

TRABAJO FIN DE GRADO

Grado en Relaciones Laborales

Facultad de Derecho

Universidad de La Laguna

Curso 2020/2021

Convocatoria: junio

**RELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL, EL SÍNDROME DEL TEMOR A
PERDERSE ALGO (FOMO) Y LA MOTIVACIÓN CON SUELDOS
EMOCIONALES**

**RELATIONSHIP BETWEEN WORK STRESS, FEAR OF MISSING OUT
SYNDROME (FOMO) AND MOTIVATION WITH EMOTIONAL SALARIES**

Realizado por la alumna D^a. Alba Delgado Curbelo.

Tutorizado por los profesores D^a. Fátima Alicia Marichal García y D. Juan Martínez Torvisco.

Departamento: Psicología Cognitiva, Social y Organizacional.

Área de conocimiento: Psicología Social y Organizacional.

ABSTRACT

The present work studies the relationship between job stress, FOMO syndrome and motivation with emotional wages. A total of 52 subjects from the island of Tenerife, Spain, of whom 24 were men and 28 were women, responded to the ILO-WHO work stress scale, the FOMO questionnaire and the work motivation scale. The results show that the higher the job stress, the higher the motivation. No significant relationship was found with the FOMO syndrome.

Key Words: Work stress, FOMO syndrome, motivation, emotional wages.

RESUMEN (entre 150 y 350 palabras)

El presente trabajo estudia la relación entre estrés laboral, Síndrome FOMO y motivación con sueldos emocionales. Participaron un total de 52 sujetos de la isla de Tenerife, España, de los cuales 24 son hombres y 28 son mujeres que respondieron a la escala de estrés laboral OIT-OMS, el cuestionario FOMO y la escala motivación laboral. Los resultados muestran que a mayor estrés laboral mayor motivación. No se encuentra relación significativa con el Síndrome FOMO.

Palabras clave: Estrés laboral, síndrome FOMO, motivación, sueldos emocionales.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	4
2. MARCO TEÓRICO	
2.1 Estrés laboral.....	6
2.1.1 Tipos de estrés.....	7
2.1.2 Consecuencias y síntomas.....	8
2.1.3 Estrategias de control.....	9
2.1.4 Niveles de estrés como resultado de la COVID 19.....	10
2.2 Síndrome FOMO.....	11
2.2.1 Consecuencias y síntomas.....	12
2.2.2 Adicción al móvil e internet.....	13
2.3 Motivación con sueldos emocionales.....	15
2.3.1 Tipos de motivación.....	16
2.3.2 Consecuencias.....	17
2.3.3 Teorías sobre la motivación.....	19
2.4 Objetivos e hipótesis	
2.4.1 Objetivo general.....	21
2.4.2 Objetivos específicos.....	21
2.4.3 Hipótesis.....	21
3. MÉTODO	
3.1 Participantes.....	21
3.2 Diseño.....	21
3.3 Instrumentos.....	22
3.4 Procedimiento.....	22
4. RESULTADOS	23
5. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	32
6. BIBLIOGRAFÍA	34
7. WEBGRAFÍA	39

1. INTRODUCCIÓN

Este TFG aborda diferentes cuestiones sobre el estrés laboral que sufren los trabajadores de diferentes ámbitos laborales, además de como se ha ido desarrollando dicho estrés debido a la situación de la pandemia (COVID). También este trabajo explica el *Fear of Missing Out* (en adelante FOMO) o “Síndrome del Temor a perderse Algo”, sus características, consecuencias y causas. Asimismo, a los sujetos de la investigación, que son empleados de diversos puestos de trabajo, se les realizará un estudio para representar cuales son los salarios emocionales que motivan a dichos trabajadores.

Por un lado, el estrés laboral es una enfermedad que crece, y produce la mayoría de las bajas por absentismo laboral, en España, los profesores, policías, sanitarios y directivos entre otros profesionales son de los que más lo sufren, el 30% de los españoles sufren estrés laboral según el Ministerio de Trabajo, González (2008). Ahora mismo la sociedad se encuentra en una situación de cambio ya que el panorama laboral debido al COVID no está en su mejor momento. Cada vez es más probable que las empresas y/o instituciones apuesten por puestos informatizados o incluso por el teletrabajo, todo esto provoca finalmente un estrés en los trabajadores ya que son cuestiones nuevas y que quizás muchos nunca hayan trabajado así.

Por otro lado, también se investigará sobre el síndrome FOMO y cómo afecta a los sujetos de estudio hoy en día ya que nos encontramos en un momento en el que las redes sociales y las tecnologías están en pleno auge.

Por último, se analizará los diferentes salarios emocionales que producen motivación en los participantes, además de reducir el estrés laboral ya que tienen una gran conexión, según Gay Puyal “para hacer frente a este riesgo, una buena herramienta es el salario emocional, que contribuye a la salud de los empleados, además de mejorar la productividad e incrementar la innovación, lo que aumenta la capacidad competitiva de la organización.” (Gay Puyal, F., 2006, p. 1).

En conclusión, se analizan tres variables que afectan a la persona en el ámbito laboral. Tanto el trabajador y/o trabajadora como el empresario deben actuar para detectar y gestionar el estrés laboral, el empleador al descubrir el estrés podrá generar motivación, por ejemplo, mediante sueldos emocionales ya que muchos trabajadores se sienten más motivados con tiempo libre que con salarios económicos o incluso aplicando otras políticas de empleo para mejorar la gestión del estrés y mejorar así la motivación. Para que se dé un entorno de trabajo óptimo deben de existir también recursos que fomenten

la salud, ya que la mejora de las condiciones de trabajo normalmente tiene efectos positivos en los trabajadores y por lo tanto en la productividad de la empresa. Por tanto, el objetivo de este trabajo es estudiar la relación entre estrés laboral, Síndrome FOMO y la motivación con sueldos emocionales.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Estrés laboral

El estrés laboral es la situación de ansiedad que puede sentir una persona por una determinada situación, y en este caso, en su ámbito de trabajo, o sea, que la segunda palabra, es laboral, ya que el ámbito laboral es donde la persona realiza su trabajo. El estrés laboral lo puede sentir cualquier tipo de trabajador y/o trabajadora, pero cada persona lo puede padecer en diferentes grados. Según Pereira (2009) existen varias fases del estrés, la primera es la fase de alarma que es un aviso ante el estrés y de esta manera se advierte a la persona de que debe de estar en alerta. La segunda es la fase de resistencia que se da a continuación de la fase de alarma, y es cuando la persona sigue actuando o trabajando, siendo consciente de que su rendimiento no es el mejor debido a el gasto de energía y aquí siente ansiedad por no cumplir sus objetivos o la actividad que debía de realizar. Y la tercera es la fase de agotamiento que es la que tiene efectos para la salud, como, por ejemplo, ansiedad, depresión, agotamiento mental, fatiga y mareos. En esta etapa la persona se encuentra irritable ya que sufre agotamiento mental y en muchos casos dicha persona puede sufrir también ansiedad, incluso puede padecer pensamientos pesimistas, básicamente es estar desbordado mentalmente.

Hay que resaltar que se define estrés como “la tensión provocada por situaciones agobiantes que originan reacciones psicósomáticas y trastornos psicológicos a veces graves.” (Real Academia Española, 2020, definición 1). Por lo tanto, en el ámbito profesional el estrés es pues un riesgo laboral. Cuando el trabajador/a puede sufrir la posibilidad de un daño derivado del trabajo, se considera riesgo laboral, así lo establece la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, en su artículo 4, apartado 2.

Como ya se ha estudiado la seguridad y la salud en el trabajo, son responsabilidad y deber del empleador, “El empresario debería mostrar liderazgo y compromiso firme con respecto a las actividades de seguridad y salud en el trabajo, y deberá adoptar las disposiciones necesarias para crear un sistema de gestión de dicha seguridad y salud en la organización.” Oficina internacional del trabajo (OIT, 2001, p.7). Hay que destacar que en los tiempos en los que se encuentra la sociedad debido a la pandemia por COVID, el estrés está a la orden del día, y también el estrés laboral, ya que debido a dicha pandemia muchos trabajadores se han quedado sin sus puestos o ven peligrar sus empleos. Así pues, existen muchos factores de riesgos que afectan a la posibilidad de padecer estrés laboral,

según Mamani, Obando, Uribe y Vivanco (2007) algunos de ellos son: el contenido de trabajo, el conflicto con compañeros o superiores, el grado de responsabilidad, ambigüedad del rol, inestabilidad laboral, el clima de la organización y horarios irregulares, entre otros. Además, Peiró (1993), expone en su estudio que cuanto más alta sea la demanda y más bajo el control, más alto será el estrés, ya que la persona no puede responder a dichas demandas por falta de control y esto genera estrés. Asimismo, Golembiewski, Hilles y Daly (1986) constató que cuando una persona en el equipo está estresada es más probable que el resto del equipo también lo esté. Finalmente hay que destacar que la situación actual está afectada por la pandemia que se está atravesando, por lo tanto, nos encontramos en un entorno cambiante, y las empresas pueden optar por informatizar los puestos de trabajo y/o apostar por el teletrabajo, esto provoca un estrés en los empleados ya que se enfrentan a situaciones nuevas y con las cuales quizás nunca hayan trabajado.

2.1.1 Tipos de estrés

Lazarus y Folkman (1986) definen el estrés como una relación entre la persona y el entorno, que puede ser amenazante, ante una situación estresante la persona reacciona con estrategias de afrontamiento para así evitar y reducir la sensación de amenaza. Por lo tanto, el estrés se puede desencadenar de situaciones o demandas en las que la persona no tiene el control, porque estas situaciones son amenazantes para la persona y ponen en peligro su bienestar, asimismo los individuos no se estresan de la misma manera, incluso hay personas que son más vulnerables al estrés que otras.

Cesco (2007), define los diferentes tipos de estrés que existen, entre ellos están, *el loco acelerado* que es aquella persona que necesita el 110% de esfuerzo, siempre está por delante de todos, incluso de sí mismo, habla rápido, interrumpe a los demás, y después de dichos esfuerzos puede sentir fatiga. En segundo lugar, está *el señor preocupación* que es aquel que no puede dejar la mente tranquila ya que tiene dificultad para no tener pensamientos, está constantemente preocupado, siente ansiedad por el futuro y angustia por el pasado, se preocupa por problemas que no han pasado, y suele experimentar dolores de cabeza por dicha tensión constante en la que se encuentra. En tercer lugar, se halla *él va en picado* este vive al límite, tiene hábitos pocos saludables, siente una gran variedad de molestias y enfermedades. En cuarto lugar, está *el a la deriva* este tiende a gastar su energía en muchas actividades y siente que algo falta en su vida, a continuación, se

encuentra *el solitario* que es aquella persona que se siente solo, insatisfecho en las relaciones, no sabe cómo socializar, y en el lugar de trabajo no se siente integrado, y finalmente, está *el debilucho* que es aquel que su energía se desvanece antes del mediodía, suele sufrir dolores musculares, molestias lumbares y a veces puede estar deprimido. Ninguna persona cabe en un solo tipo de estrés ya que tiene una combinación de varios, se suele tener un estrés primario y uno o dos secundarios, por lo tanto, será en conclusión una composición de los tres tipos de estrés. Además, Schwab y Pritchard (1950), citados por Atalaya (2001), establecieron un patrón de estresores conforme a la duración, las situaciones breves de estrés son circunstancias frecuentes, leves, e influyen poco en la persona. Situaciones moderadas de estrés, que son aquellas que duran horas o incluso días, puede provocar que se sufra problemas físicos, enfermedades del estómago y del corazón. Y, por último, situaciones graves de estrés que son aquellas situaciones que se dan por semanas, meses y años, son de tipo crónico y la persona no puede enfrentar el estrés. Por otra parte, Miller y Smith (1994) también clasificaron el estrés según la duración que dure en la persona; *Estrés agudo* que se produce a corto plazo y es la forma más común en la que se manifiesta el estrés, trata sobre presiones del pasado y exigencias del futuro, por otro lado, el *estrés agudo episódico* que es el estrés puntual que sufre un individuo para adaptarse a factores estresantes o situaciones de peligro, se da de manera puntual, aunque puede prolongarse en el tiempo. Y, finalmente, el *estrés crónico* que es el estrés más extremo se suele dar en momentos límites cuando la persona se sobreexpone a dicha situación, la duración es prolongada en el tiempo y como consecuencia se puede comenzar a tener trastornos físicos y psicológicos.

2.1.2 Consecuencias y síntomas

Hay que resaltar que las consecuencias del estrés están asociadas a la profesión que el individuo ejerce y el grado de estrés que padece. El estrés tiene muchas consecuencias negativas sobre la salud de las personas, ya que muchas personas comienzan a tener hábitos poco saludables, como, por ejemplo, beber alcohol, fumar, comer mal, no hacer ejercicio y beber poca agua, entre muchas otras, además el sistema nervioso se altera y los pensamientos (normalmente pesimistas) afectan a la conducta y a las emociones. “Las personas con obesidad presentan niveles de ansiedad más altos que las personas que no presentan obesidad.” (Cano Vindel, A., 2015, p. 2). Entre los diferentes síntomas que genera sufrir estrés se encuentran según Atalaya (2001), la ansiedad, tensión, inquietud

constante, incapacidad para relajarse, problemas digestivos, hipertensión, sentimientos de incapacidad para enfrentar problemas, inestabilidad emocional, actitudes poco cooperativas, problemas de insomnio y finalmente consumo excesivo de alcohol y tabaco. Por otro lado, los síntomas se clasifican en síntomas fisiológicos, psicológicos y de comportamiento (Robbins, 1991). Por lo tanto, los síntomas fisiológicos son aquellos en los que el estrés provoca cambios en el metabolismo, y puede producir infartos ya que afecta al ritmo cardíaco. Síntomas psicológicos son los que se refieren a las actitudes de la persona, puede llegar a sufrir insatisfacción laboral, ansiedad, tensión, irritabilidad, entre otros, y, por último, síntomas de comportamiento que incluyen cambios de productividad, ausentismo, cambios en los hábitos alimenticios, mayor consumo de alcohol o tabaco e insomnio. Para concluir, hay que resaltar los factores estresantes de riesgo, que conforme a Calabrese (2006) en su investigación del impacto del estrés laboral en los anestesiólogos, estos factores estresantes se encasillan en factores personales, profesionales, institucionales y ambientales. Los factores estresantes personales se vinculan al prototipo de personalidad con un alto estrés, este tipo de personas encuentran siempre situaciones frustrantes, además pueden sufrir hipertensión arterial y muerte prematura. Los factores estresantes profesionales se asocian a un perfil de trabajo que se caracteriza por una intensa carga física y psíquica, con exposición a agentes químicos, biólogos y físicos, y una alta responsabilidad. Los factores estresantes institucionales se vinculan con la inseguridad laboral, difícil relación con los jefes y la falta de políticas favorables a la vida personal y familiar del trabajador. Y los factores estresantes ambientales que son aquellos que se ajustan a una infraestructura laboral inadecuada (ergonomía, climatización, ventilación, iluminación, ruidos), un hábitat laboral intenso y rutinario. Finalmente, cuando estos factores estresantes se acumulan surge el estrés que puede tener un impacto muy importante en la salud, en la vida familiar y en la vida laboral de la persona.

2.1.3 Estrategias de control

En el ámbito laboral el estrés se entiende como el desajuste entre las demandas y la capacidad de la persona para realizarlas. El estrés laboral se define, por lo tanto, como una percepción subjetiva que se da de la interacción entre la persona y el ambiente de trabajo (Rodríguez, Oramas y Rodríguez 2007). Existen estrategias para manejar el estrés laboral, Atalaya (2001) indica que la administración del tiempo es importante ya que, si

un trabajador está bien organizado puede enfrentarse mejor a las demandas de trabajo, el ejercicio físico es recomendado para distraer la mente y relajarse, asimismo ejercicios de relajación, como, por ejemplo, la meditación, respiración, relajación muscular, incluso la hipnosis. También el apoyo social es importante, la familia, los amigos y compañeros de trabajo, son personas que están dispuestas a escuchar los problemas y a dar una perspectiva más objetiva de dicha situación. El día libre (Free Day) es un instrumento para prevenir el estrés laboral, para no realizar actividades laborales obligatorias, por otro lado, la terapia psicológica es una opción básica donde el profesional experto puede ayudar a enfrentar un determinado problema. De manera organizacional, también existen estrategias como, por ejemplo, el establecimiento de metas, ya que las personas rinden más cuando tienen metas precisas y desafiantes, pero al mismo tiempo alcanzables, asimismo a través del rediseño del puesto se da al trabajador más autonomía y retroalimentación. La comunicación organizacional aumenta el contacto entre los empleados y reduce la incertidumbre, los roles y los conflictos. Programas de bienestar en el que se ofrece a los trabajadores mejorar la salud física y mental mediante talleres, tratamiento para los empleados que sufren estrés mediante técnicas de control del estrés y finalmente, desarrollar responsabilidad social en las organizaciones mejorando la calidad de vida del personal, ya que cuando los trabajadores se sienten valorados están más involucrados para alcanzar los objetivos de la empresa.

El bienestar laboral se refiere a una vivencia positiva o negativa que experimenta una persona en consecuencia de los niveles de satisfacción laboral que perciba (Calderón, Laca y Pando 2017). De modo que es importante que las empresas establezcan estrategias de control para así intentar mejorar el estrés laboral y que los empleados se sientan satisfechos laboralmente y motivados.

2.1.4 Niveles de estrés como resultado de la COVID 19

En diciembre de 2019 se dio el primer brote epidémico de neumonía por causas desconocidas en Wuhan, tras este primer brote de COVID-19, el 19 de enero de 2020 se empezaron a comunicar los primeros casos por COVID fuera de china. Por la rápida expansión de dicha enfermedad el 11 de marzo de 2020 se reconoció como una pandemia por la Organización Mundial de la Salud, para evitar que el virus siguiera expandiéndose el gobierno estableció restricciones de viajes, cuarentenas, aislamientos, cierre de eventos y establecimientos. La COVID paralizó el mundo entero y todo esto ha tenido una

repercusión muy fuerte en la sociedad a nivel mundial, también debido al coronavirus se da un incremento muy importante del desempleo en España, de acuerdo con Huarcaya (2020) algunas de las consecuencias de dicha pandemia por la COVID-19 que sufren las personas son ansiedad, depresión y estrés. Además, el personal de salud padece de problemas de salud mental, especialmente aquellos que trabajan directamente con casos de COVID-19. En Wuhan (China) se llevó a cabo una investigación sobre los niveles de estrés de las enfermeras que estuvieron presentes en el brote de COVID-19, los niveles superaban 10 puntos a la medida de los niveles de estrés que había previamente antes de la pandemia. Esto se debe a que se da un aumento de las horas de trabajo y la preocupación constante por sus familias y la salud de estas (Mo, Deng, Zhang, Lang, Liao, Wang, Qin y Huang 2020). Un estudio en un hospital público en Andalucía expone que algunos factores que generan estrés son la incertidumbre en el tratamiento, la carga de trabajo y exposición continua a la muerte y sufrimiento (Portero, Cebrino y Vaquero 2016). Por otro lado, hay que señalar que el estrés laboral es muy frecuente actualmente, dadas las circunstancias de pandemia, muchas empresas han cerrado y por lo tanto muchos trabajadores han perdidos sus puestos de trabajo, de igual manera, las empresas que se mantienen no pueden ofrecer mucha estabilidad, y los trabajadores temen perder su empleo, además las empresas se vuelcan cada vez más a informatizar los puestos y a apostar por el teletrabajo, todas estas circunstancias y muchas más hacen que los trabajadores se sientan en constante estrés ya que no tienen control frente a la situación que es inestable y cambiante.

2.2 Síndrome FOMO

El síndrome FOMO “El miedo a perderse algo” es la “extraña e injustificada preocupación de que los supuestos mejores sucesos ocurran a cada momento sin la activa participación del afectado” (Pérez, 2020, p. 3) y esto genera en la persona una inquietud, preocupación y ansiedad. Así pues, el síndrome FOMO es un tipo de ansiedad social que se genera cuando se tiene la idea de que los demás pueden estar haciendo actividades y/o cosas en las que la persona afectada no está presente, y lo que se origina es un deseo de estar constantemente conectado a las redes sociales u otros medios para ver lo que los demás están haciendo.

Actualmente esto es un problema que ha ido creciendo ya que las redes sociales, las relaciones internéticas y el internet es algo que se usa muy frecuentemente, debido a las

nuevas tecnologías se generan nuevos trastornos y/o síndromes, es el caso del síndrome FOMO. Además, en los últimos dos años de estado de alarma por el COVID el uso de estas tecnologías ha sido mayor, ya que, al no tener medios para comunicarse, trabajar y distraerse, la sociedad incrementó el uso de redes sociales, plataformas, aplicaciones, dispositivos electrónicos y del internet en sí.

Según Pérez (2020) el síndrome FOMO es cada vez más evidente en adolescentes y jóvenes adultos ya que están ansiosamente conectados a internet, pendientes de sus cuentas y mensajes electrónicos. Además, con la reciente llegada y apuesta total de muchísimas empresas por el teletrabajo, muchos están impacientes frente a sus ordenadores o teléfonos esperando correos o buscando algún tipo de información, además los jóvenes pasan mucho tiempo “chateando”, subiendo fotos y navegando por internet, todo esto de manera continua genera problemas de salud tanto físicos como mentales. De acuerdo con Pérez (2020) algunas consecuencias de esta práctica a cada instante podría ser alteración del sueño, no preocuparse por el cuidado personal, el mal habido acto frecuente de vilipendiar el contacto emotivo y empático con su núcleo familiar que conlleva a un aislamiento e incluso rechazo de sus habituales relaciones sociales, no cuidar el desempeño académico y/o laboral.

Por otro lado, en la sociedad se respira una normalidad informatizada, de hecho, si alguien no tiene redes sociales es algo “raro” ya que lo común es tenerlas, también las personas generan una popularidad “falsa” ya que en las redes sociales quien tenga más seguidores más célebre será, esto es un pensamiento que muchos ciudadanos tienen y que hay que empezar a cambiar.

2.2.1 Consecuencias y síntomas

Actualmente las tecnologías están a la orden del día, ya que se han integrado rápidamente en la sociedad, pero dicha integración también tiene sus efectos negativos, ya que el uso constante de tecnologías, internet y redes sociales desencadenan una serie de consecuencias y síntomas que se reflejan en la salud y en la vida del sujeto. Un estudio realizado por Olivia (2017) explica que el uso excesivo de las tecnologías puede llevar a cabo comportamientos adictivos, además de una gran dependencia. Hay que recalcar que la consecuencia más destacada del síndrome FOMO (Fear of missing out) es el miedo a perderse algo, una ansiedad que le da a la persona cuando cree que se va a perder un acontecimiento y/o no puede estar al tanto de lo que está pasando, por lo tanto, genera

que el individuo quiera estar conectado constantemente a internet, redes sociales y correo electrónico, en conclusión, esta dependencia que se da a las tecnologías es por el temor de no enterarse de lo que está sucediendo o quedarse fuera de algún evento (Vargas, Torres, Duarte, Rubiano, Rubio y Pabón 2019). Por otro lado, las organizaciones se encuentran en situaciones cambiantes e intentan progresar informatizando los puestos y/o implementando el teletrabajo, es por eso por lo que los trabajadores y trabajadoras están ahora más atentos a sus teléfonos, ordenadores, correos, videollamadas y demás. El uso de los móviles incrementa hasta el punto de que se pierde la productividad y es uno de los motivos de accidentes de trabajo. (Córdova, 2016). Según un estudio 3 de cada 10 personas entre 13 y 34 años han experimentado la sensación de malestar por no estar conectado a la red alguna vez, dicha sensación suele ocurrir cuando los amigos del individuo hacen cosas a las que no están invitados. Finalmente, un uso excesivo de las redes sociales puede ser perjudicial pero los expertos aconsejan que el problema no se resuelva cortando completamente la conexión a internet, ya que esto es solo una forma de evitación, se puede ayudar a la persona mediante terapias cognitivas del comportamiento. Es importante la prevención sobre todo en grupos vulnerables como niños, adolescentes y jóvenes, un diagnóstico precoz y un tratamiento ajustado a la persona puede ayudar a prevenir dicho síndrome, algunos síntomas pueden ser sueño, obesidad, apego, falta de memoria, concentración, abuso y adicción, entre otros (Terán, 2019). Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2003) algunos síntomas de un comportamiento dependiente a las nuevas tecnologías pueden ser el descuido de la salud propia, disminución de la actividad física, daño visuales, ansiedad, estrés, aislamiento social, rechazo a dedicar tiempo para actividades que no sean tecnológicas, negligencias respecto al trabajo y las obligaciones laborales, en resumen, la vida familiar, social y profesional se ven alteradas por el uso constante y no racional de las tecnologías.

2.2.2 Adicción al móvil e internet

Hoy en día mirar las noticias en internet o pasarse horas mirando las redes sociales son algunas de las actividades que más destacan entre la sociedad, sin saberlo se puede estar desarrollando el síndrome FOMO. Terán (2019) destaca entre los problemas más detectados, el teléfono móvil ya que el 28,4% de los adolescentes realizan un uso de riesgo, el 21% hacen un uso abusivo y el 8% siente dependencia a su teléfono. Por otro lado, el WhatsApp, del cual el 43,5% de los adolescentes tienen un problema con el uso

de dicha aplicación, ya que el 21% muestra un uso de riesgo, el 14,5% de abuso y el 8% de dependencia. Y, por último, las redes sociales y los videojuegos que tienen un 40% de adolescentes que presentan un uso problemático. Existe una gran variedad de dependencias y trastornos derivados de la tecnología, además del síndrome FOMO, como, por ejemplo, la *tecnofilia* que es la dependencia excesiva y poco saludable de la tecnología, *nomofobia* que trata sobre la adicción al teléfono móvil y conlleva a una fuerte dependencia a éste. *Whatsapitis*, es la utilización obsesiva de la aplicación, también pasa con Facebook, Twitter, Instagram, Tiktok, entre otras. *Neoludismo tecnológico*, que es un conjunto de trastornos provocados por la adicción a los videojuegos. *Phubbing*, uso irracional de dispositivos electrónicos, *technofool*, son aquellas personas que son adictas por consumir la tecnología punta, incluso pueden endeudarse para la adquisición de un dispositivo de alta tecnología y *ciberadicción*, que es un trastorno compulsivo de adicción a internet (Fernández, Morena, Cavadas, Valiente y González 2020). A pesar de que el internet bajo un uso moderado y responsable puede resultar muy útil, normalmente las personas suelen tener un consumo de este no moderado, sin embargo, en algunos individuos el internet es una necesidad en su día a día, así pues, se convierte en una adicción, y afecta a sus actividades cotidianas además de a su vida familiar, social y profesional. Los profesores e investigadores Clara Marco y Mariano Chóliz en el año 2012, publican el primer protocolo de tratamiento de la adicción al internet y a las tecnologías. En el libro se explica que el tratamiento tiene una serie de fases que comienza con la primera, que puede durar hasta varias semanas, y en las cuales se intenta que la persona reduzca la necesidad de utilizar internet, para así enseñarle a usar las redes de manera controlada. En la siguiente fase la persona debe de buscar otras actividades para poder evitar recaídas, en esta etapa es muy importante el papel de la familia, y finalmente dichas técnicas de control se ejecutarán en el ámbito doméstico. Hay que destacar que todo el mundo que usa internet no es adicto, ya que la mayoría de trabajadores pasan muchas horas frente al ordenador de manera obligatoria por las características de su puesto de trabajo o porque dada la situación se encuentran teletrabajando, por lo tanto hay que señalar que el uso de internet se considera adicción y da a lugar a trastornos cuando la persona cambia su vida para tener más tiempo para conectarse, descuida su salud, no realiza actividad física, no duerme para poder conectarse más a la red y se da una pérdida de las amistades por no socializar. Así pues, Navarro, Álvaro, Rueda y Germán (2007) establecen que cuando una persona pasa demasiado tiempo en internet puede generar

problemas mentales y de salud por las pocas horas de sueño y la poca actividad física. En conclusión, la adicción al internet es una dependencia psicológica que destaca por el incremento de tiempo de uso de la red, que genera una ansiedad y/o malestar cuando el individuo no está conectado o no tiene acceso al ciberespacio.

2.3 Motivación con sueldos emocionales

En primer lugar, hay que especificar la definición de motivación, por lo tanto, la motivación es el “conjunto de factores internos o externos que determinan en parte las acciones de una persona.” (Real Academia Española, 2020, definición 3). De modo que en el ámbito laboral la empresa u organización deberá de realizar y ofrecer recompensas para mantener motivados a los empleados. La motivación de cada persona es particular, ya que lo que le puede motivar a una persona no le motiva a otra, por ejemplo, a una persona le puede motivar más un salario alto, a otra le puede motivar más tener tiempo libre y a otra persona tener un puesto de importancia en la empresa y sentirse valorado y/o valorada. La empresa debe mantener la motivación laboral para que sus trabajadores se sientan animados y rindan al máximo y así la organización podrá conseguir sus objetivos.

La motivación con sueldos emocionales es todo aquello no económico que beneficia al trabajador y se motiva con dichos beneficios, por ejemplo, días libres, que tengan la posibilidad de trabajar desde casa, reconocimiento, planes de formación, conciliación de la vida profesional y personal, espacios de distracción en la empresa, horarios flexibles, etc. Se denomina salario porque busca una contraprestación de la persona hacia la empresa, y se denomina emocional ya que depende de la satisfacción de las necesidades de la persona, puede ser desde un buen clima organizacional, hasta el reconocimiento por logro realizado. (Rocco, 2009).

Así mismo, según Howatt (2011), para que el empleado se sienta equilibrado con su vida y el trabajo, la empresa debería de pedirle a este que trabaje horas extras solo cuando sea por una situación de urgencia y/o crítica, ya que muchos trabajadores, en la actualidad, le dan mucha importancia al tiempo libre, y se sienten más motivados cuando la empresa les permite y ayuda a conciliar su vida profesional con la personal. No hay que confundir los sueldos emocionales con lo único que la empresa ofrece a los empleados, ya que esto es solo un complemento.

Finalmente, existe una investigación realizada por Caro (2016) en la cual mide la efectividad de las políticas aplicadas en la organización para conseguir el bienestar de los empleados, para visualizar así las acciones de las empresas respecto a las medidas que garanticen la felicidad de los trabajadores, dicho estudio se da con el fin de conocer cómo logran las organizaciones un entorno óptimo para hacer más competitiva a la empresa y a las personas que trabajan en ella. Entre las actividades que se promueven por dichas compañías se encuentran los festivales deportivos, gimnasios propios, charlas en familia, caminatas ecológicas, regalos navideños, actividades de formación y recreación para jubilados, talleres de arte, pintura y música, entre muchas otras.

2.3.1 Tipos de motivación

La motivación es muy importante para la conducta de los seres humanos, ya que la motivación es el pilar para que la persona cumpla sus objetivos. Según García (2018) los tipos de motivación se clasifican en diferentes fuentes motivacionales. Por un lado, está la *motivación extrínseca* que son estímulos motivacionales externos al individuo, como, por ejemplo, el dinero o reconocimiento. Por otro lado, la *motivación intrínseca* que es la motivación que procede del interior del individuo, se refiere a los deseos propios y al crecimiento personal, está relacionada con el placer que siente la persona al lograr un objetivo. *Motivación positiva* que destaca por ser el proceso en el que la persona mantiene una conducta por recompensas positivas que pueden ser externas o internas. *Motivación negativa* que es cuando el individuo mantiene una conducta para evitar una consecuencia desagradable, también pueden ser externas (castigo) o interna (sensación de frustración). Para continuar, la *motivación básica* que es la que se refiere al interés que tiene una persona respecto a su actividad, por ejemplo, un deportista por los resultados y el rendimiento personal. La *Motivación cotidiana* que es la que se relaciona con el interés de la persona por la actividad diaria y la gratificación inmediata de esta. La *orientación motivacional centrada en el ego* que es cuando la motivación depende de retos y resultados en comparación con otros, y finalmente la *orientación motivacional centrada en la tarea* que depende de retos y resultados personales.

Hay que destacar que mientras que en la motivación extrínseca es aquella que son reguladas por factores externos como recibir un premio o un castigo, la motivación intrínseca es autónoma y surge de un interés personal, como la satisfacción y disfrute de una determinada actividad (Niemic y Ryan, 2009). Por otro lado, entre los factores que

influyen en el nivel de motivación se encuentran varios factores, entre los más destacados están la valencia que es el valor que la persona pone a los resultados de sus propias acciones. La expectativa que es la creencia sobre la posibilidad de que se cumplan las metas de la persona, el tiempo transcurrido hasta obtener una recompensa, que cuanto antes el individuo logre su objetivo mayor será la satisfacción y, por último, el reconocimiento interno/externo de nuestro comportamiento, (la motivación intrínseca) es el más potente, aunque cuando esta falla es necesario la motivación extrínseca ya que mediante una compensación económica, elogios e incluso un reconocimiento, la persona puede sentirse más motivada (Fernández 2011). Un estudio sobre la motivación del año 2017 mostró que la motivación interna tiene ventajas, como mejorar el aprendizaje, el rendimiento, aumentar la creatividad y mejorar el bienestar (Di Domenico y Ryan 2017). Algunos ejemplos de motivación intrínseca son trabajar en equipo porque a la persona le gusta los efectos de sinergia, meditar porque el individuo quiere liberarse del estrés o incluso tratar de ser un buen líder porque a la persona le gusta inspirar, en resumen, la motivación intrínseca tiene que ver con la satisfacción propia. Por otra parte, algunos ejemplos de motivación extrínseca son que el individuo quiera trabajar a cambio del sueldo (dinero), que la persona trabaje duro porque quiere ser el empleado del mes y que el sujeto realice tareas para evitar que lo juzguen, de modo que la motivación extrínseca se refiere a algún tipo de recompensa o castigo.

2.3.2 Consecuencias

Cuando los trabajadores de una organización se sienten motivados experimentarán la satisfacción laboral, algunas personas pueden motivarse con salarios y premios económicos y otras personas se motivan más con salarios emocionales, como, por ejemplo, vacaciones, conciliación de la vida familiar y profesional, permisos. Por lo tanto, la satisfacción laboral y la motivación están estrechamente relacionadas. La motivación, la participación del trabajador, un clima de trabajo agradable, las condiciones, recibir reconocimiento de los superiores, vacaciones, conciliación de la vida personal y profesional, promoción y estabilidad laboral son algunas de las necesidades que el trabajador necesita satisfacer para que este se encuentre feliz en su entorno de trabajo. Clark (1997) manifiesta que las mujeres pueden sentir un nivel de satisfacción diferente al de los hombres porque tienen necesidades y expectativas distintas en el trabajo. La motivación conlleva, por lo tanto, un conjunto de actividades que al realizarlas se da la

satisfacción de unas determinadas necesidades (Navarro, Ceja, Curioso y Arrieta 2014). Por otra parte, cuando una persona se siente motivado significará que se identifica con la empresa y el objetivo de esta, sin embargo, cuando no sucede esto la persona se sentirá desmotivado y con pérdida de interés. Según Koontz y Weihrich (1998) existen algunas técnicas motivacionales como el dinero que puede ser un gran motivador sobre todo para personas que tengan necesidades económicas, por otro lado, la participación, ya que tener en cuenta a la gente hace que estas se sientan motivadas, además es una forma de reconocimiento y genera una sensación de logro en los trabajadores. La calidad de vida laboral, donde la finalidad básica es crear un buen clima de trabajo para los trabajadores y asimismo beneficiará a la organización, y, por último, el enriquecimiento de puestos que se puede hacer a través de la variedad y por la libertad de decisión sobre el trabajo, de esta manera el trabajador tiene más responsabilidad y se siente involucrado.

Lo contrario de la motivación, es la desmotivación que es cuando el individuo no se siente inspirado y pierde el interés. Hay que destacar algunas de las circunstancias por las que la desmotivación se da, por ejemplo, cuando no existen objetivos claros, cuando no se da respuesta a cuestiones planteadas por los individuos, cuando no se valora al trabajador o no se elogia algún logro y cuando no existe comunicación entre los diferentes niveles organizativos de la empresa (Salazar y Gutiérrez 2016). Hay que señalar que la pérdida de tiempo en el trabajo viene asociada a la falta de motivación ya que el trabajador en su horario laboral y al no sentirse motivado puede perderse en páginas de internet y redes sociales que no tienen nada que ver con su trabajo, por lo tanto aquí se destaca una de las consecuencias de la desmotivación que es la baja productividad, también la baja productividad se da cuando hay poca planificación, falta de información, puestos de trabajo mal diseñados y falta de oportunidades, entre otras. Además de que se generará un nivel alto de absentismo, ya que el trabajador comienza a tener problemas de salud causados por el estrés y puede pedir una baja laboral. Por otro lado, la alta rotación de personal, que es cuando la persona no se siente valorada y busca otro empleo donde si cumpla sus expectativas, y finalmente el desgaste en la imagen y en la reputación, dado que los trabajadores y extrabajadores empezarán a ver a la empresa y al empresario de manera negativa. Hay que enfatizar que, si los trabajadores son el valor máspreciado de la organización, esta deberá de invertir en la motivación de estos, a través de la formación continua u otras políticas como la conciliación de la vida familiar y profesional que para tantas personas es muy importante, algo que parece imposible en muchas empresas.

Conforme a Frone, Russell y Cooper (1994) la familia y el trabajo provocan conflictos entre ellos, por ello se dan dos tipos de conflictos, por un lado, el conflicto trabajo-familia, cuando el trabajo o las tareas provocan conflicto con las responsabilidades familiares del trabajador y/o trabajadora, y, por otro lado, el conflicto familia-trabajo, que es lo contrario al conflicto anterior, las cargas familiares dificultan realizar correctamente el trabajo del empleado. En conclusión, para que el empleado se sienta motivado respecto a la conciliación de la vida personal y profesional la organización deberá implementar medidas para favorecer dicha conciliación, como, por ejemplo, excedencias, reducción de la jornada, cambio de turno, variación de horarios o incluso el teletrabajo que además está ganando cada vez más importancia en las organizaciones dada la situación actual, y muchos trabajadores están negociando con las empresas para que esta medida de teletrabajar se mantenga aun cuando la pandemia por COVID haya acabado.

2.3.3 Teorías sobre la motivación

Existen diversas teorías que hablan sobre la motivación, entre ellas se encuentran la Pirámide de Maslow (1943), McClelland (1989) o la teoría del factor dual de Herzberg (1959). Según Fernández (2011) La teoría de las necesidades Maslow (1943) es aquella en la que las personas se motivan para alcanzar distintas necesidades clasificadas jerárquicamente, por lo tanto, de manera ascendente de abajo a arriba son; fisiológicas, de seguridad, sociales, estima, autorrealización.



Maslow (1943) explica que la motivación humana se basa en la intención de satisfacer las necesidades. Por lo tanto, determina cinco necesidades que se clasifican en autorrealización (desarrollar el propio potencial, alcanzar un sueño), estima (autoestima, respeto, confianza, éxito), sociales (amistad, familia, afectos), seguridad (seguridad física, empleo, salud, tener recursos) y, por último, necesidades fisiológicas (respiración, alimentación, temperatura, descanso). Por otra parte, la teoría de McClelland (1989) se clasifica en tres tipos de necesidades; de afiliación (pertenecer a grupos sociales), de logro

(cumplir metas) y de poder (deseo de influir en los demás). McClelland (1989) sostenía que las personas tienen dichas necesidades en mayor o menor grado independientemente del género, edad o cultura. Y finalmente, la teoría de Herzberg (1959), también conocida como teoría de los dos factores porque se habla de dos factores que intervienen en la motivación, por un lado, los factores higiénicos ya que si estos son inadecuados se da insatisfacción, y dichos factores son; Sueldo, beneficios, política de la empresa, relaciones con los compañeros de trabajo, ambiente físico, supervisión, status, seguridad laboral, crecimiento, madurez y consolidación, y por otro lado, los factores de motivación que son los que dan satisfacción y son; logros, reconocimiento, independencia laboral y responsabilidad. Estos factores separados no son opuestos entre sí, asimismo lo opuesto a satisfacción en el trabajo no es insatisfacción sino, en cambio, falta de satisfacción y lo opuesto de insatisfacción no es satisfacción, sino falta de insatisfacción (Herzberg 2003). Además, McGregor (1960) en su obra *El lado humano de las organizaciones*, distingue entre dos tipos de concepción del hombre, de esta manera el estilo de dirección de la organización dependerá de la personalidad del individuo, mientras que la *teoría Y* de McGregor (el hombre como ser social) hace referencia a aquellos trabajadores que consideran el trabajo como una fuente de satisfacción, tienen autocontrol, asumen responsabilidades, tienen imaginación, ingenio, creatividad y desean perfeccionarse. La *teoría X* de Taylor (el hombre racional-económico), por el contrario, establecía que los trabajadores eran perezosos, que no quieren responsabilidades, intentan evitar el trabajo, obedecen órdenes sin aportar iniciativa, y actúan bajo control y presión. En resumen, se concluye que hay dos grupos de trabajadores a los que no se les puede dar confianza y se les motiva solamente con dinero y los que se les puede dar confianza y que son los que se autocontrolan. Por lo tanto, la organización tendrá una dirección de estilo autoritario cuando se trate de la *teoría X*, aplicando recompensas, amenazas, no confiando en los trabajadores y no dando responsabilidad a estos. Y en cambio en la *teoría Y* la organización tendrá una dirección de estilo participativo en la que se motiva a los trabajadores, se les da responsabilidad y se confía en ellos.

A pesar de los estudios citados y teniendo en cuenta los sujetos y el lugar donde se realiza la investigación los objetivos e hipótesis son los siguientes:

2.4 Objetivos e hipótesis

2.4.1 Objetivo general

Estudiar la relación entre estrés laboral, Síndrome FOMO y la motivación con sueldos emocionales.

2.4.2 Objetivos específicos

- Comprobar si el estrés laboral influye en el nivel de motivación con sueldo emocional.
- Estudiar si el estrés laboral aumenta el Síndrome FOMO.
- Analizar si la motivación con sueldo emocional disminuye el Síndrome FOMO.

Concretamente se espera:

2.4.3 Hipótesis

- A mayor estrés laboral mayor motivación con sueldos emocionales.
- A mayor estrés laboral mayor síndrome FOMO.
- A mayor motivación con sueldos emocionales menor Síndrome FOMO.

3. MÉTODO

3.1 Participantes

La muestra está formada por 52 sujetos de distintos sectores profesionales en Tenerife, España. Todos residentes en dicha isla. El análisis por género determinó que, 24 de esas personas son hombres y 28 son mujeres, por lo tanto, la participación ha sido más en mujeres. De edades entre 20 y 61, siendo 26 la edad más frecuente. Respecto a la antigüedad, la persona con más antigüedad de la organización cuenta con 30 años en la empresa y la persona con menos, con 1 año. Por último, hay que destacar que fueron excluidos de la muestra aquellas personas que no completaron en su totalidad los cuestionarios.

3.2 Diseño

Se trata de un estudio correlacional que se realiza en 2021 sobre los trabajadores de diversos ámbitos laborales de Tenerife, España. Se escogió aleatoriamente a dichos empleados de Tenerife, alternando el género entre hombre y mujer, de esta manera hay trabajadores con situaciones laborales permanentes y trabajadores con situaciones laborales no permanentes. Se les ha pedido a dichos participantes que realicen los tres

cuestionarios para luego pasar a revisar y estudiar dichos resultados. Para finalmente, examinar si son las mujeres o los hombres quienes gestionan mejor el estrés laboral, sufren con más frecuencia el síndrome FOMO y/o generan mejor su motivación con sueldos emocionales.

3.3 Instrumentos

Antes de que los participantes realizaran las escalas, debían cumplimentar unos datos como: sexo, edad, profesión, puesto y antigüedad en la empresa u organización. Para evaluar el estrés en los sujetos se ha utilizado la escala de estrés laboral de la OIT/OMS de Ivancevich y Matteson (1980, 1989), en lengua castellana, la cual incluye 25 ítems y 7 graduaciones para medir la frecuencia, que va desde 0 a 6, siendo 0 nunca, 1 raras veces, 2 ocasionalmente, 3 algunas veces, 4 frecuentemente, 5 generalmente y 6 siempre.

Por otro lado, para medir el síndrome FOMO, el miedo a perderse algo, se utilizó el cuestionario FOMO en su versión adaptada al español por Gil, Chamarro y Oberst (2015) aunque fue desarrollada por Przybylski, Murayama y Gladwell (2013), el cuestionario se compone de 10 ítems y 5 apartados para calcular la coincidencia y va desde el 1 al 5, siendo 1 no coincide conmigo, 2 coincide un poco conmigo, 3 coincide moderadamente conmigo, 4 coincide mucho conmigo y 5 coincide totalmente conmigo.

Por último, para valorar la motivación con sueldos emocionales se ha utilizado la escala motivación laboral de Gimeno y Buceta (2010), en lengua castellana también, dicha escala consta de 8 ítems y 5 apartados para cuantificar el grado de acuerdo o desacuerdo, dicha escala va desde el 1 al 5, siendo 1 totalmente en desacuerdo, 2 ligeramente en desacuerdo, 3 ni de acuerdo ni desacuerdo, 4 ligeramente de acuerdo y 5 totalmente de acuerdo.

3.4 Procedimiento

Se envió un correo electrónico a cada persona, preguntándole la posibilidad de participar con la realización de dichos cuestionarios para proceder a su estudio para este TFG, por lo tanto, la participación era totalmente voluntaria. Asimismo, se les envió los cuestionarios tanto en PDF como en WORD para que los trabajadores lo realizaran en el formato que más le conviniera. Además, en cada correo electrónico se les adjuntaba también la información de que dichos datos son totalmente confidenciales, garantizando

así la confidencialidad total de los datos obtenidos, quedando la información protegida por la Ley 12/1989.

Para continuar con el estudio de dichos datos se ha utilizado el SPSS 15.0 que es un software que se utiliza para realizar la captura y el análisis de los datos para crear tablas y gráficas, además el SPSS es capaz de gestionar grandes volúmenes de datos. Así pues, se trasladaron al programa los datos recogidos de los cuestionarios para crear las variables.

4. RESULTADOS

En el análisis de fiabilidad de la escala de estrés laboral el resultado aportado es (0,949) por lo que tiene una alta fiabilidad, ya que si es mayor de (0,60) es alta y si se encontrara por debajo de este nivel sería baja fiabilidad. Por otro lado, en el estudio de fiabilidad de la escala de síndrome FOMO el resultado muestra un (0,669) por lo tanto destaca por una fiabilidad aceptable ya que los niveles están por encima del mínimo, pero no son muy altos. Por último, en la fiabilidad de la escala de motivación el resultado aportado es (0,644) lo que establece que tiene una fiabilidad aceptable pero bastante baja, además hay que destacar que se procedió a eliminar el ítem 6 de la escala de motivación para que así pues la fiabilidad subiera a (0,644) porque anteriormente daba (0,574) y dicho resultado no está por encima del mínimo para que sea aceptablemente fiable.

Tabla 1

Correlación de Pearson entre Estrés laboral, Síndrome FOMO y Motivación

		Media_FOMO	Media_Motivación
	Correlación de Pearson	,038	,139
Media_Estrés	Sig. (bilateral)	,791	,326
	N	52	52
	Correlación de Pearson		,058
Media_FOMO	Sig. (bilateral)		,684
	N		52

En la primera tabla (Tabla 1) se analiza la correlación de Pearson, este análisis da unos datos que muestra el grado de relación existente entre las variables. En la tabla se va a observar la relación entre el estrés laboral, síndrome FOMO y motivación.

Cuando entre dos variables hay una relación directa, la covarianza da un valor positivo, cuando entre dos variables hay una relación inversa, la covarianza da un valor negativo, y, por último, cuando entre las dos variables no hay una relación, la covarianza da un valor en torno a cero, que es el caso de esta tabla ya que ningún dato de correlación de Pearson da positivo ni negativo, más bien está entorno al cero. Por lo tanto, el coeficiente de correlación puede dar valores entre -1 y +1, existirá correlación entre ambas variables cuando el dato se aproxime a 1.

Referente a la relación entre las variables estrés laboral y síndrome FOMO, se muestra que el resultado no tiene valor significativo ya que es un dato muy bajo para el estudio (0,791) y no existe una relación entre las variables (0,038). Asimismo, el resultado de relación entre las variables estrés laboral y motivación muestra un valor significativo bajo (0,326), y tampoco se da una relación entre variables (0,139). Finalmente, en cuanto a la relación de las variables síndrome FOMO y motivación no tiene un valor significativo (0,684) y no se da relación entre las variables (0,058).

Esto puede suceder debido a la corta muestra que se tiene de 52 sujetos, y además la motivación mediante salarios emocionales es una variable muy subjetiva ya que para una persona puede resultar estimulador algo y otra persona puede motivarse con algo totalmente diferente, de modo que las variables no son significativas entre ellas y esto da a lugar a que una persona estresada laboralmente puede estar motivada y también desmotivada. Por lo tanto, se confirma la primera hipótesis de que a mayor estrés laboral mayor motivación con sueldos emocionales, pero no se confirman las dos siguientes hipótesis de que a mayor estrés laboral mayor síndrome FOMO y a mayor motivación con sueldos emocionales menor Síndrome FOMO.

A continuación, la moda sobre el género y la edad de los sujetos del estudio tienen una frecuencia de 24 hombres y 28 mujeres siendo en total 52 y el género más frecuente es el de mujer. Asimismo, las edades de los individuos se establecen desde 20 hasta 61 años, siendo 26 la edad que más se repite.

Tabla 2

Regresión Lineal Simple del Estrés laboral y Síndrome FOMO

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,038 ^a	,001	-,019	1,33315

a. Variable predictora: (Constante), Media_FOMO

b. Variable dependiente: Media_Estrés

Tabla 3

Coeficientes^a

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
		B	Error típ.	Beta	T	Sig.
1	(Constante)	2,528	,736		3,437	,001
	Media_FOMO	,103	,389	,038	,266	,791

a. Variable predictora: (Constante), Media_FOMO

b. Variable dependiente: Media_Estrés

Se habla de un modelo de regresión cuando previamente se muestra relación entre dos variables ya que el modelo de regresión simple corresponde a un modelo predictivo mientras que una correlación corresponde a una prueba de hipótesis.

Coeficiente R arroja un resultado de (0, 038^a) y R cuadrado de (0,001) que significa la proporción de datos donde es posible predecir el estrés laboral en función de quien padece el síndrome FOMO, dicha cifra es muy baja, esto significa que quien padece el síndrome FOMO puede o no estar estresados laboralmente. En el análisis de la varianza (ANOVA (b)) el dato Sig. da (0, 791^a) y debería ser menor a (0,050) por lo tanto no se da relación entre las variables. La t da un resultado de (3,437) y (0,266) por lo tanto el resultado no es significativo es decir que el FOMO no predice el estrés, alguien con un alto nivel de

síndrome FOMO puede tener un alto nivel de estrés y también puede tener un nivel bajo de estrés.

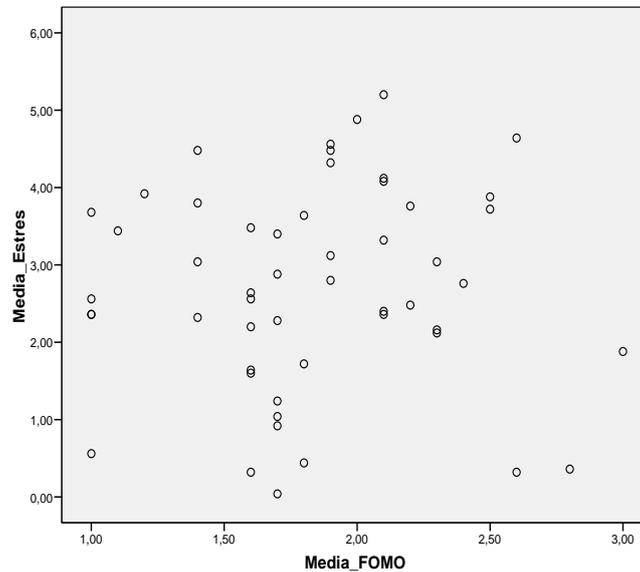


Figura 1. Gráfico de Regresión Lineal.

Como se observa en la figura del gráfico se puede afirmar que las personas que tienen síndrome FOMO pueden estar estresados laboralmente y también pueden no estarlo. Por lo tanto, existen personas que no padecen síndrome FOMO y están estresadas laboralmente y también que no padecen síndrome FOMO y que no sufren estrés laboral. Finalmente, se da el caso de personas que padecen el síndrome FOMO y están estresados y también que padecen el síndrome FOMO y no sufren estrés laboral.

Tabla 4

Regresión Lineal Simple de la Motivación y el Estrés laboral

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,139 ^a	,019	,000	,63793

a. Variable predictora: (Constante), Media_Estrés

b. Variable dependiente: Media_Motivación

Tabla 5

Coeficiente^a

		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
Modelo		B	Error típ.	Beta	T	Sig.
1	(Constante)	3,307	,204		16,212	,000
	Media_Estrés	,067	,068	,139	,993	,326

a. Variable predictora: (Constante), Media_Estrés

b. Variable dependiente: Media_Motivación

Coeficiente R arroja un resultado de (0, 139^a) y R cuadrado de (0,019) que significa la proporción de datos donde es posible predecir la motivación en función de quien padece estrés laboral, dicha cifra es baja, esto significa que quien sufre estrés laboral puede o no estar motivado. En el análisis de la varianza (ANOVA (b)) el dato Sig. da (0, 326^a) y debería ser menor a (0,050) por lo tanto no se da relación entre las variables. La t da un dato de (16,212) y (0,993) por lo que el resultado no es significativo, el estrés laboral no predice la motivación, y quien sufre un alto nivel de estrés puede tener una alta motivación o una baja motivación.

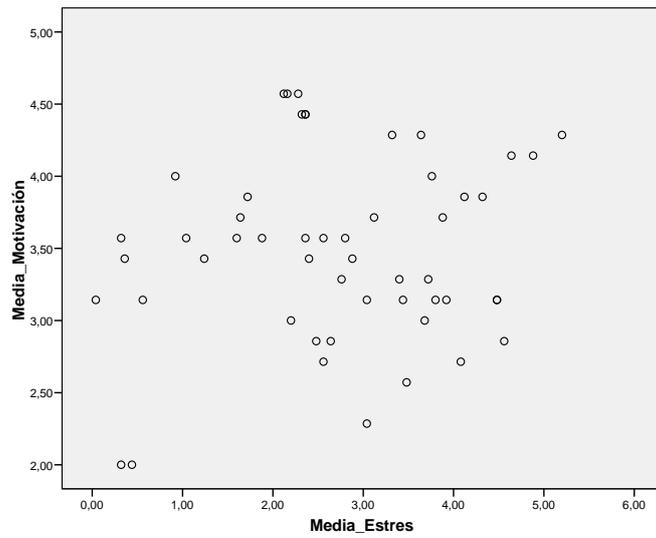


Figura 2. Gráfico de Regresión Lineal.

Como se observa en la figura del gráfico se puede afirmar que las personas que sufren estrés laboral pueden estar motivadas o desmotivadas. Así pues, existen personas que no sufren estrés laboral y no están motivadas y también se da el caso de personas que no sufren estrés laboral y están motivadas. Finalmente, existen casos en los que las personas que sufren estrés laboral están motivadas y personas que sufren estrés laboral no están motivadas.

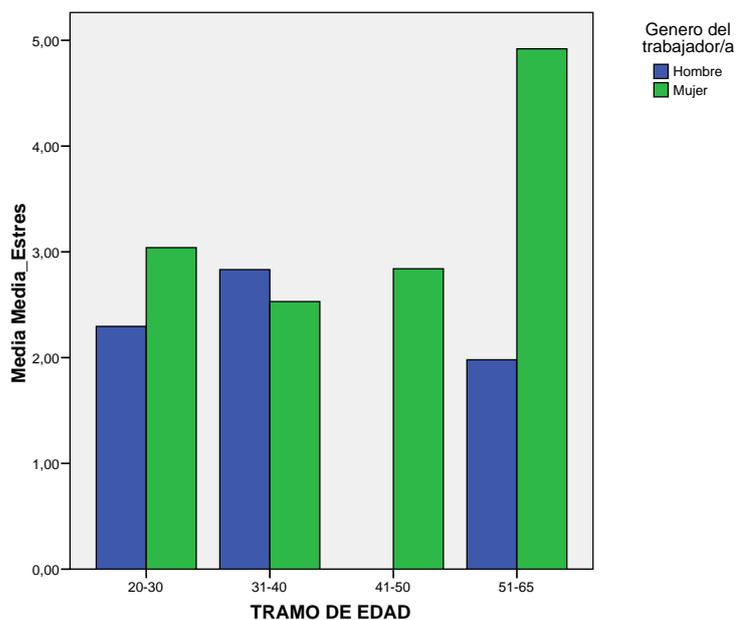


Figura 3. Gráfico sobre la media de estrés respecto a tramos de edad y género.

Tal y como se muestra en la figura las mujeres entre edades de 51-65 años son las que más sufren estrés laboral, en cambio los hombres del mismo tramo de edad son los que menos. Por otro lado, los hombres que más estrés padecen están en edades entre 31-40 años, por último, las mujeres entre 31-40 años son las que menos estrés laboral sufren.

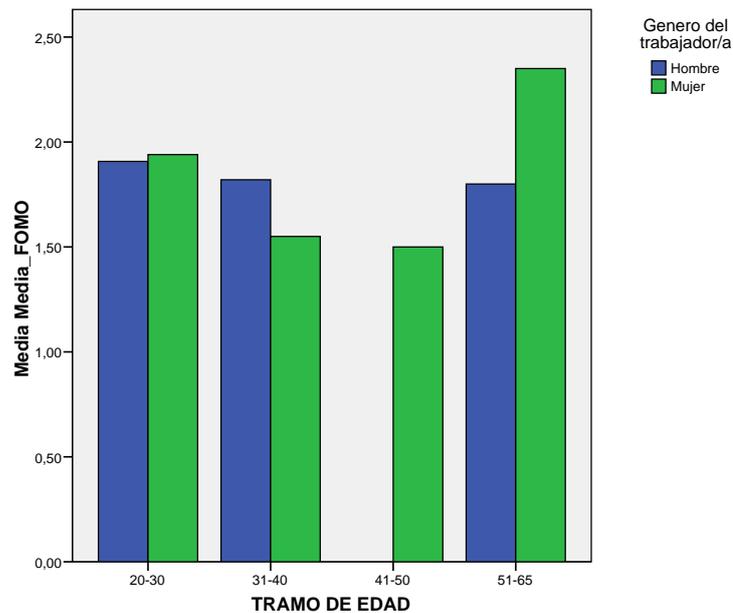


Figura 4. Gráfico sobre la media del síndrome FOMO respecto a tramos de edad y género.

Como se puede observar en la gráfica las mujeres son las que más padecen síndrome FOMO, más concretamente, las mujeres de edades entre 51-65 años, en cambio los hombres del mismo tramo de edad son los que menos. Así pues, los hombres que más sufren el síndrome FOMO están en edades entre 20-30 años, aunque las mujeres de este mismo tramo de edad lo padecen un poco más que estos llegando casi al (2,00). Finalmente, las mujeres que menos sufren el síndrome FOMO son las que están entre edades de 41-50 años.

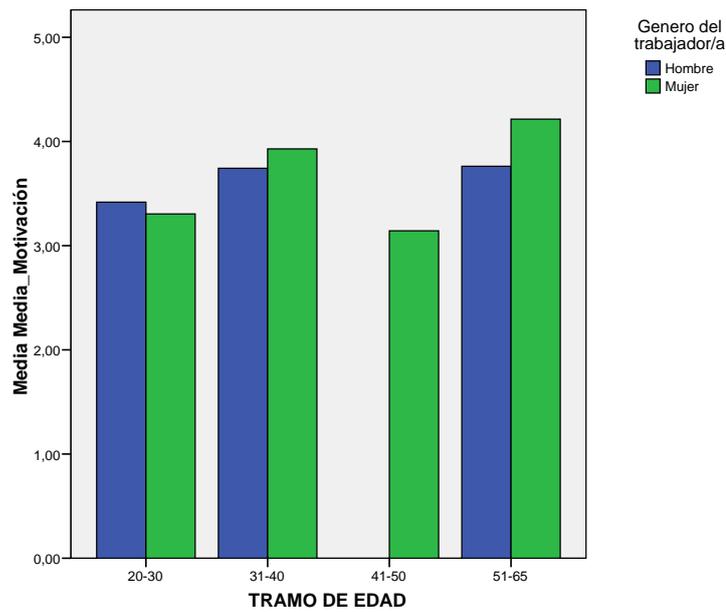


Figura 5. Gráfico sobre la media de motivación respecto a tramos de edad y género.

En la figura presente se muestra que las mujeres y hombres de edades entre 51-65 años son los que más motivados están, en cambio los hombres que menos motivados están son los de edades entre 20-30 años y las mujeres que menos motivadas están son las de edades entre 41-50 años.

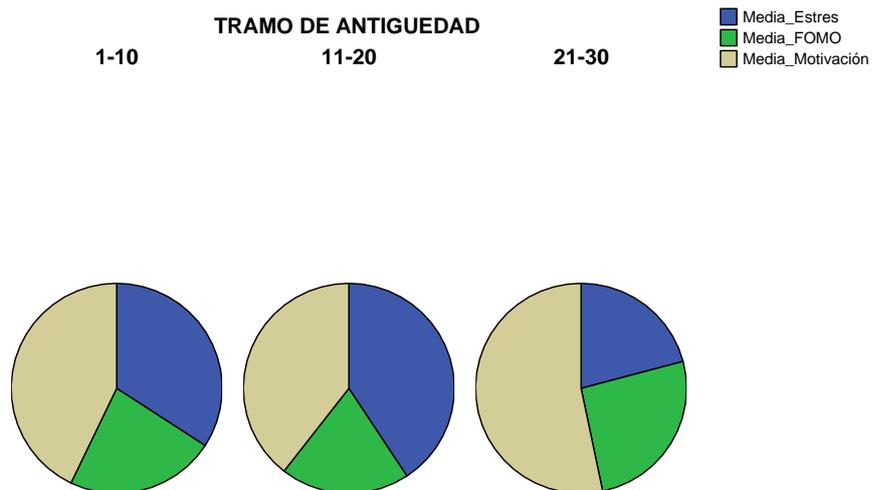


Figura 6. Gráfico de sectores sobre la media de estrés, síndrome FOMO y motivación respecto a la antigüedad del trabajador en su puesto de trabajo.

En primer lugar, respecto al estrés laboral destaca que es más frecuente en aquellas personas que tienen una antigüedad en su empleo entre 11 y 20 años. En segundo lugar, en relación con el síndrome FOMO es más habitual en personas que tienen una antigüedad en la empresa entre 21 y 30 años. Y, en tercer lugar, en proporción a quienes están más motivados en el trabajo son aquellos que llevan en su puesto de trabajo entre 21 y 30 años.

5. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Una vez finalizado el estudio se puede observar tras los resultados de correlación de Pearson que las variables no tienen relación entre ellas y que una persona estresada puede estar motivada y también puede no estar motivada. Por lo tanto, se cumple con la primera hipótesis establecida de que a mayor estrés laboral mayor motivación con sueldos emocionales, pero no se cumple con las dos siguientes hipótesis de que a mayor estrés laboral mayor síndrome FOMO y a mayor motivación con sueldos emocionales menor Síndrome FOMO. También se ha visto que las mujeres son las que más sufren el estrés laboral y el síndrome FOMO, además de que también son las que más experimentan la motivación. Por otro lado, la fiabilidad de las escalas mostró resultados diversos, siendo la escala del estrés laboral muy fiable ya que tuvo un dato de alta fiabilidad, pero en cambio la escala de síndrome FOMO y motivación tuvo una fiabilidad aceptable, hay que destacar que para que la escala de motivación alcanzara un nivel aceptable de fiabilidad se tuvo que eliminar el ítem número seis.

Es importante así pues que los trabajadores y empleadores hagan hincapié en la salud mental, ya que afecta al desarrollo del trabajo y a la productividad de la persona en su puesto. Muchas empresas se olvidan de la salud mental de los trabajadores siendo esto un gran error por parte del empresario, ya que si los trabajadores están con niveles de estrés moderados y con una alta motivación su desempeño será mayor y de calidad que es lo importante. Por eso hoy en día muchas empresas si han aplicado políticas de mejora para sus empleados, de modo que estos se sienten más estables, seguros y valorados en sus trabajos, por supuesto que en una organización es importante las ventas y sus objetivos como empresa pero si los trabajadores están implicados esto se conseguirá de manera más eficiente, y para ello hay que optar por beneficios y valores para el empleado, un ejemplo claro es la conciliación de la vida profesional y personal, muchos trabajadores están en constante estrés por este motivo, ya que se les hace complicado poder trabajar y dedicar tiempo a sus familias, sin hablar de familias monoparentales que sufren este problema, ya que a veces ni tienen quien les cuide a sus hijos, por lo tanto es muy importante no olvidarnos de que los trabajadores no son sólo empleados sino que además tienen una vida familiar y son personas, así mismo las empresas deberían de intentar ajustar los horarios para que así la madre o padre pueda coordinar la guardería con su jornada de trabajo, y que estos fueran estables ya que en muchos trabajos los horarios no tienen un orden y son totalmente caóticos, incluso también sería increíble poder tener un servicio

de guardería dentro de la organización, esto es algo muy moderno que se usa mucho en Estados Unidos pero que es una apuesta total por el desarrollo y por mejorar la condiciones de trabajo de los trabajadores que tienen hijos a cargo. Así pues, hay que destacar la importancia de que los trabajadores se sientan motivados para ello hay que emplear una buena formación, y si la motivación es la correcta el personal perdurará en la organización, partiendo de la base de que todas las personas que trabajan en una empresa son válidas para esta y que les interesará que los trabajadores permanezcan cuando estos tengan potencial para el puesto de trabajo y sean válidos. Por lo tanto, una forma de retener a esas personas válidas para la organización es motivándolas y esto se consigue proporcionando herramientas necesarias para que se vuelvan más competitivas, ósea a través de la formación, deben formarse de la forma adecuada para conseguir la motivación, no sirve formar sobre cualquier cosa y, de cualquier modo. Por otro lado, algunas de las condiciones que fomentan el estrés laboral y que hay que tener en cuenta son: turnos rotativos y cambiantes, trabajos que exijan un rendimiento muy alto, jornadas prolongadas o con escaso tiempo de descanso, desajuste entre la preparación y/o formación del trabajador y el puesto de trabajo, cansancio intenso o agotamiento posterior al trabajo y excesiva o muy reducida carga de trabajo, son algunas de las condiciones que se derivan en tensión, agobio o estrés de modo que la empresa debería de implementar políticas que regulen dichas condiciones para que el trabajador no llegue al punto de sufrir estrés laboral ya que si persiste las condiciones desfavorables de trabajo el estado de estrés es inevitable. Las empresas podrían implementar políticas de planificación del trabajo y adecuar el empleo a las características de la persona y comprobar también que las asignaciones de trabajo sean compatibles con las capacidades y recursos de los trabajadores. En resumen, una empresa bien organizada tendrá trabajadores eficientes y comprometidos.

6. BIBLIOGRAFÍA

- Atalaya, M. (2001). El estrés laboral y su influencia en el trabajo. *Industrial Data*, 4 (9), 25-36.
- Calabrese, M. D. (2006). Impacto del estrés laboral en el anestesiólogo: Investigación en salud. *Revista colombiana Anestesiol*, 34 (4), 233-240.
- Calderón, J. L.; Laca, F.; y Pando, M. (2017). La autoeficacia como mediador entre el estrés laboral y el bienestar. *Psicología y Salud*, 27 (1), 71-78.
- Cano Vindel, A. (2015). Consecuencias del estrés laboral. *Asociación de Técnicos Superiores en Prevención de Riesgos Laborales*.
- Caro, N. (2016). Salario emocional en la organización colombiana. Tesis, Universidad de Colombia, Bogotá. Recuperado de [https://repository.libertadores.edu.co/bitstream/handle/11371/671/CaroAlbarrac%
dnNidiaIsbbeth.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://repository.libertadores.edu.co/bitstream/handle/11371/671/CaroAlbarrac%c3%a%dnNidiaIsbbeth.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Clark, A. E. (1997). Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work? *Labour Economics*, 4 (4), 341-372.
- Córdova, G. E. (2016). Uso de los celulares en los centros de Trabajo. Cero accidentes. *Revista Iberoamericana de Producción Académica y Gestión Educativa*, 3 (6), 1-12.
- Di Domenico, S. y Ryan, R. (2017). The emerging Neuroscience of Intrinsic Motivation: A New Frontier in Self-Determination Research. *Frontiers in Human Neuroscience*.
- Fernández, V., Morena, A., Cavadas, M. J., Valiente, M., & González, C. (2020). El valor social de la Neuro Comunicación en las campañas de prevención y tratamiento de las Ciberadicciones. *Revista Universitaria Europea*.
- Frone, M. R., Russell, M., y Cooper, M. L. (1994). Relationship between job and family satisfaction: Causal or noncausal covariation? *Journal of Management*, 20 (3), 565-579.

García, J. (2018). Tipos de motivación: Las 8 fuentes motivacionales. *Academia.edu*.

Gay Puyal, F. (2006). El salario emocional, clave para reducir el estrés. *Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención*, 33 (ISSN 1698-6881), 44-47.

<http://pdfs.wke.es/8/5/5/6/pd0000018556.pdf>

Gil, F., Chamarro, A., & Oberst, U. (2015). Addiction to online social networks: A question of «Fear of Missing Out»? *Journal of Behavioral Addictions*, 4 (1), 1-66.

Gimeno, F., y Buceta, J.M. (2010). *Evaluación psicológica en el deporte: Cuestionario de “características psicológicas relacionadas con el rendimiento deportivo” (CPRD)*. Madrid: Dykinson.

Golembiewski, R. T., Hilles, K., & Daly, K. (1986). “Ameliorating advanced Burnout: A design for the easier of two modes and some consequences”. *Journal of Health and Human Resources Administration*, 9, 125-147.

González, N. (2008). Prevalencia del estrés en la satisfacción laboral de los docentes universitarios. *Revista electrónica de Humanidades, Educación y Comunicación Social*, 4 (ISSN 1856-9331), 68-89.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2717959>

Herzberg, F. (2003). Motivando a la gente: como obtener el máximo de su organización. *Harvard Business Review*, 81 (1), 67-76.

Howatt, W. (2011). Por qué el personal permanece y por qué se va: Cómo atraer y retener empleados talentosos. México D.F, México: Panorama Editorial, S.A. de C.V.

Huarcaya, J. (2020). Consideraciones sobre la salud mental en la pandemia de COVID-19. *Revista peruana de medicina experimental y salud pública*, 37 (2), 327-34.

Ivancevich, J.M. y Matteson, M.T. (1980). *Stress and Work: A Managerial Perspective*. Glenview, III., Scott, Foresman.

Ivancevich, J.M. y Matteson, M.T. (1989). *Estrés y Trabajo: Una perspectiva gerencial*. México: Editorial Trillas.

Koontz, H. y Weihrich, H. (1998). *Administración una perspectiva global*. México: McGRAW-HILL.

Lazarus, R. y Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona, España: Martínez Roca.

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, BOE nº 269, de 10 de noviembre de 1995

Mamani, A. Obando, R. Uribe, A. y Vivanco, M. (2007). Factores que desencadenan el estrés y sus consecuencias en el desempeño laboral en emergencia. *Revista Peruana de Obstetricia y Enfermería*.

Marco, C. y Chóliz, M. (2012). *Adicción a internet y redes sociales*. Alianza Editorial.

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50 (4), 370-396.

McClelland, DC (1989). *Estudio de la motivación humana*. Narcea.

McGregor, D. M. (1960). *The Human Side of Enterprise*. Management Review. American Management Association.

Miller, L. H., Smith, A. D., & Rothstein, L. (1994). *The stress solution*. Pocket books.

Mo, Y., Deng, L., Zhang, L., Lang, Q., Liao, C., Wang, N., Qin, M., & Huang, H. (2020). Work stress among Chinese nurses to support Wuhan in fighting against COVID 19 epidemic. *Journal of nursing management*, 28 (5), 1002-1009.

Navarro, M., Álvaro, A., Rueda, J., & Germán, E. (2007). Adicción a internet: Revisión crítica de la literatura. *Revista colombiana de Psiquiatría*, 36 (4), 691-700.

Navarro, J., Ceja, L., Curioso, F. & Arrieta, C. (2014). Cómo motivar y motivarse en tiempos de crisis. *Papeles del psicólogo*, 35 (1).

Niemiec, C. & Ryan, R. M. (2009). Autonomy, competence, and relatedness in the classroom Applying self-determination theory to educational practice. *Theory and Research in education*, 7 (2), 133-144.

Oficina internacional del trabajo. (2001). *ILO-OSH 2001: Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo*. Ginebra: OIT.

Olivia. (2017). *Síndrome del FOMO en los estudiantes de la institución educativa secundaria “José Carlos Mariátegui” aplicación de la una – puno en el año escolar 2017*. Universidad Nacional del Altiplano, 1, p.11.

Peiró, J. M., & Salvador, A. (1993). *Desencadenantes del estrés laboral*. Madrid: Eudema.

Pereira, M. L. N. (2009). Una revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de este en el ámbito educativo. *Revista educación*, 33 (2), 171-190.

Pérez, A. (2020). ¿Qué es el síndrome FOMO? *Psiquiatria.com*, 20 (ISSN 1137-8492), 2-5.

https://psiquiatria.com/trabajos/usr_7775066768657.pdf

Portero, S., Cebrino, J., Vaquero, M. (2016). Estrés laboral en profesionales de enfermería de un hospital de tercer nivel, Andalucía, España.

Przybylski, A. K., Murayama, K., DeHaan, C. R., & Gladwell, V. (2013). Motivational, emotional, and behavioral correlates of fear of missing out. *Computers in Human Behavior*, 29 (4), 1841-1848.

Real Academia Española. (s.f.). Estrés. En *diccionario de lengua española*. Recuperado el 12 de abril de 2021, de <https://dle.rae.es/estr%C3%A9s>

Real Academia Española. (s.f.). Motivación. En *diccionario de lengua española*. Recuperado el 14 de abril de 2021, de <https://dle.rae.es/motivaci%C3%B3n>

Robbins, J. M., & Kirmayer, L. J. (1991). Attributions of common somatic symptoms. *Psychological Medicine*, 21, 1029-1045.

Rocco, M. T. (2009). Satisfacción Laboral y Salario Emocional: Una aproximación teórica. Tesis, Universidad de Chile, Santiago de Chile. Recuperado de http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2009/cs-rocco_m/pdfAmont/cs-rocco_m.pdf

Rodríguez, L.; Oramas, A.; y Rodríguez, E. (2007). Estrés en docentes de educación Básica: estudio de caso en Guanajuato, México. *Salud de los trabajadores*, 15 (1), 5-16.

Salazar, M. y Gutiérrez, A. (2016). La motivación laboral en el sector de servicios ¿qué hace que un trabajador realice más de lo que se espera? *Dialnet*.

Terán Prieto, A., (2019): Ciberadicciones. Adicción a las nuevas tecnologías (NTIC). *Congreso de Actualización Pediátrica AEPAP*, pg. 131-141, Lúa Ediciones 3.0, Madrid. Universidad de Vic-Universidad Central de Cataluña. (octubre de 2016). *Guía para elaborar citas bibliográficas en formato APA* (Primera edición). Barcelona: Universidad de Vic. Recuperado de https://www.uvic.cat/system/files/altres_a2016_guia_elaborar_citas_spa.pdf

Velandia Vargas, G. K., Malangón Torres, M.A., Ramos Duarte, N., Quiroz Rubiano, M. M., Rodríguez Rubio, A., & Celemín Pabón, Y. A. (2019). *Experiencias de innovación educativa. Tomo 2* (1st ed.; Luis Martín Trujillo-Flórez, ed.). Bogotá: Politécnico Grancolombiano.

7. WEBGRAFÍA

Cesco, P. (2007). *Los 6 tipos de estrés: tu vulnerabilidad específica al estrés*. Hans Selye Foundation - Canadian Institute of Stress. Recuperado el 30 de abril de 2021 de https://www.academia.edu/16525073/Web_los_6_tipos_de_estres

COVID-19. (2021, 1 de mayo). *Wikipedia, La enciclopedia libre*. Fecha de consulta: 11:48, mayo 1, 2021 desde <https://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Especial:Citar&page=COVID-19&id=135198122&wpFormIdentifier=titleform>

El Heraldo de México (15 de diciembre de 2019). *¿Qué es el estrés laboral?* [Video]. YouTube <https://www.youtube.com/watch?v=W4cL4RtiXYI>

Fernández, V. (28 de febrero de 2011). *Motivación, el motor de nuestros actos*. Web consultas. Recuperado el 5 de mayo de 2021 de <https://www.webconsultas.com/mente-y-emociones/emociones-y-autoayuda/efectos-de-la-motivacion-en-nuestra-vida-cotidiana>

Organización Mundial de la Salud (2003). *Décima Revisión de la Clasificación Internacional de las Enfermedades. Trastornos Mentales y del comportamiento. Descripciones clínicas y pautas para el diagnóstico*. <http://ais.paho.org/classifications/Chapters/pdf/Volume2.pdf>