

Introducción

Los **factores de riesgo psicosocial (FRP)** son las condiciones percibidas por la persona en su relación con el medio organizacional, producto de la gestión del trabajo o de aspectos organizacionales, que afectan a su bienestar y salud (Bravo, & Peiró, 1999).

El **Engagement** se concibe como el estado positivo de compromiso, satisfacción, dedicación y absorción, que permite experimentar una conexión y realización efectiva con el trabajo (Schaufeli, et al., 2002).

Numerosas investigaciones muestran que algunos FRP son importantes predictores del Engagement (Shimazu, & Schaufeli, 2009; Xanthopoulou, et al., 2009). Este trabajo ha tenido por objetivo analizar la influencia de los FRP sobre el Engagement en una muestra de taxistas de Alicante.

Método

Muestra. 249 taxistas; 240 varones (96.4%); edad media: 45.32 (DT = 8.86).

Variables.

- Engagement: 1) Vigor, 2) Dedicación, y 3) Absorción.
- Factores de Riesgo Psicosocial.

Instrumentos.

- Utrech Work Engagement Scale (Schaufeli, et al., 2002).
- Cuestionario Adaptado de Factores de Riesgo Psicosocial para la Salud Ocupacional del INSHT (Solanes, Tirado, & Martín del Río, 2004).

Análisis estadísticos. Análisis de regresión (stepwise).

Resultados

Para la dimensión **Vigor**, un 18% de su varianza está explicada por los FRP de *Habilidades sociales de gestión e Importancia del trabajo*.

Para la dimensión **Dedicación**, el 40% de su varianza viene explicada por los FRP de *Motivación intrínseca, Poca variedad y repetitividad, Capacidad de adaptación a nuevas situaciones, Carga mental, Importancia del trabajo, Motivación extrínseca y Nivel de fatiga*.

Por último, un 39% de la varianza de **Absorción** se explica por los FRP de *Carga mental, Dificultad de la tarea, Motivación intrínseca, Importancia del trabajo, y Poca variedad y repetitividad*.

	Vigor			Dedicación			Absorción		
	β	ES	t	β	ES	t	β	ES	t
Habilidades sociales de gestión	.24	0.07	3.48**						
Importancia del trabajo	.24	0.09	3.42**	.18	0.11	2.81**	.21	0.12	3.16**
Motivación Intrínseca				.17	0.08	2.98**	.11	0.08	1.97*
Poca variedad/repetitivid.				-.45	0.09	-7.61†	-.15	0.08	-2.78**
Capacidad adaptación a nuevas situaciones				.28	0.08	4.53†			
Carga mental				.28	0.08	4.80†	.28	0.09	4.69†
Importancia del trabajo				.18	0.06	2.51†			
Motivación extrínseca				.14	0.06	2.51†			
Nivel de fatiga				-.12	0.10	-2.28*			
Dificultad de la tarea							.22	0.10	4.12†
ΔR	.18			.40			.39		

†p < .001; **p < .01; *p < .05

Conclusiones

Algunos FRP influyen sobre las dimensiones del Engagement en profesionales del taxi, por lo que intervenir sobre los mismos podría mejorar el Engagement en taxistas.

El FRP "Importancia del trabajo" influye positivamente sobre el Engagement en taxistas, lo que indica la necesidad de hacer visibles y reconocer las metas y el trabajo, que en el caso del taxista, se determina por la relación cliente-proveedor.

El FRP "Carga mental" influye positivamente sobre las dimensiones de Dedicación y Absorción, lo que sugiere que cierta movilización de los recursos cognitivos contribuye al desarrollo del Engagement en los profesionales del taxi.

Referencias

- Bravo, M.J., & Peiró, J.M. (1999). Factores Psicosociales en la prevención de riesgos laborales oportunidades y retos para la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 15(2), 137-146.
- Salanova, M., Llorens, S., & Schaufeli, W.B. (2011). "Yes, I can, I feel good, and I just do it!" On gain cycles of efficacy beliefs, and Engagement. *Applied Psychology: An International Review*, 60(2), 255-285.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., González-Román, V., & Bakker, A.B. (2002). The measurement of engagement: a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.
- Shimazu, A., & Schaufeli, W.B. (2009). Towards a Positive Occupational Health: The Case of Engagement. *Jap J Stress Sci*, 24(3), 181-187.
- Solanes, A., Tirado, S., & Martín del Río, B. (2004). Factores de riesgo psicosocial para la salud ocupacional: adaptación de un instrumento de evaluación. *Revista de Psicología de la Salud*, 16(1-2), 85-110.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A., Demerouti, E., & Schaufeli, W.B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work Engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 235-244.