimensiones en función de la convivencia.

Dimensión	Convivencia	N	M	SD
Salud	Vive solo	7	0,6429	0,30320
	Vive con alguien	15	0,8444	0,38171
	Total	22	0,7803	0,36419
Depresión	Vive solo	7	0,6071	0,29252
	Vive con alguien	15	0,7167	0,43164
	Total	22	0,6818	0,38908
Ansiedad	Vive solo	7	0,7143	0,46611
	Vive con alguien	15	1,1000	0,54116
	Total	22	0,9773	0,53956

Se puede observar atendiendo a la convivencia, que aquellos empleados que viven con alguien presentan puntuaciones ligeramente mayores en la dimensión ansiedad.

En vista general, exceptuando ligeras distinciones que ya se han mencionado, las puntuaciones de toda la muestra indican un buen estado de salud mental y bienestar psicológico.

En cuanto a la variable Boreout, se interpretan los resultados atendiendo a la escala propuesta por el instrumento, obteniendo nuevamente las puntuaciones promedio, siendo aquellas cercanas a 6 las puntuaciones que indican un mayor aburrimiento laboral y las más cercanas a 0 aquellas que indican un menor aburrimiento laboral.

Tabla 10. Estadísticos descriptivos de la variable Boreout y sus dimensiones en función del tamaño de la empresa.

Dimensión	Tamaño empresa	N	M	SD
Boreout	Grande	11	1,2273	1,28065
	Pequeña	11	0,7500	0,71589
	Total	22	0,9886	1,04148
Desvinculación	Grande	11	1,5909	1,81064
	Pequeña	11	0,7273	0,73701
	Total	22	1,1591	1,41956
Desinterés	Grande	11	1,1364	1,05097
	Pequeña	11	0,9545	1,21356
	Total	22	1,0455	1,11172
Percepción Temporal	Grande	11	0,5909	0,70065
	Pequeña	11	0,5909	0,70065
	Total	22	0,5909	0,68376

Tamaño de la empresa, se aprecia una ligera distinción entre los grupos. Los empleados de la gran empresa tienen puntuaciones algo más elevadas que los de la pequeña empresa, exceptuando la dimensión de percepción temporal, obteniendo una puntuación idéntica.

Tabla 11. Estadísticos descriptivos de la variable Boreout y sus dimensiones en función del sexo.

Dimensión	Sexo	N	M	SD
Boreout	Hombre	12	1,4896	1,15362
	Mujer	10	0,3875	0,41016
	Total	22	0,9886	1,04148
Desvinculación	Hombre	12	1,7500	1,68213
	Mujer	10	0,4500	0,46845
	Total	22	1,1591	1,41956
Desinterés	Hombre	12	1,6250	1,17018
	Mujer	10	0,3500	0,47434
	Total	22	1,0455	1,11172
Percepción Temporal	Hombre	12	0,8333	0,77850
	Mujer	10	0,3000	0,42164
	Total	22	0,5909	0,68376

Se aprecian diferencias al comparar las medias entre hombres y mujeres, los hombres obtienen puntuaciones superiores en cada una de las dimensiones, mostrando mayor aburrimiento. En cambio, las mujeres obtienen puntuaciones muy cercanas a 0, y además con una desviación típica bastante inferior a la de los hombres, de modo que a penas sienten aburrimiento en su trabajo.

Tabla 12. Estadísticos descriptivos de la variable Boreout y sus dimensiones en función del estado civil.

Dimensión	Estado Civil	N	M	SD
Boreout	Soltero	11	0,9205	0,71866
	Con pareja	11	1,0568	1,32331
	Total	22	0,9886	1,04148
Desvinculación	Soltero	11	0,9318	0,81464
	Con pareja	11	1,3864	1,85864
	Total	22	1,1591	1,41956
Desinterés	Soltero	11	1,1364	1,12006
	Con pareja	11	0,9545	1,15010
	Total	22	1,0455	1,11172

Percepción Temporal	Soltero	11	0,6818	0,75076
	Con pareja	11	0,5000	0,63246
	Total	22	0,5909	0,68376

En cuanto a las distinciones en función del estado civil, se puede apreciar una puntuación media algo más elevada en la dimensión de desvinculación en aquellos empleados con pareja. No obstante, la elevada desviación típica indica que las puntuaciones entre los empleados del grupo con pareja difieren más entre ellas y la distinción es poco relevante.

Tabla 13. Estadísticos descriptivos de la variable Boreout y sus dimensiones en función de la convivencia.

Dimensión	Convivencia	N	M	SD
BoreOut	Vive solo	7	1,0893	0,73850
	Vive con alguien	15	0,9417	1,17723
	Total	22	0,9886	1,04148
Desvinculación	Vive solo	7	1,1071	0,85217
	Vive con alguien	15	1,1833	1,64606
	Total	22	1,1591	1,41956
Desinterés	Vive solo	7	1,4286	1,30475
	Vive con alguien	15	0,8667	1,00830
	Total	22	1,0455	1,11172
Percepción Temporal	Vive solo	7	0,7143	0,80917
	Vive con alguien	15	0,5333	0,63994
	Total	22	0,5909	0,68376

Finalmente, la única distinción que se aprecia atendiendo a la convivencia es un mayor desinterés en aquellos empleados que viven solos.

En general, las puntuaciones de toda la muestra muestran niveles de boreout bastante bajos.

Por último, las siguientes tablas reflejan las puntuaciones medias obtenidas en la variable de engagement. Nuevamente, tal y como indica el instrumento, se interpretan los resultados obtenidos en función de la escala propuesta por el instrumento. Los valores cercanos a 5 indican un mayor entusiasmo laboral.

Tabla 14. Estadísticos descriptivos de la variable Engagement y sus dimensiones en función del tamaño de la empresa.

Dimensión	Tamaño empresa	N	M	SD
Engagement	Grande	11	3,1010	0,78796
	Pequeña	11	3,4040	0,73245

Vigor	Total	22	3,2525	0,75840
	Grande	11	3,3030	0,72195
	Pequeña	11	3,0303	0,90006
Dedicación	Total	22	3,1667	0,80836
	Grande	11	3,2424	1,11645
	Pequeña	11	3,7879	0,88535
Absorción	Total	22	3,5152	1,02212
	Grande	11	2,7576	0,88306
	Pequeña	11	3,3939	0,85399
	Total	22	3,0758	0,90812

Tamaño de la empresa, las puntuaciones son muy similares por lo que no se pueden extraer distinciones relevantes. Se observan puntuaciones ligeramente superiores en dedicación y absorción en el grupo perteneciente a la pequeña empresa en relación al de la gran empresa, en cambio, la puntuación es ligeramente mayor en la dimensión vigor para la gran empresa.

Tabla 15. Estadísticos descriptivos de la variable Engagement y sus dimensiones en función del sexo.

Dimensión	Sexo	N	M	SD
Engagement	Hombre	12	2,8241	0,63291
	Mujer	10	3,7667	0,56035
	Total	22	3,2525	0,75840
Vigor	Hombre	12	2,7778	0,74309
	Mujer	10	3,6333	0,63732
	Total	22	3,1667	0,80836
Dedicación	Hombre	12	2,9722	0,84636
	Mujer	10	4,1667	0,83518
	Total	22	3,5152	1,02212
Absorción	Hombre	12	2,7222	0,88573
	Mujer	10	3,5000	0,77380
	Total	22	3,0758	0,90812

Sexo, las mujeres obtienen puntuaciones más elevadas en entusiasmo laboral, superando las de los hombres significativamente en cada una de las dimensiones.

Tabla 16. Estadísticos descriptivos de la variable Engagement y sus dimensiones en función del estado civil.

Dimensión	Estado civil	N	M	SD
-----------	--------------	---	---	----

Engagement	Soltero	11	3,3030	0,82416
	Con pareja	11	3,2020	0,72319
	Total	22	3,2525	0,75840
Vigor	Soltero	11	3,2424	0,89556
	Con pareja	11	3,0909	0,74671
	Total	22	3,1667	0,80836
Dedicación	Soltero	11	3,4848	0,89893
	Con pareja	11	3,5455	1,17637
	Total	22	3,5152	1,02212
Absorción	Soltero	11	3,1818	0,84805
	Con pareja	11	2,9697	0,99392
	Total	22	3,0758	0,90812

Estado civil, no se aprecia ningún tipo de diferencia en las puntuaciones para esta variable.

Tabla 17. Estadísticos descriptivos de la variable Engagement y sus dimensiones en función de la convivencia.

Dimensión	Convivencia	N	M	SD
Engagement	Vive solo	7	3,2063	0,82259
	Vive con alguien	15	3,2741	0,75577
	Total	22	3,2525	0,75840
Vigor	Vive solo	7	3,2381	0,80999
	Vive con alguien	15	3,1333	0,83381
	Total	22	3,1667	0,80836
Dedicación	Vive solo	7	3,3810	0,91142
	Vive con alguien	15	3,5778	1,09448
	Total	22	3,5152	1,02212
Absorción	Vive solo	7	3,0000	0,92296
	Vive con alguien	15	3,1111	0,93152
	Total	22	3,0758	0,90812

Por último, atendiendo a la convivencia, no se aprecia ninguna distinción entre aquellos empleados que viven solos y aquellos que viven con alguien.

Las puntuaciones, analizando la muestra total, son ligeramente más cercanas a 5 que a 0, indicando un nivel de entusiasmo laboral positivo. En todos los casos son superiores a la puntuación media (2,5).

4. Discusión

En vista de los resultados obtenidos, se pueden extraer algunas conclusiones interesantes atendiendo al tamaño de la empresa y el sexo. En cuanto a las distinciones respecto al *estado civil y la convivencia*, no se observan diferencias notorias.

Al observar en cada una de las variables las diferencias entre los empleados en función de si pertenecían al grupo de la pequeña empresa o al grupo de la gran empresa, los empleados de la gran empresa tienen algo menos de seguridad contractual y también se podrían ver más afectados a nivel de salud por el factor de doble presencia, que indica un desbordamiento al compatibilizar el trabajo remunerado y el trabajo doméstico y familiar (hipótesis de desbordamiento). También se podría considerar, en menor medida, que hay un cierto exceso de exigencias psicológicas en su trabajo, teniendo que trabajar rápido, provocar acumulación de trabajo, no llevarlo al día y que el trabajo resulte desgastador. El reconocimiento y el apoyo en las tareas también debería ser reforzado en los empleados de la gran empresa.

Lo que podemos extraer con respecto a los empleados de la pequeña empresa, es que, si bien también tienen aspectos a mejorar, en comparación al grupo de la gran empresa, únicamente se ve más afectado que este en cuanto a exigencias psicológicas, mostrando una exposición menos desfavorable para la salud en general. En este caso se debería disminuir ese posible exceso de exigencias psicológicas, así como aumentar la seguridad del empleado en cuanto a condiciones contractuales. Aunque en menor medida que para la gran empresa, también se debería tener en cuenta la doble presencia, dado que este grupo también presenta cierto desbordamiento, lo cual puede solucionarse en ambos grupos con unas medidas de conciliación entre la vida personal y profesional.

Esa exposición más favorable para la salud en el grupo de la pequeña empresa se refleja muy bien en la salud mental y bienestar psicológico de estos empleados, obteniendo mejores resultados que los empleados de la gran empresa. Y se vuelve a reflejar en los niveles de *boreout* y *engagement*, presentado el grupo de la gran empresa mayores niveles de aburrimiento laboral y un entusiasmo laboral ligeramente inferior al del grupo de la pequeña empresa. Es muy relevante recalcar que de todos modos, los resultados obtenidos para la Salud (ansiedad y depresión), *Boreout* (desvinculación, desinterés y percepción temporal) así como *Engagement* (vigor, dedicación y absorción) son muy positivos en ambos grupos, sin tener en cuenta las distinciones, y esto se debe en gran medida a la importancia que conceden ambas empresas a sus empleados, demostrándolo con evaluaciones de satisfacción periódicas en el caso de la pequeña empresa o el gran número de iniciativas de igualdad que se toman en la gran empresa.

Los resultados arrojados en torno al *sexo* muestran distinciones relevantes. Lo primero que llama la atención es que la puntuación media del grupo de las mujeres presenta en todas y

cada una de las dimensiones de los factores psicosociales evaluados una exposición más favorable para la salud que los hombres, si bien tienen aspectos a mejorar. Los resultados en el grupo de los hombres muestran escasas compensaciones del trabajo (inseguridad y baja estima), así como mayores exigencias psicológicas y un desbordamiento en el factor de doble presencia. También hay una ligera falta de apoyo social y calidad de liderazgo, de previsibilidad o de claridad de rol en el trabajo. Por su parte, las mujeres también tienen un desbordamiento de cara a compatibilizar vida profesional y personal, y tienen cierta inseguridad en el puesto. También habría que reducir el posible exceso de exigencias psicológicas en este grupo. Las puntuaciones en la variable de salud y sus dimensiones también son ligeramente mejores en mujeres que en hombres. Los resultados con mayor relevancia en esta división son los obtenidos en las variables *boreout* y entusiasmo laboral. Los resultados muestran claramente que los hombres sienten mayor aburrimiento en el trabajo que las mujeres en esta muestra, sintiendo una mayor desvinculación, un mayor desinterés y la percepción de que el tiempo pasa más lento. No obstante, es importante destacar que, si bien muestran notoriamente mayor aburrimiento, los resultados no indican niveles alarmantes de aburrimiento laboral. Las mujeres, por su parte, presentan unos resultados óptimos que indican una fuerte vinculación con su trabajo, un gran interés y la percepción de que el tiempo pasa rápido. En cuanto al entusiasmo laboral, totalmente ligado a lo expuesto para la variable y dimensiones del *boreout*, las mujeres también presentan un entusiasmo laboral claramente más elevado que los hombres para esta muestra, mostrando mayor vigor, dedicación y absorción por su trabajo. Estos resultados pueden deberse a distintas iniciativas vinculadas al feminismo que se han llevado a cabo y la gran importancia que se le concede a la igualdad de género, así como al hecho de que mujeres desempeñen puestos de liderazgo en esta muestra.

Al establecer la división de grupos en función de si los *empleados tenían o no pareja*, los resultados en riesgos psicosociales muestran para el factor de doble presencia que los empleados con pareja muestran un mayor desbordamiento que aquellos sin pareja. Teniendo en cuenta que el factor de doble presencia solo se cumplimentaba en caso de vivir acompañado, un posible motivo es que los empleados solteros que viven con alguien, suelen vivir con sus padres, y existe un menor desbordamiento dado que estos asumen una mayor proporción de trabajo familiar y puede que se divida en más miembros (padre, madre, hermanos, etc.), proporcionando mayor tranquilidad, mientras que en pareja esta carga se dividiría en dos partes proporcionales y se debería atender a un mayor número de tareas. También existe una ligera distinción en cuanto a compensaciones del trabajo (inseguridad y estima), mostrando los empleados con pareja algo más de inseguridad contractual, preocupación frente a cambios de puesto o servicio, entre otros. Esto puede deberse a que, al estar en pareja, los empleados se preocupan más por la estabilidad, exponiéndose más

desfavorablemente a este grupo de riesgos psicosociales. Todas estas conclusiones son meras hipótesis y no atienden a la evidencia empírica. Los resultados obtenidos en salud mental y bienestar psicológico, *boreout* y *engagement* son prácticamente idénticos en estos grupos.

Finalmente, en la división atendiendo a si los *empleados viven solos o con alguien*, no existe prácticamente ningún tipo de distinción entre los grupos en todas las variables estudiadas. Esto nos indica que en esta muestra el tipo de convivencia no afecta a las variables estudiadas de ningún modo y no genera ningún tipo de distinción.

Los resultados tienen similitudes independientemente de la división de grupos a la que atendamos, El hecho de que la inseguridad y la estima no se encuentren en niveles óptimos y favorables para la salud, puede indicar cierta falta de compensaciones del trabajo y puede también ser consecuencia de algunas reestructuraciones provocadas por el COVID-19, que ha provocado inseguridad contractual y miedo a un cambio de puesto no deseado debido a la reestructuración de algunos departamentos. Lo cierto es que ambas empresas han adoptado ciertas medidas como evaluaciones de satisfacción o medidas de conciliación que han podido afectar positivamente a sus empleados, reflejándose en los resultados de salud mental y bienestar psicológico, *boreout* y *engagement*, cuyas puntuaciones han sido positivas.

5. Conclusiones

- Los empleados de la empresa pequeña presentan una exposición más favorable para la salud que los empleados de la gran empresa.
- Los empleados de la empresa pequeña presentan una mayor salud mental y bienestar psicológico que los empleados de la gran empresa.
- Los empleados de la empresa pequeña presentan niveles de *boreout* menores a los que presentan los empleados de la gran empresa.
- Los empleados de la empresa pequeña presentan mayor entusiasmo laboral que los empleados de la gran empresa.
- Las mujeres presentan una exposición más favorable para la salud que los hombres.
- Las mujeres presentan una mayor salud mental y bienestar psicológico que los hombres.
- Las mujeres presentan niveles de *boreout* menores a los que presentan los hombres.
- Las mujeres presentan un entusiasmo laboral mayor que los hombres.
- No se observan diferencias en ninguna de las variables para las divisiones en función del estado civil y la convivencia.
- La muestra total presenta una exposición desfavorable a exigencias psicológicas, inseguridad, y doble presencia.

- La muestra total presenta niveles de salud mental y bienestar psicológicos positivos.
- La muestra total presenta niveles bajos de boreout.
- La muestra total presenta niveles intermedios de engagement.

6. Propuestas de intervención

Desde una perspectiva más amplia y resumiendo los aspectos clave, se puede observar que independientemente de la división a la que atendamos, los aspectos a los que más se deben atender de cara a propuestas de intervención son los mismos independientemente de las diferencias que existen entre las distintas divisiones propuestas.

Concretamente se necesitaría actuar en las dimensiones exigencias psicológicas, inseguridad y doble presencia pertenecientes a la variable de riesgos psicosociales, dado que el nivel de exposición a estos riesgos es desfavorable para la salud en todos los casos. En vista de los resultados obtenidos en salud psicológica y bienestar psicológico, se trataría de una intervención preventiva, dado que en todos los casos se han presentado niveles positivos de salud mental y bienestar psicológico. A nivel más específico se tendría que actuar en materia de aburrimiento laboral y entusiasmo laboral en la gran empresa, y especialmente en los hombres, al menos para esta muestra.

Algunas medidas que se podrían tomar de cara a las exigencias psicológicas es que faciliten que la cantidad de trabajo sea adecuada al tiempo realizado para realizarlo. De cara a la doble presencia sería imprescindible tomar medidas de conciliación, como posibilidad de teletrabajo, facilitar la compatibilización entre la vida laboral y familiar o dotar al empleado de mayor control sobre pausas, descansos, permisos, vacaciones, etc.

Y de cara a la inseguridad se podrían tomar medidas que potencien la participación en las decisiones relacionadas con las tareas, así como la decisión de los trabajadores sobre sus condiciones de trabajo, pero sobre todo garantizar la estabilidad en el empleo y esas condiciones de trabajo. Todas estas medidas preventivas requieren una evaluación mucho más exhaustiva de la empresa en su totalidad para adecuar la intervención.

Por otra parte, tal y como muestra la evidencia empírica, se puede considerar al aburrimiento laboral como una experiencia psicológica opuesta al entusiasmo laboral (Martínez Lugo & Rodríguez-Montalbán, 2016), no pudiendo experimentar altos niveles de ambos simultáneamente. Los resultados arrojados en la muestra del presente estudio vuelven a corroborar este dato en cada una de las divisiones propuestas. Por ello, de cara a intervenir en estas variables, y atendiendo a la evidencia científica expuesta al inicio del presente trabajo, sería muy útil diseñar un plan de intervención para mejorar la motivación laboral. Para ello sería necesario hacer un estudio más exhaustivo e indagar en los distintos procesos de

la empresa para identificar todos aquellos aspectos que podrían afectar de manera positiva al proceso motivacional, como planes de carrera, evaluaciones de desempeño, reconocimiento, compensaciones, entre otros.

El objetivo es perseguir ese enfoque complementario al que se ha hecho referencia en varias ocasiones, las personas son el motor de las organizaciones por lo que es importante centrar cualquier intervención en la calidad de vida del trabajador y se reconozca al capital humano. Siguiendo con el modelo de motivación propuesto al inicio del trabajo, se debería potenciar el reconocimiento, la responsabilidad, la realización personal o logro, el progreso... y reduciendo las influencias negativas de la supervisión, el estatus, las condiciones, las relaciones, la seguridad... como propone Herzberg. También sería interesante desarrollar estrategias de conducta como proponen Rothlin y Werder (2009).

La idea no es centrar la intervención únicamente en los típicos talleres de técnicas de relajación, sesiones de risa, asertividad, por poner algunos ejemplos, que pueden favorecer la experiencia del empleado, sino actuar directamente sobre aquellos factores, realizado un estudio previo, que potencien o afecten negativamente a la salud mental y el bienestar psicológico de los trabajadores. Cualquier actuación en prevención y promoción de la salud sería positiva para los factores psicosociales, pero en muchos casos se realizan intervenciones que acaban encubriendo problemas mayores, como posibles condiciones precarias

6. Limitaciones del estudio

A pesar de haber podido extraer algunas conclusiones, se han encontrado muchas limitaciones en el presente estudio. Una de las más relevantes es la reducida muestra obtenida debido a limitaciones temporales, el contexto de pandemia por el COVID-19 así como la baja participación de los empleados de las empresas objetivo. La muestra ya planeaba ser reducida desde un principio (N=50), con lo cual esta limitación ha afectado negativamente a la calidad del trabajo realizado. Esto es debido a que la reducida muestra ha creado otras limitaciones importantes, como el tipo de análisis estadísticos empleados. Se podrían haber realizado otro tipo de análisis más completos y significativos como el análisis de varianza o correlaciones de Spearman, entre otras posibilidades.

Otra limitación importante es que en la empresa grande se ha elegido un departamento en concreto y no se ha podido tener en cuenta a todos los empleados de la empresa por los mismos motivos que la muestra se ha visto reducido en gran medida. Las limitaciones temporales también han afectado a todos los aspectos mencionados anteriormente y ha

impedido que se pudieran obtener medidas secuenciales, lo cual hubiera sido muy interesante.

7. Prospectiva de investigación

Se podría replicar la presente investigación eliminando cada una de sus limitaciones, y de este modo usarlo a modo de base para futuras investigaciones. Y en este sentido, sería interesante añadir la variable motivación para un estudio más completo, además de aumentar en gran medida la muestra para poder obtener resultados mucho más significativos, haciendo una selección correcta y pudiendo extraer conclusiones de calidad. Además, también se podrían tomar medidas secuenciales, entre las cuales se situaría la intervención óptima para los resultados obtenidos y así ver si esta ha generado un cambio.

Otra posible línea de investigación podría centrarse en comparar más de dos tipos de empresas, teniendo en cuenta también a las microempresas y las medianas empresas. Así, se podrían aplicar análisis de varianza para los 4 tamaños propuestos.

Referencias

- Acevedo, G., Farias, A., Sánchez, J., Astegiano, C., Fernández A. (2012). Condiciones de trabajo del equipo de salud en centros de atención primaria desde la perspectiva del trabajo decente. *Argent Salud Pública*, 3(12), 15-22.
- Amanqui, R., Sarmiento, M.E. (2018) *Motivación laboral y el engagement laboral en el personal de enfermería de centro quirúrgico recuperación y central de esterilización del HRHD* [Tesis] Universidad Nacional de San Agustín.
- Bazán, K. (2017) *Motivación Laboral Y Engagement en el Personal Administrativo de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo* [Tesis] Universidad Privada Antonio Urrelo.
- Blanch, J.M., Sahagún, M., Cervantes, G. (2010) Estructura factorial del Cuestionario de Condiciones de Trabajo. *Revista Psicología del Trabajo y Organizaciones*, 26(3), 175-189.
- Cabanillas, M., Biancato, Y. (2016). *Correlación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional con el Engagement en el personal docente y administrativo de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo* [Tesis]. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.

- Cabanillas, T., Marleny, N. (2018). *La motivación del personal y su influencia en el compromiso laboral (engagement) en la empresa Telefónica Movistar* [Tesis] Universidad Nacional de Cajamarca.
- Castro, N. (2018). Riesgos Psicosociales y Salud Laboral en Centros de Salud. *Ciencia & Trabajo*, 20 (63), 155-159.
- Chin, A., Markey, A., Bhargava, S., Kassam, K. S., Loewenstein, G. (2017). Bored in the USA: Experience sampling and boredom in everyday life. *Emotion*, 17(2), 359-368.
- Czeresnia D. (2003) The concept of health and the difference between prevention and promotion. *Promoção da Saúde: Conceitos, reflexões, tendencias*, 1, 39-53.
- Global Human Capital Trends (2016). The new organization: Different by design. Recuperado de:
<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/HumanCapital/gx-dup-global-human-capital-trends-2016.pdf>
- Hartmann, C. (2021) Aburrimiento laboral *Mente y cerebro*, , 20(108), 48-52.
- Hernández, C.I., Llorens, S., Rodríguez, A. M., Dickinson, M. E. (2016). Validación de la escala UWES-9 en profesionales de la salud en México. *Pensamiento Psicológico*, 14(2), 89-100.
- IBM SPSS Statistics 24.0 [Software de computadora]. Armonk, New York: IBM Corp.
- Johnson J.V., Hall E.M. (1988). Job strain, workplace social support and cardiovascular disease: a cross sectional study of a random sample of the swedish working population. *American Journal of Public Health*. 78(10), 1336-1342.
- Martínez, M., Rodríguez-Montalbán, R. (2016) Cuando el trabajo aburre: Análisis de las propiedades psicométricas de la Escala de Aburrimiento Laboral (EAL) Revista Interamericana Psicología Ocupacional. 35(1), 7-20.
- Mebarak, M., De Castro, A., Salamanca M. P., Quintero, M. F. (2009) *Psicología desde el Caribe*, 1(23), 83-112.
- Medina, L. A. (2015). Innovación y gestión del conocimiento; síndromes laborales necesarios de extinguir. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 6(11), 654-674.
- Nieto J. (2014) Enfermedades laborales, una pandemia que requiere prevención. *Medicina y Seguridad en el Trabajo*, 60(234), 1-3.

- OIT/OMS. (1984) *Factores Psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención*. Recuperado de <http://www.factorrespsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>
- OMS (2018). *Mental health: strengthening our response*. Recuperado de: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>
- Pérez, J., Méndez, S., Jaca, M. (2010). *Motivación de los empleados: Teoría de Herzberg*. España: Universidad de Sevilla.
- Puma, M., Estrada, E. (2020) La motivación laboral y el compromiso organizacional *Ciencia y Desarrollo* 23(3), 45-53.
- Rothlin, P., Werder, P.R. (2009). Cómo superar la desmotivación en el trabajo. *El nuevo síndrome laboral: Boreout* (primera ed.). España: Debolsillo.
- Salanova, M., Martínez, I., y Llorens, S. (2005). Psicología Organizacional Positiva. En F. Palací (Coord.), *Psicología de la Organización* (349-376). Madrid: Pearson Prentice Hall.
- Salanova, M., Schaufeli, W. (2009). Cambios y nuevas demandas en el mundo actual del trabajo. *El engagement en el trabajo* (25-54). España: Alianza Editorial.
- Salanova, M., Schaufeli, W., Llorens, S., Peiró, J.M. y Grau, R. (2000). Desde el 'burnout' al 'engagement': ¿una nueva perspectiva? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16, 117-134.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González, V., Bakker, A.B. (2002) The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Siegrist, J., Peter, R., Junge, A., Cremer, P., Seidel, D. (1990) Low status control, high effort at work and ischemic heart disease: prospective evidence from blue-collar men. *Social Science & Medicine*. 1990; 31(10), 1127-1134.
- Unión Europea (2014). *Reglamento (UE) nº 651/2014 de la Comisión*. Recuperado de: <https://www.boe.es/doue/2014/187/L00001-00078.pdf>
- Utzet, M., Navarro, A., Llorens, C., Moncada, S. (2015) Intensification and isolation: psychosocial work environment changes in Spain. *Occupational Medicine*, 65(5), 405–412.

Quispe, K. (2017). *Motivación y Engagement Laboral en Piscis Mg Consultores contratistas Generales S.R.L.* [Tesis] Universidad César Vallejo.

