

Trabajo Fin de Grado de Psicología

Relación entre Trabajo Significativo, Ajuste persona-puesto, Engagement y Fatiga Laboral

Carmen Delia Bacallado Medina

Tutorizado por: Gladys Rolo González.

Curso académico 2022-23

ÍNDICE

Resumen	3
Abstract	3
Introducción	4
<i>Trabajo significativo</i>	5
<i>Ajuste persona-puesto de trabajo</i>	6
<i>Engagement</i>	7
<i>Fatiga Laboral</i>	8
Método	10
<i>Participantes</i>	10
<i>Instrumentos</i>	11
<i>Procedimiento</i>	11
Resultados	12
Discusión	19
Referencias	22
Anexos ..	26

Resumen

En este estudio se analiza la relación de las variables Trabajo significativo, Ajuste persona-puesto de trabajo, Engagement y Fatiga laboral, y su interacción con variables socio-demográficas y laborales. Se emplearon las escalas WAMI (adaptado por Duarte- Lores y cols., 2021) para medir trabajo significativo, UWES para medir engagement desarrollada por Schaufeli & Bakker (2003), Subescala de Habilidades – Demandas de la Escala de Ajuste Percibido de Cable y DeRue (2002), Subescala de Fatiga de la Escala Subjetiva de Carga Mental de Trabajo de Rolo González, Díaz Cabrera y Hernández-Fernaud (2009) y un Cuestionario de datos sociodemográficos y laborales., Los resultados obtenidos muestran relaciones positivas y significativas entre las variables Trabajo Significativo, Ajuste al puesto de trabajo y Engagement. Asimismo, se observa que las y los trabajadores con altos niveles de ajuste al puesto presentan niveles más altos de implicación con su trabajo. Sin embargo, no hay diferencias en función del género y del desempeño de puestos de atención al cliente en las variables analizadas. Tampoco se obtuvieron diferencias significativas en personas con mayor antigüedad en el puesto en engagement y trabajo significativo.

Palabras clave: trabajo significativo, engagement, fatiga laboral, ajuste puesto-trabajo

Abstract

This study analyzes the relationship of the variables Significant work, Person-job fit, Engagement and Work fatigue, and their interaction with socio-demographic and work variables. The WAMI scales (adapted by Duarte-Lores et al., 2021) were used to measure meaningful work, UWES to measure engagement developed by Schaufeli & Bakker (2003), Skills Subscale - Demands of the Cable and DeRue Perceived Adjustment Scale. (2002), Fatigue Subscale of the Subjective Mental Workload Scale by Rolo González, Díaz Cabrera and Hernández-Fernaud (2009) and a Questionnaire of sociodemographic and labor data. The results obtained show positive and significant relationships between the variables. Meaningful Work, Job Adjustment and Engagement. Likewise, it is observed that workers with high levels of adjustment to the position present higher levels of involvement with their work. However, there are no differences based on gender and the performance of customer service positions in the variables analyzed. Nor were significant differences found in people with greater seniority in the job in engagement and significant work.

Keywords: meaningful work, engagement, job fatigue, job-job fit

Introducción

Hoy en día concebimos el trabajo como un conglomerado en el que trabajamos con 3 dimensiones: el trabajo como factor de producción, como esencia y como sistema de distribución de los ingresos, derechos y protecciones (Méda, 2007).

Abarca muchas esferas, no solo la económica, tiene dimensiones cognitivas y psíquicas; en esta última parte, encontramos relación con el "Trabajo Significativo", que desarrollaremos posteriormente. En el acto de trabajar encontramos los medios tangibles y los medios intangibles como es la habilidad personal, competencias, aprendizaje, autonomía, responsabilidad, adaptación o creatividad. Esto se espera cuando la persona se implica en su realización personal y reconocimiento social.

Cuando se producen unas condiciones deficientes en el trabajo, se provocan accidentes y problemas de salud. De este modo, las capacidades de adaptación y de resistencia de los trabajadores se movilizan (Neffa, 1999). A nivel de prevención de riesgos laborales se da mayor importancia a la capacidad física, tomando todo tipo de medidas o EPIS. De hecho, queda mucho por hacer para prevenir el riesgo psíquico o emocional para considerar una organización como sana.

Según Díaz-Vilela (1988) como variable psicológica, podemos definir el trabajo como un complejo de conductas orientadas a la consecución de diversas metas u objetivos, los cuales pueden tener valor en sí mismos o ser instrumentales para conseguir otro tipo de resultados.

Estudiar variables como trabajo significativo, ajuste persona-puesto, engagement y fatiga laboral implica entender la evolución del concepto de trabajo, así como, la actividad física, cognitiva y emocional requerida atendiendo a la cultura y a sus distintas etapas temporales.

En el mundo del trabajo, la esclavitud se hacía patente en la cultura greco-romana donde los derechos de las personas se limitaban a aquellos más básicos que asegurasen mantenerlas con vida para que continuaran su actividad productiva. Por otro lado, la cultura hebrea consideraba el trabajo como un pago por los pecados cometidos. Mientras que, en la cultura cristiana, se planteaba el trabajo como un motivador intrínseco o como una vía para acercarse a Dios. Todo esto fue cambiando en la Edad Media donde se le da un valor al esfuerzo físico realizado en el trabajo o en la producción de bienes o servicios. Otros dos grandes momentos de cambio o avance en el mundo laboral se produjeron con la mecanización durante la Revolución

Industrial y, posteriormente, con la incorporación de la mujer a la actividad laboral, dando lugar todo ello al surgimiento de los derechos y deberes laborales. Muy lejos quedaban aún las primeras investigaciones sobre satisfacción y bienestar laboral como la realizada por Hoppock (1935; citado en García Viamontes, 2010).

Trabajo significativo

Que un trabajo resulte significativo se atribuye a valoraciones intrínsecas de los sucesos en la vida y en la actividad laboral de cada persona, es decir, la importancia que se le da a los hechos en relación con las metas, creencias e identidad personal que crean (Matuska y Christiansen, 2008).

Según Stephan (2020), el trabajo significativo hace referencia al trabajo como una experiencia personal rica y útil, una fuente de motivación intrínseca, enfocada en el bien mayor con propósito y significado.

En base a las definiciones anteriores se puede considerar que el trabajo significativo consiste en dos partes: la parte intrínseca y la parte extrínseca. La primera depende de las características de la persona, como por ejemplo la emocionalidad que le da el individuo a su vida y, por ende, la energía que invierte en el trabajo (Korotkov, 1998). La parte extrínseca del trabajo significativo, hace referencia a variables externas a la persona que dependen de la organización y/o del entorno laboral, entre las que se puede señalar la competitividad, inseguridad laboral, carga de trabajo, ambiente, horarios, ambigüedad y/o conflicto de rol, entre otros (Bilbao y Vega, 2010).

Harpaz y Fu (2002) señalan que las dimensiones clave para el desarrollo de la significación en el trabajo son: (1) la centralidad del trabajo como un rol importante, (2) las normas sociales sobre el trabajo, (3) los resultados valiosos del trabajo, (4) la importancia de las metas laborales, y (5) la identificación de los roles laborales.

El concepto de bienestar laboral está relacionado con la calidad de vida laboral y utiliza como una de sus medidas la satisfacción con el trabajo y/o con variables relacionadas con el trabajo como son: (1) características específicas del trabajo (p.ej., autonomía, variedad de tareas, trabajo significativo, uso de conocimientos o habilidades); (2) prácticas de trabajo de alto rendimiento (p.ej., trabajo en equipo, grupos de resolución de problemas, capacitación, sistemas de comunicación horizontal y vertical); y, (3) factores que afectan el ambiente de trabajo de las personas (p.ej., buenas relaciones con la gerencia, seguridad en el trabajo, toma de decisiones) (Berg,

1999, citado en Hernández y cols., 2003). De estos factores, una de las categorías a estudiar es el *engagement* que veremos más adelante.

La escala Work and Meaning Inventory (WAMI) desarrollada por Steger y cols., (2012), y adaptada a población española por Duarte-Lores y cols. (2021) es una de las escalas más utilizadas para medir la percepción de los trabajadores sobre su trabajo como significativo, que se menciona más adelante.

Ajuste persona-puesto de trabajo

La finalidad del análisis del ajuste de la persona al puesto de trabajo es que esta posea o sea capaz de adquirir las habilidades, conocimientos, destrezas, actitudes y otras características (KSAO), necesarias para desempeñar su trabajo (Gil-Monte, 2014). La falta de ajuste entre la persona y el puesto puede implicar la aparición de riesgos psicosociales, que en el caso de la persona pueden ser ansiedad, falta de motivación, insatisfacción laboral, deterioro de productividad o absentismo; y en el caso de la organización puede conllevar la falta de eficacia organizacional y la baja productividad.

Se distingue entre ajuste individuo-puesto y ajuste individuo-organización, donde el primero es la adaptación de las habilidades, necesidades, deseos de una persona a las demandas del puesto de trabajo, mientras que el ajuste persona-organización hace referencia a si una parte complementa a la otra o comparten los mismos valores, o las dos cosas (Lauver y Kristof-Brown, 2001). El desajuste depende del nivel de dominio de alguna de las partes sobre la otra, puede ser el trabajador o el puesto/organización.

Varias teorías explican la relación existente entre el ajuste persona-puesto con el bienestar laboral o la satisfacción, entre las que cabe destacar, entre otras, la *teoría de la satisfacción de las necesidades* de Lawler, la *teoría de la equidad* de Adams, o la *teoría bifactorial* de Herzberg (1959, citado por Giovannone, 2012). Esta última teoría diferencia dos aspectos que influyen en la satisfacción laboral y que denomina como factores higiénicos (variables extrínsecas), que comprenden las condiciones en las que se desarrolla la actividad como es el salario, el entorno físico, políticas de empresa, seguridad, etc. La escasez de estos elementos higiénicos o extrínsecos pueden producir insatisfacción, pero por sí solos no producen satisfacción en los trabajadores, de esto se ocupan los factores motivadores (variables intrínsecas) que son inherentes al trabajo, como el trabajo estimulante, sentimiento de autorrealización,

reconocimiento de una labor bien hecha, logro o cumplimiento y responsabilidad mayor.

Gualavisi y Oliveri (2016) analizaron la antigüedad en el puesto de trabajo y el ajuste, apuntaron que la cualificación era un factor importante en el ajuste, los trabajadores menos cualificados eran los que ocupaban los puestos de menor responsabilidad, y los más cualificados ocupaban los de mayor responsabilidad, a su vez, estos últimos eran los más jóvenes y los de mayor antigüedad en el puesto.

Engagement

Según Schaufeli y Bakker, (2010), el engagement es el estado mental positivo de realización relacionado con el trabajo, que se caracteriza por vigor, dedicación y absorción. El *vigor* es el alto nivel de energía, resistencia mental y deseo de esforzarse a pesar de las dificultades. La *dedicación* es la implicación laboral junto con el sentimiento de orgullo, entusiasmo, inspiración y reto por el trabajo. Y, por último, la *absorción* cuando la persona está totalmente concentrada en su trabajo y le cuesta desconectar de él (Muñoz y Bakker, 2009).

Muchos estudios han investigado el engagement guiados por el modelo de Demandas y Recursos Laborales (DRL) (Bakker y Demerouti, 2007), que plantea que las condiciones de trabajo se pueden dividir en demandas y recursos, estas demandas son los costes fisiológicos y psíquicos relacionado con la fatiga, y los recursos están más relacionados con la motivación, aquella que es reforzada por el apoyo de los compañeros, supervisores, feedback de la tarea, autonomía y aprendizaje (Bakker y Demerouti, 2007). Por otro lado, Salanova y cols. (2005) encontraron que los recursos autonomía y formación influyen positivamente en el engagement. Por otro lado, Cobo-Rendón y cols. (2022) hallaron resultados positivos y significativos en la relación entre engagement y ajuste al entorno institucional en universitarios, a nivel social, emocional y académico.

Por su parte, ten Brummelhuis y cols. (2012) exploraron que las nuevas formas de comunicación organizacional (internet, móvil, flexibilidad laboral) incrementaban la comunicación y calidad de ésta aumentando así el engagement diario, y que la ausencia de este tipo de recurso produce estrés. Asimismo, hay evidencia de que algunas variables personales como la autoevaluación predice el establecimiento de metas, la motivación, el rendimiento laboral y la satisfacción con la vida (Judge y cols., 2004).

Tims y cols. (2011) hallaron que el liderazgo transformacional de los supervisores se relaciona positivamente con el engagement de los empleados, esto es, aquellos líderes que alientan, motivan, animan al trabajador a dar lo mejor de sí en su puesto de trabajo. Se observó que tales estrategias de dirección aumentan los recursos personales de los trabajadores y así su implicación.

Numerosos estudios revelan una relación entre engagement y rendimiento laboral, dado que se entiende que a mayor implicación en el trabajo mayor productividad, por ejemplo, Salanova y cols. (2005), realizaron un estudio entre empleados de restaurantes y hoteles españoles donde los resultados mostraron que los recursos de la organización y el engagement predecían el clima del servicio, y que esto influía en el desempeño de los empleados y la lealtad del cliente. Otro factor que influye es en el ámbito interpersonal donde un área (doméstica o laboral) afecta a otra, por ejemplo, Sonnentag, y cols. (2008) observaron que el nivel de engagement en el trabajo se relacionaba positivamente con emociones positivas, por lo tanto, parece que centrarse en el trabajo hace que nos centremos menos en aspectos negativos y ayuda a fomentar estados positivos.

Lupano y cols. (2018) hallaron diferencias de género a favor de las mujeres en relación a las dimensiones absorción y energía, aunque concluyeron que mayormente se debía a los cargos de responsabilidad que ocupaban en la organización donde trabajaban.

Muñoz y Bakker (2009), afirman que los supervisores líderes con carisma, son capaces de contagiar emociones positivas a sus subordinados, por lo tanto, generar bienestar y/o mayor productividad.

Fatiga laboral

La Real Academia Española (RAE, 2022) define la fatiga como la molestia ocasionada por un esfuerzo más o menos duradero o por otras causas, y que en ocasiones produce alteraciones físicas.

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), indica que la fatiga laboral es una manifestación (general o local) provocada por la tensión que produce el trabajo y sus demandas, y que, generalmente, se suele eliminar tras un período de descanso....y define las características de la fatiga laboral en cuatro apartados: a) se manifiesta debido a una disminución de capacidad de respuesta del trabajador, b) es un fenómeno multicausal, aunque su origen pueda referirse a un motivo concreto, c) afecta a todo el organismo, tanto físico como psíquico y en diferente grado

dependiendo de la persona, y d) es un mecanismo regulador del organismo, indicador de necesidad de descanso (de Arquer, s. f.).

La fatiga laboral afecta a la persona en forma de cansancio, hipovigilancia, trastornos músculo-esqueléticos (TME), dolores de cabeza, molestias digestivas, ansiedad, etc., donde las consecuencias negativas para la organización pueden significar horas de absentismo laboral, días, o, si no se trata en tiempo y forma, puede llegar a la incapacitación provocando una baja laboral indefinida. Según el estudio realizado por Rutledge y cols. (2021), la fatiga crónica, el trabajo significativo y la alegría en el trabajo son los predictores más importantes de la rotación de las enfermeras hospitalarias, no tanto así los cambios de turnos o fatiga aguda que con descanso se recuperan, siendo estos predictores más débiles. Aun así, Intersindical enumera en *“La cuestión De género En La prevención De Riesgos Laborales”* (s.f.) la cantidad de riesgos a los que se ve expuesta una mujer en su entorno laboral destacando los factores psicosociales.

Villar Fernández (s.f.) evalúa la carga física dentro del concepto de fatiga laboral, la divide en dos partes: la dinámica y la estática, señalando que la carga dinámica puede desarrollarse sin perjuicios a un ritmo adecuado y siempre que el esfuerzo no sea excesivo. Sin embargo, la carga estática provoca una contracción muscular que hace que no llegue suficiente cantidad de nutrientes y oxígeno causando fatiga muscular, se da en casos de trabajos de oficina o puestos de trabajo físicamente estables y/o con movimientos repetitivos cortos. Factores psicosociales como la organización del trabajo, el estrés derivado, los conflictos en el trabajo pueden sobrecargar los tejidos blandos favoreciendo la aparición de TME.

Estudios como el de Jansen y cols. (2003) examinan diferentes variables relacionadas con la fatiga laboral, estos autores encontraron que existen diferencias importantes entre trabajadores por turnos y los diurnos. Los primeros mostraron un alivio de la fatiga más rápido cuando se les cambiaba los turnos rotativos de tres y cinco turnos, al diurno, mientras que los trabajadores de los turnos de día ya fatigados, ese alivio se producía de forma más lento que los del otro grupo. Así mismo, concluyen que la fatiga es mayor en aquellos que trabajan en turnos rotativos.

Objetivo General

A partir de la evidencia descrita anteriormente, el Objetivo general de este trabajo final de grado es evaluar la relación entre trabajo significativo, ajuste persona-puesto, engagement y fatiga laboral, con tal fin se plantean las siguientes hipótesis:

- H1. Existe una relación positiva y significativa entre trabajo significativo, engagement y ajuste al puesto de trabajo.
- H2. Los participantes en el estudio que tengan puntuaciones más altas en ajuste a su puesto de trabajo, presentarán niveles más altos de trabajo significativo y de engagement.
- H3. Las mujeres que desempeñan puestos de trabajo en relación con clientes, usuarios, pacientes..., presentarán mayores niveles de trabajo significativo, engagement y ajuste al puesto de trabajo que los hombres.
- H4. Las personas con mayor antigüedad en el puesto presentarán menor nivel de engagement y mayores puntuaciones en fatiga.
- H5. Las personas con mayor antigüedad en el puesto presentarán mayores puntuaciones de trabajo significativo y de ajuste al puesto de trabajo.
- H6. Las mujeres presentarán puntuaciones más altas en trabajo significativo y más bajas en fatiga laboral que los hombres.

Método

Participantes

La muestra que participó en la investigación fueron 45 mujeres (70.3%), 18 hombres (28.1%) y un género no binario (1.6%), con edades comprendidas entre los 25 y 59 años ($M=45,36$; $DT=9,36$). En su mayoría ejercían su actividad laboral en Canarias, y se encontraban trabajando con una jornada laboral de entre 3 a 15 horas ($M=7,95$; $DT=2,17$). El sector laboral con mayor representación de la muestra fue aquellos de atención al cliente/usuario con 41 empleados/as (64.1%), otros sectores eran representados por 23 trabajadores/as (35.9%). El 42,2% no tenía hijos o familiares a su cargo, mientras que el resto tenía entre 1 y 3 hijos/familiares a su cargo. Las características sociodemográficas se presentan en la tabla 1 (Ver Anexo B).

Tabla 1.*Variables sociodemográficas de los participantes en el estudio.*

Variab les	n	%
Sexo		
Hombre	18	28,1
Mujer	45	70,3
No binario	1	1,6
Nivel de estudios		
Primaria/ESO	6	9,4
Bachillerato	4	6,3
Ciclo grado medio	7	10,9
Ciclo grado superior	16	25,0
Estudios universitarios	18	28,1
Estudios de posgrado	13	20,3
Estado civil		
Casado/a	25	39,1
Soltero/a	19	29,7
Divorciado/separado/a	9	14,1
Viudo/a	1	1,6
Convivo en pareja	10	15,6

Nota. La persona no binaria se excluirá del análisis por sexo.

Instrumentos

Se elaboró un cuestionario que incluía las siguientes escalas:

Escala de Trabajo Significativo - WAMI (Work and Meaning Inventory desarrollada por Steger y cols., 2012). En este estudio se ha utilizado la adaptación a población española de Duarte- Lores y cols. (2021). La escala permite conocer el grado en el que una persona considera que su trabajo es significativo. Consta de 10 ítems organizados en tres factores: (1) significado positivo del trabajo, (2) creación de significado y (3) motivación social. El instrumento utiliza una escala de respuesta tipo Likert de 1 = “totalmente en desacuerdo” a 7 = “totalmente de acuerdo. Ejemplos de ítems son: “He encontrado una carrera profesional llena de sentido”; “Sé que mi

trabajo tiene un impacto positivo en el mundo”. La escala original muestra una consistencia interna de $\alpha = .93$ (Steger et al., 2012), y la escala traducida de $\alpha = .928$.

Subescala de Habilidades-Demandas de la Escala de Ajuste Percibido de Cable y DeRue (2002). La subescala utilizada mide el grado de ajuste que la persona considera que tiene con su organización. Consta de tres ítems: (3) El ajuste entre las demandas de mi puesto y mis destrezas personales es muy bueno, (6) Mis habilidades y mi formación se ajustan bien a las exigencias de mi puesto de trabajo, (9) Mis habilidades personales y mi educación se ajustan bien a las exigencias que mi puesto de trabajo me impone. El instrumento utiliza una escala de respuesta tipo Likert de 1 = “totalmente en desacuerdo” a 7 = “totalmente de acuerdo”.

UWES (Utrecht Work Engagement Scale): Desarrollada por Schaufeli y cols., (2006) es una escala multidimensional que mide los niveles de implicación en el trabajo. Proporciona una puntuación global de Engagement, así como, una puntuación de cada una de sus tres dimensiones: Vigor, Dedicación y Absorción. Considerado el instrumento de medida de *engagement* más usado en estudios académicos. En la versión larga (UWES-17) que cuenta con 17 ítems, las dimensiones de vigor (6 ítems, p. ej.: “En mi trabajo me siento lleno de energía”), dedicación (5 ítems, p. ej.: “Estoy entusiasmado sobre mi trabajo”) y absorción (6 ítems, p. ej.: “El tiempo vuela cuando estoy trabajando”), se evaluaron mediante cinco ítems cada una. Se cumplimentó el cuestionario, utilizando una escala de respuesta tipo Likert que osciló entre 0 (nunca) y 6 (siempre).

Subescala de Fatiga de la Escala Subjetiva de Carga Mental de Trabajo (ESCAM) (revisada, Díaz-Cabrera y cols., 2010; 2020) desarrollada por Rolo González y cols. (2009). Compuesta por 6 ítems (p.ej., “La frecuencia con que tengo dificultades para concentrarme en mi trabajo es”), con una escala de respuesta tipo Likert de 5 puntos (donde 1 equivale a “Muy Bajo” y 5 a “Muy alto”).

Cuestionario de datos sociodemográficos y laborales: realizado específicamente para este trabajo incluyendo preguntas sobre datos personales (p.ej., género, edad, estado civil, número de hijos/as a su cargo y nivel de estudios) y, preguntas sobre datos laborales (p.ej., sector de trabajo, tipo de contrato y jornada, horario de trabajo, antigüedad en la empresa y en el puesto).

Procedimiento

Los trabajadores encuestados fueron invitados a participar de forma voluntaria vía Whatsapp sin recibir incentivo alguno. Las encuestas se recopilaron de forma anónima utilizando el software de encuestas Qualtrics, los trabajadores accedieron a este enlace por teléfono móvil. La recogida de datos se realizó desde el 13 de marzo de 2023 al 20 de marzo de este mismo año. Previo acceso al cuestionario se añadía la información sobre este y el consentimiento informado siguiendo las indicaciones de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (BOE 294, 2018) (Ver Anexo A).

RESULTADOS

Para llevar a cabo los análisis estadísticos se utilizó el programa IBM SPSS en su versión 25. En primer lugar, se realizó la codificación y exploración de los datos, tras lo cual se calcularon nuevas variables teniendo en cuenta las puntuaciones de los ítems de los instrumentos utilizados, además, se realizó una recodificación de las variables antigüedad en el puesto y ajuste persona-puesto para obtener grupos. En segundo lugar, se realizó un análisis descriptivo del conjunto de variables con la finalidad de conocer la composición de la muestra, para el análisis descriptivo se utilizaron frecuencias con porcentajes para las variables categóricas y, además, media y desviación típica para las variables cuantitativas. En tercer lugar, se aplicó la prueba de Kolmogorov-Smirnov ($N > 50$) para determinar si las variables cuantitativas se ajustaban a la curva normal, aplicando posteriormente pruebas no paramétricas dado que no se cumplía con el supuesto de normalidad ($p < 0,05$). Por último, se llevaron a cabo correlaciones de Spearman para estudiar la asociación del trabajo significativo, engagement y ajuste al puesto de trabajo, así como pruebas de Kruskal Wallis y U de Mann Whitney para poner a prueba las hipótesis del estudio. En todos los casos se trabajó con un nivel de confianza del 95%.

El alfa de Cronbach para el trabajo significativo fue de $\alpha = 0,875$, lo cual indica que esta escala tiene una alta fiabilidad. Asimismo, en la escala de ajuste persona-puesto de trabajo, se obtuvo un alfa de Cronbach de $\alpha = 0,855$, para la escala UWES-17 $\alpha = 0,947$; y para la subescala de fatiga $\alpha = 0,847$. Por tanto, todas las escalas utilizadas presentan una buena consistencia interna (Ver Tabla 2)..

Tabla. 2*Estadísticos Descriptivos y Consistencia interna de las variables analizadas.*

	<i>Media</i>	<i>DT</i>	<i>Mínimo</i>	<i>Máximo</i>	<i>α</i>
Trabajo significativo	4,85	1,21	1,20	7,00	0,875
Ajuste persona-puesto	5,42	1,43	1,00	7,00	0,855
Engagement	5,03	1,33	1,94	7,00	0,947
Fatiga	2,46	,85	1,00	5,00	0,847

Para comprobar si existe una relación positiva y significativa entre trabajo significativo, ajuste al puesto de trabajo y engagement (H1), se llevó a cabo un análisis de correlación Rho de Spearman. Se encontraron relaciones positivas y significativas, de intensidad moderada y alta entre las variables, como se muestra en la Tabla 3. Además, se encontró una relación positiva, moderada y estadísticamente significativa el trabajo significativo y el ajuste al puesto de trabajo (ver Tabla 3).

Tabla 3.*Correlación Spearman entre las variables del estudio.*

	Trabajo significativo	Ajuste
Engagement	,653**	,582**
Trabajo significativo		,443**

**p<0,01

Para estudiar si existían diferencias entre tener altas o bajas puntuaciones en ajuste al puesto de trabajo, respecto al engagement y el trabajo significativo (H2), se aplicó una U de Mann Whitney. Se encontraron puntuaciones medias más altas en engagement y trabajo significativo en aquellos participantes que habían puntuado alto en ajuste. Sin embargo, estas diferencias son estadísticamente significativas en engagement pero no en trabajo significativo, como se puede comprobar en la tabla 4.

Tabla 4.

Diferencia de medias entre ajuste al puesto de trabajo alto o bajo, trabajo significativo y engagement

	Ajuste persona -puesto	n	Media	DT	U	p
Trabajo significativo	Bajo	8	4,08	1,42	144,000	0,104
	Alto	56	4,96	1,15		
Engagement	Bajo	8	3,88	1,78	124,000	0,042
	Alto	56	5,19	1,18		

Con el objetivo de responder a la H3. Las mujeres que desempeñan puestos de trabajo en relación con clientes, usuarios, pacientes..., presentarán mayores niveles de trabajo significativo, ajuste al puesto de trabajo y engagement que los hombres. Se realizó una prueba de diferencia de medias mediante la U de Mann Whitney, seleccionando solo a los participantes con puestos de trabajo orientados a clientes, lo que implicó una $n = 41$. Aunque los resultados del análisis no fueron significativos, si se observan puntuaciones medias ligeramente superiores para el trabajo significativo en las mujeres ($M=4,87$), en el ajuste al puesto para los hombres ($M=5,71$) y en engagement la puntuación más alta es para los hombres ($M=5,13$). En resumen, no existen diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres que trabajan orientados a clientes respecto al trabajo significativo, ajuste y engagement, como se muestra en la Tabla 5, por tanto, se rechaza la H3.

Tabla 5.

Diferencia de medias por género en trabajo significativo, ajuste al puesto y engagement

	Género	n	Media	DT	U	p
Trabajo significativo	Masculino	18	4,35	1,24	86,000	0,309
	Femenino	45	4,87	1,23		
Engagement	Masculino	18	5,13	1,44	91,000	0,523
	Femenino	45	4,97	1,31		
Ajuste al puesto	Masculino	18	5,71	,73	95,000	0,485

Femenino 45 5,35 1,28

Nota: La persona no binaria se excluye del análisis por sexo.

Para contrastar la H4. Las personas con mayor antigüedad en el puesto presentarán menor nivel de engagement y mayores puntuaciones en fatiga, se utilizó la prueba de Kruskal Wallis. No se obtuvieron resultados estadísticamente significativos, por lo que no existen diferencias en engagement y fatiga en función de la antigüedad de los participantes en su puesto de trabajo. Sin embargo, en las medias se contempla una puntuación ligeramente inferior en engagement para aquellas personas que llevan más de 10 años en el puesto de trabajo (ver Tabla 6).

Tabla 6

H de Kruskal Wallis para antigüedad en el puesto

		Media	DT	H	p
Engagement	Menos de 5 años	5,10	1,30	1,760	0,415
	Entre 5 y 10 años	5,36	1,25		
	Más de 10 años	4,76	1,44		
Fatiga	Menos de 5 años	2,43	,80	0,219	0,896
	Entre 5 y 10 años	2,52	1,16		
	Más de 10 años	2,52	,72		

También se aplicó la prueba de Kruskal Wallis para responder a la H5. Las personas con mayor antigüedad en el puesto presentarán mayores puntuaciones de trabajo significativo y de ajuste al puesto de trabajo. Las puntuaciones medias reflejan una puntuación ligeramente inferior en Trabajo significativo ($M=4,70$) y Ajuste al puesto ($M=5,22$) en las personas que llevan trabajando más de 10 años, pero no se encontraron diferencias estadísticamente significativas en ningún caso (ver Tabla 7). Los resultados obtenidos no permiten aceptar la H5.

Tabla 7

Prueba de Kruskal Wallis para diferencias en Trabajo significativo y Ajuste al puesto en función de la antigüedad en el puesto

		<i>Media</i>	<i>DT</i>	<i>H</i>	<i>p</i>
Trabajo significativo	Menos de 5 años	4,87	1,44	0,501	0,779
	Entre 5 y 10 años	4,95	,90		
	Más de 10 años	4,70	1,05		
Ajuste al puesto	Menos de 5 años	5,40	1,40	1,556	0,459
	Entre 5 y 10 años	5,80	1,39		
	Más de 10 años	5,22	1,55		

Por último, para comprobar la H6. Las mujeres presentarán puntuaciones más altas en trabajo significativo y más bajas en fatiga laboral que los hombres, se realizó una prueba U de Mann Whitney. Se observaron medias relativamente superiores en las mujeres para ambos casos, pero no se encontraron diferencias estadísticamente significativas por tanto, la puntuación de hombres y mujeres en trabajo significativo y fatiga no es estadísticamente distinta, como se muestra en la Tabla 8. Estos resultados no permiten aceptar la H6.

Tabla 8

Diferencia de medias en Trabajo significativo y Fatiga en función del género

	Género	Media	DT	U	p
<i>Trabajo significativo</i>	Masculino	4,63	1,23	363,500	0,527
	Femenino	4,90	1,19		
<i>Fatiga</i>	Masculino	2,20	,66	289,500	0,078
	Femenino	2,58	,90		

Discusión

El objetivo general de este trabajo es analizar la relación entre Trabajo Significativo, Ajuste persona-puesto de trabajo, Engagement y Fatiga Laboral.

En relación a la primera hipótesis planteada, se espera una relación positiva entre trabajo significativo, engagement y ajuste persona-puesto, se han encontrado resultados que verifican la hipótesis. Como plantea Korotkov (1998), el trabajo significativo puede despertar una motivación intrínseca propia en el individuo haciendo que se implique con mayor energía en su tarea. Así mismo, es la influencia del ajuste al puesto de trabajo el que forma parte de la motivación extrínseca y afecta directamente al engagement y a la significación del trabajo (Bilbao y Vega, 2010).

Con respecto a la segunda hipótesis, se muestran unos resultados significativos en la relación de engagement con ajuste al puesto de trabajo, no así entre trabajo significativo y ajuste al puesto. No se han hallado estudios que contengan estas variables relacionadas por lo que se sugiere contrastar ambas en estudios futuros. En un estudio de Cobo-Rendón y cols. (2022), los autores concluyen que el engagement es un claro predictor del ajuste institucional, académico, emocional y social del alumnado a la vida universitaria. Estos resultados nos aportan la idea de confirmar nuestra hipótesis en relación al engagement pero no así al trabajo significativo.

En cuanto a la tercera hipótesis, esta plantea que las mujeres que desempeñan puestos de trabajo de cara al cliente/usuario presentan mayores niveles de trabajo significativo, engagement y ajuste al puesto de trabajo que los hombres. Sin embargo, los resultados obtenidos en este estudio muestran que no existen diferencias estadísticamente significativas entre géneros. Otros estudios como el de Lupano Perugini y Waisman (2018), si hallaron diferencias significativas en género, pero lo atribuían a que en su estudio las mujeres ocupaban altos cargos en las organizaciones y esto conllevaba a puntuaciones altas en engagement.

La cuarta hipótesis plantea que las personas con mayor antigüedad en el puesto presentan menor nivel de engagement y mayores puntuaciones en fatiga, los resultados obtenidos reflejan que hay un nivel ligeramente inferior de engagement en las personas que llevan más de 10 años en su puesto de trabajo, y el nivel de fatiga es ligeramente superior a los que llevan menos de 5 años. Aunque los resultados no son significativos, esto sugiere que a más años en el puesto de trabajo menor es el nivel de engagement. No se puede apreciar que la antigüedad en el puesto sea un claro predictor de la fatiga laboral y el engagement, como señala Rutledge y cols. (2021) en

su estudio, sí lo sería la fatiga crónica entre otras variables como trabajo significativo y alegría en el trabajo.

La quinta hipótesis del estudio plantea que las personas con mayor antigüedad en el puesto presentarán mayores puntuaciones de trabajo significativo y de ajuste al puesto de trabajo. Los resultados obtenidos indican lo contrario a lo planteado en la hipótesis, aunque los resultados no son significativos, se rechaza la hipótesis. Sin embargo, en Gualavisi y Oliveri (2016) plantean que aquellos/as trabajadores/as que presentan mayor antigüedad en el puesto son las que tienen mayor nivel de cualificación, es decir, cuanto más cualificados mayor es la antigüedad en su puesto de trabajo lo que puede sugerir que hay un mayor ajuste persona-puesto de trabajo.

Por último, la sexta hipótesis plantea que las mujeres presentarán puntuaciones más altas en el trabajo significativo y más bajas en fatiga laboral que los hombres. No se encontraron resultados estadísticamente significativos en relación al trabajo significativo, pero sí se observan diferencias significativas en fatiga laboral en función del género, aunque en sentido contrario a lo planteado en la hipótesis, es decir, las mujeres del estudio presentaban mayores puntuaciones en fatiga que los hombres, por lo que se rechaza la hipótesis seis. Este resultado refleja que la mujer tiene una puntuación media más alta que los hombres en fatiga, lo que coincide con el planteamiento de la asociación sindical Intersindical en su estudio de fatiga en relación con el género.

Este estudio realizado en Canarias, concretamente en Tenerife, los resultados pueden servir de referencia a las organizaciones sobre la importancia de la relación entre el ajuste al puesto de trabajo, la significación del trabajo y el engagement como factores que no dependen del trabajador exclusivamente.

Los resultados más llamativos de este estudio quizás es el no hallazgo de diferencias significativas referente al género en relación al trabajo de cara al público, y, también, con respecto al trabajo significativo. Otro punto a destacar es la antigüedad en el puesto, los datos mostraron que no existen diferencias significativas relacionadas con el trabajo significativo, ajuste al puesto de trabajo y engagement.

Se debe tener en cuenta las principales limitaciones del estudio como es el tamaño y heterogeneidad de la muestra ya que las variables no influyen de igual manera en los distintos sectores, los horarios de la actividad desarrollada, hay falta de

representatividad por sectores laborales, existe diversidad de la muestra en cuanto a puestos, organizaciones, etc.

Se precisan más estudios sobre la relación entre las tres variables: trabajo significativo, engagement y ajuste puesto-trabajo, y la antigüedad en el puesto.

En futuras investigaciones sería de interés analizar las variables mencionadas relacionadas con la atención al usuario/cliente y la antigüedad en el puesto, ya que la gran mayoría de los estudios realizados se hacen del ámbito sanitario y/o educativo.

Referencias29

- Arquer, M. I. de. (s. f.). *Carga mental de trabajo: Factores*. Instituto Nacional De Seguridad Y Salud En El Trabajo - INSST. Recuperado 8 de marzo de 2023, de <https://www.insst.es/>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 3, 309-328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A., & Schaufeli, W. (2003). *Utrecht work engagement scale*. Recuperado 16 de abril de 2023, de https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_Espanol.pdf
- Bailey, C., Madden, A., Alfes, K., Shantz, A., & Soane, E. (2017). The mismanaged soul: Existential labor and the erosion of meaningful work. *Human Resource Management Review* 27, 3, 416-430. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2016.11.001>
- Bilbao, J. y Vega, M. (s. f.). *NTP-394-Satisfacción-laboral-escala-general-de-satisfacción*. Instituto Nacional De Seguridad Y Salud En El Trabajo - INSST. Recuperado 10 de marzo de 2023, de <https://saludlaboralydiscapacidad.org/wp-content/uploads/2019/05/NTP-394-Satisfacci%C3%B3n-laboral-escala-general-de-satisfacci%C3%B3n.pdf>
- BOE-A-2018-16673. *Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre de 2018* (s. f.). Recuperado 11 de julio de 2023, de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2018-16673>
- Cable, D. M., & DeRue, D. S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 87, 5, 875-884. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.5.875>
- Cobo-Rendón, R., López-Angulo, Y., Sáez-Delgado, F., & Mella-Norambuena, J. (2022). Engagement, motivación académica y ajuste de estudiantado

- universitario. En *Revista Electrónica Educare* (Vol. 26, Números 3, pp. 1-19).
<https://doi.org/10.15359/ree.26-3.15>
- Díaz Vilela, L. (1998). *Psicología del Trabajo y las Organizaciones. Concepto, Historia y Método*. Universidad De La Laguna. Recuperado 13 de abril de 2023, de <https://ldiazvi.webs.ull.es/pstro.pdf>
- Duarte-Lores, I., Rolo-González, G., Suárez, E., & China-Montesdeoca, C. (2021). Meaningful work, work and life satisfaction: Spanish adaptation of Work and Meaning Inventory Scale. *Current Psychology*, 42, 14, 12151-12163.
<https://doi.org/10.1007/s12144-021-02569-8>
- Fernández Felipe, M. C., Cruz Cantos, M. L. de la, Gayoso Doldan, M., & Rodríguez Tupayachi, S. (2015). Carga mental en la mujer trabajadora: Desigualdad de género y prevalencia. *Medicina y Seguridad del Trabajo* (Vol. 61, Números 238, pp. 18-33). <https://doi.org/10.4321/s0465-546x2015000100003>
- García Viamontes, D. (2010). *Satisfacción Laboral. Una Aproximación Teórica*. Ideas. Recuperado 8 de abril de 2023, de <https://ideas.repec.org/a/erv/coccss/y2010i2010-0721.html>
- Gil-Monte, P. R. (2014). *Manual de Psicología aplicada al trabajo y a la prevención de los riesgos laborales*. Ediciones Pirámide.
- Giovannone, P. M. (2012). La gestión de la motivación organizacional con el enfoque de la teoría de Herzberg. *Tesis de maestría*.
<https://doi.org/10.35537/10915/22438>
- Gualavisi, M., y Oliveri, M. L. (2016). Antigüedad en el empleo y rotación laboral en América Latina. Nota técnica del *Banco Interamericano de Desarrollo*
<https://doi.org/10.18235/0000357>
- Gutiérrez, J. L., Moreno Jiménez, B., Garrosa Hernández, E., & López López, A. (2005). *Carga mental y fatiga en servicios especiales de enfermería*. Pepsic. Recuperado 2 de junio de 2023, de

http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-05342005000300003

Harpaz, I. (2002) *The Structure of the Meaning of Work: A Relative Stability*. ResearchGate. Recuperado 9 de julio de 2023, de https://www.researchgate.net/publication/247717457_The_Structure_of_the_Meaning_of_Work_A_Relative_Stability_Amidst_Change

Villar Fernández, M. F. (s. f.). *La carga física de trabajo*. Instituto Nacional De Seguridad E Higiene En El Trabajo. Recuperado 13 de abril de 2023, de <https://www.insst.es/documents/94886/524420/La+carga+f%C3%ADsica+de+trabajo/9ff0cb49-db5f-46d6-b131-88f132819f34>

Harpaz, I., & Fu, X. (2002). The Structure of the Meaning of Work: A Relative Stability Amidst Change. *Human Relations*, 55, 6, 639-667. <https://doi.org/10.1177/0018726702556002>

Hernández, G. C., Galvis, S. C., & Narvárez, K. Y. T. (2003). Cultura organizacional y bienestar laboral. *Cuadernos de ADMINISTRACIÓN*, 16(25), 109-137. <https://www.redalyc.org/pdf/205/20502506.pdf>

Intersindical (s.f.) La cuestión de género en la prevención de riesgos laborales. https://www.intersindical.es/boletin/laintersindical_saludlaboral_07/archivos/la_cuestion_de_genero_en_la_PRL.pdf

Álvarez Pérez, D., Castro Casal, C., & Vila Vázquez, G. (2014). Actitudes y engagement en el trabajo como antecedentes del comportamiento altruista. *Revista Venezolana de Gerencia* (Vol. 19, Números 65, pp. 23-42). <https://doi.org/10.31876/revista.v19i65.11250>

Software SPSS - España | IBM. (s. f.). Software IBM SPSS. Recuperado 14 de junio de 2023, de <https://www.ibm.com/es-es/spss>

- Jansen, N. W. H., van Amelsvoort, Kristensen, van den Brandt, & Kant. (2003). Work schedules and fatigue: A prospective cohort study. *Occupational and Environmental Medicine* 60, 53). https://doi.org/10.1136/oem.60.suppl_1.i47
- Korotkov, D. L. (1998). *The sense of coherence: Making sense out of chaos*. APA PsycNet. Recuperado 6 de mayo de 2023, de <https://psycnet.apa.org/record/1998-06124-003>
- Lauver, K. J., & Kristof-Brown, A. (2001). Distinguishing between Employees' Perceptions of Person–Job and Person–Organization Fit. En *Journal of Vocational Behavior*, 59, 3, 454-470. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1807>
- Leiter, M. P., & Bakker, A. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. APA PsycNet. Recuperado 16 abril de 2023, de <https://psycnet.apa.org/record/2010-06187-000>
- Lupano Perugini, M. L., & Waisman, S. (2018). Work engagement y su relación con la performance y la satisfacción laboral. *Psicodebate* 18, 2, 77-89. <https://doi.org/10.18682/pd.v18i2.808>
- Matuska, K. & Christiansen, C. (2008). *A proposed Model of Lifestyle Balance*. ResearchGate. Recuperado 11 de junio de 2023, de https://www.researchgate.net/publication/232848751_A_proposed_Model_of_Lifestyle_Balance
- Moda, D. (s. f.). *¿Qué sabemos sobre el trabajo?* Grupo De Estudio Sobre Políticas Sociales Y Condiciones De Trabajo. Recuperado 10 de abril de 2023, de http://polsocytrabiigg.socials.uba.ar/wp-content/uploads/sites/152/2021/09/Meda_Que-sabemos-del-trabajo_RevistaMT.pdf
- Muñoz, A. R., y Bakker, A. B. (2009). El engagement en el trabajo. En Salanova, M. & Schaufeli, W. (2009). *El engagement en el trabajo: cuando el trabajo se convierte en pasión*, 437-452. Alianza Ensayo.

- Neffa, J. C. (1999). *Actividad, trabajo y empleo: Algunas reflexiones sobre un tema en debate*. ResearchGate. Recuperado 12 de marzo de 2023, de https://www.researchgate.net/publication/262624304_Actividad_trabajo_y_empl_eo_algunas_reflexiones_sobre_un_tema_en_debate
- Rolo González, G., Díaz Cabrera, D. y Hernández-Fernaud, E. (2009). Desarrollo de una Escala Subjetiva de Carga Mental de Trabajo (ESCAM). *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 25, 1, 29-37. <https://doi.org/10.4321/s1576-59622009000100004>
- Rutledge, D. N., Douville, S., Winokur, E., Drake, D., & Niedziela, D. (2021). *Impact of engagement factors on nurses*. National Library of Medicine. Recuperado 11 de abril de 2023, de <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33606341/>
- Salanova, M., Agut, S., & Peiró, J. M. (2005). Linking Organizational Resources and Work Engagement to Employee Performance and Customer Loyalty: The Mediation of Service Climate. *Journal of Applied Psychology* 90, 6, 1217-1227. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.6.1217>
- Salanova, M., Bresó, E., y Schaufeli, W. B. (2005). *Hacia un modelo espiral de las creencias de eficacia en el estudio* .. APA PsycNet. Recuperado 12 de abril de 2023, de <https://psycnet.apa.org/record/2006-04150-007>
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2010). *Defining and measuring work engagement : Bringing clarity to the concept*. Semantic Scholar. Recuperado 8 de marzo de 2023, de <https://www.semanticscholar.org/paper/Defining-and-measuring-work-engagement-%3A-Bringing-Schaufeli-Bakker/61749fbf474fef4b61d9567f488f8ead8278841f>
- Stephan, U., Tavares, S. M., Carvalho, H., Ramalho, J. J., Santos, S. C., & van Veldhoven, M. (2020). Self-employment and eudaimonic well-being: Energized by meaning, enabled by societal legitimacy. En *Journal of Business Venturing* , 35, 6, 106047. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2020.106047>

- Tims, M., Bakker, A. B., & Xanthopoulou, D. (2010). Do Transformational Leaders Enhance their Followers. En *PsycEXTRA* . <https://doi.org/10.1037/e572992012-318>
- ten Brummelhuis, L., Bakker, A., Hetland, J., & Keulemans, L. (2012) *Do New Ways of Working Foster Work Engagement?*. ResearchGate. Recuperado 13 de abril de 2023, de https://www.researchgate.net/publication/221770194_Do_New_Ways_of_Working_Foster_Work_Engagement
- Judge, T. A., Van Vianen, A. E. M., & De Pater, I. E. (2004). Emotional Stability, Core Self-Evaluations, and Job Outcomes: A Review of the Evidence and an Agenda for Future Research. En *Human Performance* (Vol. 17, Números 3, pp. 325-346). https://doi.org/10.1207/s15327043hup1703_4
- Villar Fernández, M. F. (s. f.). *INSST - NTP 177: La carga física de trabajo: Definición y evaluación*. Instituto Nacional De Seguridad E Higiene En El Trabajo. Recuperado 3 de junio de 2023, de https://www.insst.es/documents/94886/326853/ntp_177.pdf/83584437-a435-4f77-b708-b63aa80931d2?version=1.1&t=1680344656192

Anexos

Anexo A

Hola, soy Carmen Delia estudiante del grado de Psicología de la Universidad de La Laguna. Estoy realizando un estudio para el Trabajo Final de Grado que tiene como objetivo conocer la relación de las características del trabajo con el bienestar de las/los trabajadoras/es. Por ello solicito su colaboración respondiendo el cuestionario que aparece en el siguiente enlace y compartiéndolo con familiares y amigos en situación laboral activo/a. Cumplimentar el cuestionario le llevará unos 15 minutos aproximadamente.

Pinche en el enlace para responder el cuestionario:

https://psicologiasocial.eu.qualtrics.com/jfe/form/SV_eM4jNOZBVMopevk

Puede, también, copiar y pegar el enlace en su buscador.

Muchas gracias por su colaboración y por la difusión del cuestionario

Anexo B

Figura 1.

Estado civil

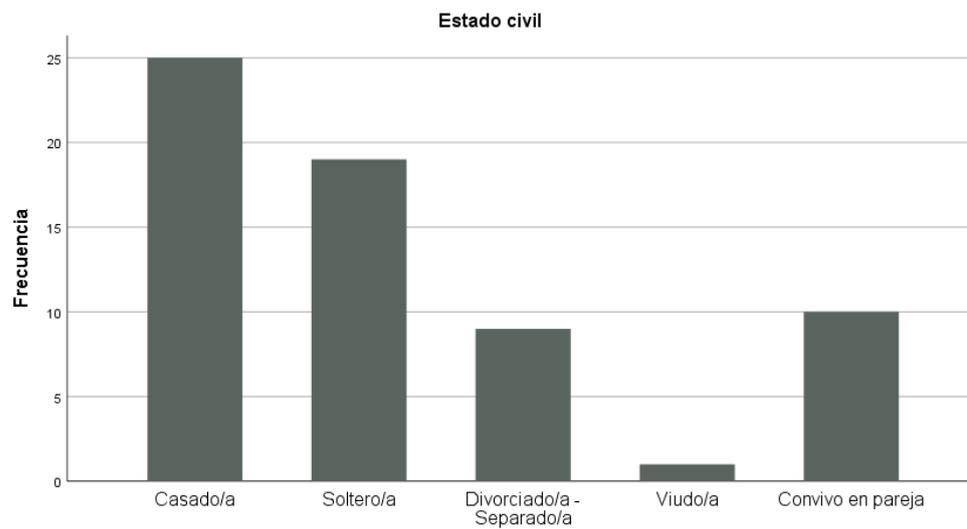


Figura 2.

Número de hijos o familiares a cargo

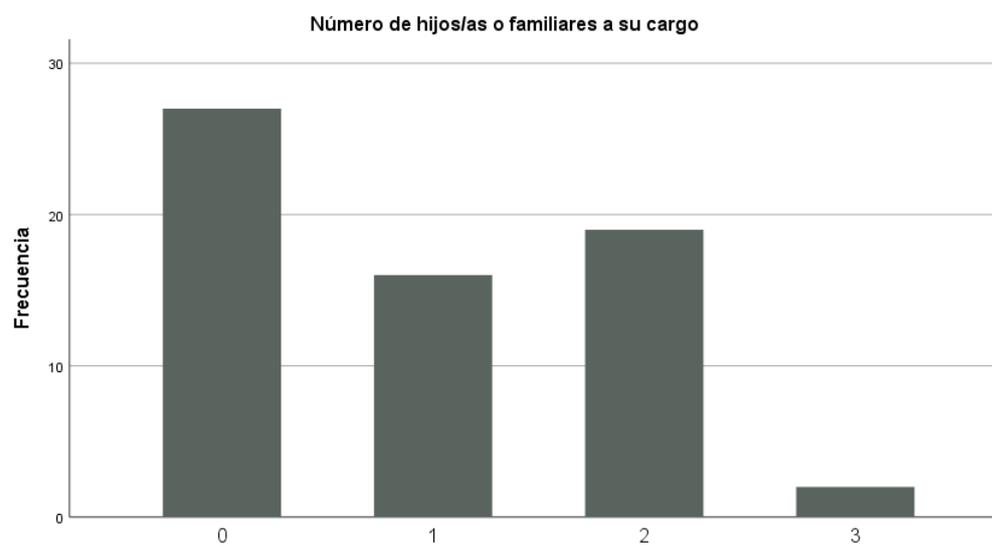


Figura 3.

Nivel de estudios

