



<https://doi.org/10.25115/riem.v12i2.4555>

ISSN: 2173-1950

## **Análisis de la pasión por el trabajo y el *empowerment* estructural en entidades pro-migrantes españolas**

Aleix Morilla-Luchena<sup>1</sup>, Yolanda Borrego-Alés<sup>2</sup>, Alejandro Orgambídez-Ramos<sup>3</sup>, Octavio Vázquez-Aguado<sup>4</sup>

**Resumen:** Introducción: El estudio de las variables psicosociales positivas se presenta como un campo de creciente interés, especialmente en el ámbito de la intervención social, ya que son relevantes para comprender el desempeño laboral en organizaciones sociales donde muchas veces se presentan factores psicosociales desfavorables que pueden afectar negativamente tanto al bienestar o a la salud del trabajador, como al desarrollo del trabajo. Objetivo: conocer la calidad de vida laboral de las personas profesionales en las entidades promigrantes españolas a partir de la pasión por el trabajo y el *empowerment* estructural. Metodología: Este trabajo se centra en entidades “promigrantes” en España. Hemos analizado una muestra de 171 trabajadores/as de este tipo de entidades (de un panel más amplio formado por 687 profesionales a nivel nacional) utilizando para ello la escala de pasión por el trabajo y la escala *Conditions for Work Effectiveness Questionnaire* (CWEQ-II). Los resultados muestran puntuaciones altas tanto en pasión armoniosa como en el acceso a oportunidades, con una puntuación medio-baja para la pasión obsesiva, y puntuaciones medio-altas para el *empowerment* estructural en su conjunto y sus componentes de información, apoyo y recursos, siendo el acceso a éstos últimos el valor más bajo, pero dentro de los valores medio-altos.

---

<sup>1</sup> Departamento de Sociología, Trabajo Social y Salud Pública. Universidad de Huelva. España. [aleix.morilla@dstso.uhu.es](mailto:aleix.morilla@dstso.uhu.es)

<sup>2</sup> Departamento de Psicología Social, Evolutiva y de la Educación. Universidad de Huelva, España. [yborrego@dpsi.uhu.es](mailto:yborrego@dpsi.uhu.es)

<sup>3</sup> Departamento de Psicología Social, Trabajo Social, Antropología Social y Estudios de Asia Oriental. Universidad de Málaga, España. [aorgambidez@uma.es](mailto:aorgambidez@uma.es)

<sup>4</sup> Departamento de Sociología, Trabajo Social y Salud Pública. Universidad de Huelva. España. [octavio@dstso.uhu.es](mailto:octavio@dstso.uhu.es)

**Palabras Clave:** Entidades pro-migrantes, Variables psicosociales, Tercer Sector, Pasión por el trabajo, *empowerment* estructural.

## **Analysis of the passion for work and structural empowerment in Spanish pro-migrant entities**

**Abstract:** Introduction: The study of positive psychosocial variables is an area of growing interest, especially in the field of social intervention, as they are relevant for understanding work performance in social organisations where unfavourable psychosocial factors often occur that can negatively affect both the worker's well-being or health and the development of the work. Objective: to find out about the quality of working life of professionals in Spanish migrant organisations on the basis of passion for work and structural *empowerment*. Methodology: This study focuses on "pro-migrant" organisations in Spain. We have analysed a sample of 171 workers in this type of organisation (from a larger panel of 687 professionals at the national level) using the passion for work scale and the Conditions for Work Effectiveness Questionnaire (CWEQ-II). The results show high scores for both harmonious passion and access to opportunities, with a medium-low score for obsessive passion, and medium-high scores for structural *empowerment* as a whole and its components of information, support and resources, with access to the latter being the lowest, but within the medium-high range.

**Keywords:** Pro-migrant entities, Psychosocial variables, Third sector, Passion for work, structural *empowerment*.

## **1. Introducción**

El trabajo que se desarrolla en entidades “pro-migrantes” en España se presenta como un contexto con unas particularidades propias muy interesante para el estudio de las condiciones de trabajo de los profesionales de las mismas y por las repercusiones que tiene en la prestación del mejor servicio posible, tanto por las características propias del trabajo como por las implicaciones sociales respecto al colectivo con el cual se interviene. Ya en el Informe sobre Exclusión y Desarrollo Social en España (Fundación FOESSA, 2019, p. 71), se recogía que tanto las ideas reflejadas en las encuestas de opinión como el auge de los partidos de carácter nacionalista o el endurecimiento de las políticas regulatorias de los flujos migratorios, apuntan a que el espíritu de integración y de acogida pierde fuerza en el mundo occidental.

¿Qué consideramos como “entidades pro-migrantes”? Podemos distinguir entre dos grandes tipologías: en primer lugar, aquellas entidades u organizaciones generadas desde el propio colectivo de personas migrantes o extranjeras, y, en segundo lugar, “entidades pro-migración o pro-migrantes”, también denominadas por algunos autores como “organizaciones aliadas” de los/as migrantes (Miller, 1981, en Però, 2007).

Estas entidades aparecen desde la propia sociedad de receptora y son aquellas que centran su actividad en los inmigrantes extracomunitarios y/o las personas refugiadas (con la excepción, por sus particularidades dentro de la UE, de Rumanía y Bulgaria), ya que la legislación comunitaria concede una mayor protección a los ciudadanos de países miembros. Podemos decir que este tipo de entidades “pro-migración” se generan ante un déficit de la Administración Pública a la hora de gestionar la diversidad que supone la presencia de personas extranjeras, que, debido a su condición de migrantes extracomunitarios, encuentran dificultades en el acceso a los recursos públicos existentes, necesitando de un mayor apoyo (especialmente en el momento de la llegada al país) en los aspectos más fundamentales de su vida: información sobre recursos existentes, orientación jurídica, apoyo en la satisfacción de sus necesidades básicas, búsqueda de vivienda, regulación del permiso de trabajo, etc.

Si bien en ocasiones los objetivos y actuaciones pueden ser parecidos, una de las diferencias entre las “entidades de migrantes” y las “entidades pro-migrantes”, es que estas segundas frecuentemente tienen su origen, impulso y desarrollo en una iniciativa de la población autóctona, y suelen estar mayoritariamente integradas por personas nacionales, aunque es común encontrar personas migrantes dentro de su estructura profesional y/o de voluntariado, que facilitan las tareas de mediación intercultural de

comunicación respecto a un determinado colectivo. Por su parte, las “entidades de migrantes” se originan normalmente por la agrupación de diversas personas que comparten una misma procedencia, y suelen incorporar un mayor número de actividades en la línea del mantenimiento y promoción de su cultura propia.

Solanes (2006, p. 38) identifica el asociacionismo de las personas migrantes bien como una “sociabilidad exogrupo”, que supone la presencia de los/as migrantes en las organizaciones del entramado social del país de acogida, o bien, como una “sociabilidad intragrupo”, que se identificaría más con estas organizaciones de personas migrantes, y que se estructuran normalmente por países de procedencia o pertenencia a una comunidad con creencias comunes. Estas organizaciones cumplen importantes funciones para sus miembros a las que es complicado que puedan llegar las entidades “pro-migrantes”, por ejemplo, la creación de un espacio de sociabilidad propia, la satisfacción de necesidades muy específicas y el funcionamiento de éstas como una fuente de recursos que va más allá de cubrir posibles carencias materiales, constituyéndose como redes de apoyo en los distintos ámbitos de la vida de las personas. No obstante, se viene observando en estas entidades de migrantes que las actuales figuras de representación y los liderazgos emergentes permiten vislumbrar la aparición de una “sociedad civil” de origen inmigrante que quiere hacerse un hueco en la esfera pública general, y no solo en un espacio secundario relegado a los “problemas” relacionados únicamente con la inmigración (Ferràs-Murcia y Martín-Pérez, 2019).

Aunque ambos tipos de entidades (“de migrantes” y “pro-migrantes”) aparecen como fruto de las carencias de la Administración Pública para cubrir determinadas necesidades de las personas extranjeras en nuestro país, quizá sea en las entidades “pro-migrantes” donde se observa una mayor interrelación con la Administración Pública, ya que el alcance de éstas suele ser más amplio, y también el grado de profesionalización, lo que hace que suelen recurrir con más frecuencia a la financiación que ofertan los poderes públicos (a nivel nacional, regional o local). También suelen tener mayor potencia a la hora de cumplir con los requisitos solicitados en las diferentes líneas de financiación que permiten acceder a las subvenciones públicas. Por su parte, es más sencillo que las pequeñas entidades “de migrantes” puedan funcionar de forma autónoma con menor contribución pública (limitándose frecuentemente a solicitar financiación para el mantenimiento de una sede física y los gastos de suministro de la misma), ya que su actividad suele involucrar a un menor número de participantes y muchas veces puede impulsarse con la mera contribución de los mismos (con tiempo y recursos).

En la mayoría de estas entidades el trabajo que se desarrolla, además del asociado a la intervención directa y la gestión de recursos, podría asemejarse a un activismo social en favor de estas personas. Se intenta producir un cambio a través de la acción indirecta, influyendo en los demás actores sociales (gobiernos, consumidores/as, trabajadores/as, etc.) relevantes en el territorio (Martin y Osberg, 2007, en Guzmán y Trujillo, 2008). Asimismo, en relación con las personas migrantes, esta actividad se identifica como una importante forma de lucha contra la discriminación y el racismo, junto a la capacitación para la concienciación sobre las formas de discriminación hacia estas personas, y la apertura de espacios de reflexión y diálogo para promover la valoración social positiva hacia las mismas, entre otras (López et al., 2019).

El trabajo en estas entidades, llevado hasta sus últimas consecuencias, a veces supone incluso asumir un elevado coste personal: En el contexto europeo se han constatado diferentes casos en agentes de la sociedad civil que han experimentado diferentes formas de vigilancia, desde la sospecha y la intimidación hasta las restricciones legales, el acceso limitado a la financiación, la administración de penas y cargos criminales (Vosyliūtė y Conte, 2019). Prueba de ello son algunos ejemplos recientes y mediáticos, como el caso de Cédric Herrou en Francia (Penchaszadeh y Sferco, 2019), el caso del barco de salvamento de Proactiva Open-Arms (Álvarez-Jiménez y Padrós-Cuxart, 2017) o los bomberos voluntarios de la asociación PROEM-AID (Skleparis y Armakolas, 2016), a los que se podrían sumar nombres como el de la conocida activista pro Derechos Humanos Helena Maleno y, más recientemente, la capitana de la embarcación “Sea Watch” Carola Rackete. Todos ellos ejemplos de lo se viene denominando por las entidades sociales como “criminalización de la solidaridad”.

También es sencillo pensar en una afectación más cotidiana, del día a día de estos/as trabajadores/as: por ejemplo, una percepción negativa de otras personas por considerar que están “ayudando a gente de fuera antes que a las de aquí”, verse implicadas en situaciones de conflicto o de deterioro de amistades al enfrentar determinados discursos racistas y/o xenófobos. El sentimiento percibido de que son los únicos que se pronuncian a la hora de censurar ciertas actitudes (causando en ocasiones situaciones de incomodidad o enfrentamiento en grupos de amistades, familiares laborales, etc., por ejemplo, al señalar un comentario o broma como racista, o al desmentir falsos rumores respecto al colectivo).

Esta caracterización de los/as trabajadores/as en la lucha por los derechos y cambios legislativos en favor del colectivo hacia el que dirigen principalmente su actividad podría ser uno de los elementos destacados de las entidades “pro-migrantes” (también presente

con fuerza en asociaciones en defensa de las personas con discapacidad, a favor de los colectivos LGTBI+, u organizaciones feministas, supone un importante desgaste para estas personas a por las implicaciones que ello conlleva, aunque también podría suponer una importante fuente de protección y motivación como una “fuerza” que empuja a estos/as trabajadores/as a seguir desempeñando sus trabajos en un contexto muchas veces adverso hacia el colectivo desfavorecido.

## 2. Factores psicosociales que inciden en la calidad de vida laboral: pasión por el trabajo y *empowerment* estructural

Los factores psicosociales pueden definirse como “aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que pueden afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador, como al desarrollo del trabajo” (Martín-Daza y Pérez-Bilbao, 1997).

Pueden ser favorables o desfavorables tanto para desarrollar la actividad laboral en sí como para la calidad de vida del individuo. Cuando son desfavorables tienen consecuencias perjudiciales para la seguridad, para la salud física, psíquica o social y para el bienestar de las personas trabajadoras y hablamos de factores de riesgo psicosocial o fuentes de estrés laboral (Borrego-Alés et al., 2019). Parece haber consenso en que estos factores psicosociales en el trabajo son complejos y difíciles de entender, dado que están compuestos por múltiples variables y también por las percepciones y experiencias de los/as trabajadores/as (Uribe, 2014).

En el presente artículo se realiza una aproximación a las variables psicosociales pasión por el trabajo y el *empowerment* estructural con el fin de explorar en qué medida estas variables psicosociales son relevantes en los profesionales de este tipo de organizaciones. Se expone a continuación una breve conceptualización de estas variables:

La pasión por el trabajo puede potenciar la motivación y bienestar en la organización y considerar el trabajo como algo importante en la vida de las personas que lo desempeñan, no obstante, también puede interferir con una vida equilibrada y provocar conflictos con otras esferas de la vida de las personas. Esta idea es especialmente relevante a la hora de considerar este perfil del trabajador de las organizaciones promigrantes, a los que se presupone una especial implicación aun fuera del horario laboral respecto al colectivo con el que trabajan, lo que supone una mayor dedicación de tiempo

y energía que puede interferir con otros ámbitos vitales de estas personas (tiempo de ocio y tiempo libre, dedicación a la familia, etc.).

Esta pasión por el trabajo entendida, siguiendo a Vallerand et al. (2003), como una fuerte inclinación hacia una actividad que gusta a las personas y que se considera importante en sus vidas, se manifiesta de dos maneras: la armoniosa, donde el trabajo es un elemento destacado en la vida de la persona pero sin que ello la lleve a pensar constantemente en el mismo ni a trabajar de forma excesiva y, por otro lado, la obsesiva, que se relaciona con un impulso incontrolable por el trabajo que puede llevar al agotamiento, incluso en perjuicio de otras áreas muy importantes para la vida y la salud psicosocial de las personas.

El *empowerment* estructural se relaciona con las condiciones y características que se dan en el ambiente de trabajo. Siguiendo a Kanter (1993), podemos delimitar cuatro componentes dentro del mismo: En primer lugar, las oportunidades, como el acceso al aprendizaje y al crecimiento dentro de la organización, lo que guarda relación con la consideración del trabajo como algo estimulante, la oportunidad de adquirir nuevas habilidades y conocimientos y el desarrollo de tareas que posibiliten poner en práctica las propias habilidades y conocimientos. En segundo lugar, información, como posesión de los conocimientos necesarios (formales e informales) para poder desarrollar su trabajo de forma adecuada y eficaz, lo que se relaciona con la información acerca del estado actual de la organización y los valores y objetivos de las personas que ocupan los puestos de dirección y toma de decisiones. En tercer lugar, apoyo, entendido como retroalimentación recibida dentro de la organización de forma apropiada sobre las cosas que se hacen bien en el trabajo y aquellas sobre las que se podría mejorar, y con recibir sugerencias y observaciones útiles y consejos que permitan resolver los problemas que puedan darse en la práctica profesional. En cuarto y último lugar, recursos, como los medios necesarios para poder llevar a cabo el trabajo de forma correcta, el tiempo disponible para hacer las gestiones y trámites necesarios derivados del trabajo y poder cumplir con los requisitos de las tareas, así como la posibilidad de obtener ayuda cuando sea necesario.

Tomando como referencia estas dos variables expuestas anteriormente se trata de abordar el estudio de los aspectos psicosociales de los/as trabajadores de estas organizaciones desde un enfoque de la Psicología de la Salud Ocupacional Positiva, que es una corriente de la psicología positiva aplicada al contexto de la psicología del trabajo y las organizaciones que viene a centrarse en las condiciones positivas y en las fortalezas



humanas que se relacionan con el bienestar de los miembros de una organización (Schaufeli, 2004).

Sobre la salud laboral de los profesionales de la intervención social, encontramos numerosos trabajos en relación al burnout (Salanova, 2006; Barría, 2003; Aragón, 2006; De la Fuente y Sánchez, 2012; Facal-Fondo, 2012; Jenaro et al., 2006; Esteban-Ramiro, 2014; Abdallah, 2009; Soto y González, 2018), siendo muy escasos los estudios que tienen como objeto de investigación la pasión por el trabajo o el *empowerment* estructural.

Se observa también en la literatura que estas variables psicosociales pueden relacionarse con diferentes aspectos que inciden de manera positiva o negativa en la salud laboral de los/as trabajadores/as, siendo relevante esta relación positiva entre la pasión armoniosa (o negativa en el caso de la pasión obsesiva) y los cuatro componentes del *empowerment* estructural con variables que suponen una mejora en la salud laboral de los/as trabajadores (por ejemplo satisfacción laboral) y una relación negativa con aquellas variables que supondrían un perjuicio (por ejemplo, burnout o estrés laboral).

El estudio en profundidad de estas variables psicosociales positivas se presenta como un campo de creciente interés, especialmente en el ámbito social y de las entidades pro-migrantes, ya que niveles altos en estas variables, si bien no pueden considerarse, *per se*, como factores protectores frente a las causas que generan malestar en los/as trabajadores/as, son relevantes a la hora de comprender el desempeño de estos/as trabajadores/as en sus contextos laborales.

## **2. Método**

### *2.1. Participantes*

La muestra la conforman 171 trabajadores/as de entidades “pro-migración” pertenecientes a un panel más amplio de 682 participantes a nivel nacional donde se incluyen otros sectores de ocupación (atención a personas mayores, menores de edad, adicciones, etc.).

Un 74% de los participantes fueron mujeres, por un 25,4% de hombres, con una media de edad situada alrededor de los 40 años ( $M: 39,35$ ;  $DT: 9,38$ ) con una edad mínima de 22 años y máxima de 66 años.

Respecto a la titulación, se obtuvo una representación significativa de personas pertenecientes a la titulación de trabajo social, suponiendo un 35,7%) de la muestra, con un porcentaje parecido que el que se obtiene de la agrupación del resto características en este tipo de entidades (educación social, psicología, abogacía y administración, que suman un 36,3%, quedando una última categoría, denominada como “varias”, que recoge titulaciones diversas que no suelen ser las mayoritarias en este tipo de entidades (como *marketing*, educación infantil, etc.), suponiendo éstas un 28,1%.

Por otra parte, la muestra se divide prácticamente a la mitad entre personas casadas o en relación de pareja de hecho, un 48%, y aquellas que no tienen pareja, agrupando solteros/as, separados/as y divorciados/as, con un 52%. El número de hijos de media es 0,80 (*DT*: ,969), estando prácticamente la mitad de la muestra, 49,7%, constituida por trabajadores/as sin hijos/as.

La antigüedad mínima para que los/as trabajadores/as fueran considerados en el estudio fue de al menos un año ocupando el mismo puesto de trabajo y en la misma organización, obteniendo un tiempo medio de antigüedad cercano a los 6 años (*M*: 5,95; *DT*: 6,93) con un tiempo mínimo de 1 año y máximo de 35 años. Algo más de la mitad de la muestra (87, un 50,9%) lleva vinculada a la misma más de un año y menos de tres, seguido de las personas llevan entre 3 y 15 años (63, un 36,8%), y por último los/as trabajadores/as más veteranos/as (21, un 12,3%).

La mayoría de estos trabajadores/as pertenecen a organizaciones del ámbito privado, un 89,9%, por únicamente un 10,1% que manifiesta pertenecer a entidades públicas. La muestra se reparte, según tipo de contrato, en 57,8% con contrato de tipo temporal o por obra y servicio y 42,2% con contrato indefinido.

En la pregunta tipo de ocupación, tomando como referencia y agrupando las categorías del ítem 24 de la versión española del cuestionario internacional VSM 94 Módulo de encuesta sobre valores 1994 (Hofstede, 1994), se obtiene que únicamente 4,2% declararon su trabajo como de tipo manual y oficina, un 16,1% identificó su trabajo como de tipo vocacional, siendo el porcentaje mayoritario, un 46,4%, las personas que identificaron su trabajo como trabajadores/as con formación superior sin subordinados a su cargo, por un tercio de la muestra que encuadró su trabajo en la categoría de puestos de mando y dirección (con subordinados a cargo).

A pesar de tener o no subordinados, casi la mitad de los participantes, un 44%, declararon ocupar cargos de responsabilidad y decisión dentro de la entidad (como

ocurriría por ejemplo en las Juntas Directivas de las ONG), siendo 56% aquellos/as en puestos que no consideran con capacidad de decisión.

## 2.2. Instrumentos

Para realizar el estudio se elaboró una encuesta empleando los siguientes instrumentos: cuestionario de variables sociodemográficas e instrumentos específicos para pasión por el trabajo y compromiso organizacional. Se ha utilizado la versión en castellano de todas las escalas, y han sido sometidas a un análisis factorial confirmatorio.

La Tabla 1 muestra los instrumentos utilizados y su fiabilidad a través de la prueba Alfa de Cronbach, obteniendo unos niveles elevados para todos los instrumentos empleados, bastante por encima del criterio de ,70 recomendado por Nunnally y Bernstein (1994).

**Tabla 1. Estadísticos de Fiabilidad de los Instrumentos**

Instrumento utilizado	Variables	Alfa de Cronbach
Escala de Pasión (Vallerand <i>et al.</i> , 2003) adaptada al español por Orgambídez-Ramos <i>et al.</i> , 2014) compuesta por 14 ítems	Pasión armoniosa	,928
	Pasión obsesiva	,921
Adaptación al español (Mendoza-Sierra <i>et al.</i> , 2014) de la escala <i>Conditions for Work Effectiveness Questionnaire (CWEQ-II)</i> de Laschinger <i>et al.</i> (2001), compuesta por 12 ítems.	<i>Empowerment</i> estructural (E.E.)	,902
	E.E. Oportunidades	,866
	E.E. Información	,899
	E.E. Apoyo	,923
	E.E. Recursos	,829

Fuente: Elaboración propia

## 2.3. Estrategia de análisis

El trabajo de campo se desarrolló desde septiembre de 2018 a marzo de 2019, alcanzando un total de 682 participantes a nivel nacional, de entre los cuales se seleccionaron para el presente estudio los 171 cuyo ámbito de intervención es el de personas migrantes y refugiadas. Para el análisis de los datos se utilizó el software informático SPSS 22.0.

Se llevaron a cabo análisis de varianza de un factor (ANOVA), pruebas t para muestras independientes y análisis de correlación mediante el cálculo del coeficiente de Pearson

en función de la escala de medida de las variables. Cuando se encontraron diferencias estadísticamente significativas en el test de ANOVA, se aplicó la prueba *post hoc* de *Scheffé*, para identificar que pares de medias diferían significativamente.

También se realizaron cálculos de correlación de Pearson para conocer si existía relación, y el sentido de ésta (positiva o inversa) entre las diferentes variables psicosociales analizadas y aquellas variables sociodemográficas de tipo continuo (edad, antigüedad en la organización, número de hijos/as...).

### 3. Resultados

#### 3.1. Estadísticos descriptivos de las variables psicosociales analizadas

La Tabla 2 recoge los estadísticos descriptivos para las variables pasión por el trabajo (armoniosa y obsesiva) y *empowerment* estructural (oportunidades, información, apoyo y recursos).

**Tabla 2. Estadísticos descriptivos de las variables pasión por el trabajo y *empowerment* estructural**

	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>T</i>
Pasión armoniosa	171	5,65	1,15
Pasión obsesiva	171	3,11	1,45
<i>Empowerment</i> estructural (E.E.)	168	3,63	,80
E.E. Oportunidades	168	4,26	,88
E.E. Información	167	3,64	1,10
E.E. Apoyo	166	3,45	1,16
E.E. Recursos	168	3,17	,99

Fuente: Elaboración propia.

Para las variables de pasión por el trabajo y compromiso organizacional (cuyas escalas se puntuaron de 1 a 7), se consideran valores bajos los inferiores a 3, valores medios de 3 a 5 y valores altos los superiores a 5. Para el *empowerment* estructural (cuyas escalas se puntuaron de 1 a 5), se consideran que los valores bajos son los de 1 y 2, y los valores altos las puntuaciones entre 4 y 5.

De esta forma, en la Tabla nº 2, encontramos una pasión armoniosa alta y una pasión obsesiva medio-baja. Por su parte, el *empowerment* estructural se encuentra en puntuaciones medio-altas, así como el acceso a la información, al apoyo y los recursos.

Por su parte, se percibe un alto grado en cuanto al acceso a oportunidades en estas entidades.

### 3.2. Descripción de los aspectos psicosociales en relación a las variables sociodemográficas

Las diferencias entre las medias que se obtienen para cada una de las variables sociodemográficas respecto a la pasión por el trabajo y el *empowerment* estructural permitirían elaborar un perfil descriptivo de estos profesionales. No obstante, para la pasión por el trabajo no se encuentran diferencias de medias estadísticamente significativas con ninguna de las variables sociodemográficas analizadas, observándose medias similares. En el caso del *empowerment* estructural, aparece una correlación significativa ( $p < 0,05$ ) y con signo positivo entre la edad y el acceso a la información (Corr. de Pearson = ,157; Sig. = ,033).

Los cálculos *post hoc* realizados mediante la prueba Scheffé identificaron los grupos entre los que se dan estas diferencias estadísticamente significativas en la variable tipo de trabajo, encontrando un menor acceso a la información en los puestos de tipo vocacional respecto a los de dirección (Diferencia de medias = -,98765; Sig. = ,043), y en los puestos de técnicos/as superiores sin subordinados también respecto a estos puestos de dirección (Diferencia de medias = -,90043; Sig. = ,022).

La prueba t para muestras independientes, asumiendo igualdad de las varianzas, refleja una relación significativa entre el hecho de ocupar o no un cargo de gestión y responsabilidad y el *empowerment* estructural ( $t = 3,737$ ; Sig. = ,000 / Prueba Levene de calidad de varianzas,  $F = 8,537$ ; Sig. = ,004), y en los componentes de acceso a la información ( $t = 4,737$ ; Sig. = ,000 / Prueba Levene de calidad de varianzas,  $F = 8,046$ ; Sig. = ,005), al apoyo ( $t = 2,436$ ; Sig. = ,016 / Prueba Levene de calidad de varianzas,  $F = 10,087$ ; Sig. = ,002) y a los recursos ( $t = 2,480$ ; Sig. = ,014 / Prueba Levene de calidad de varianzas,  $F = 3,984$ ; Sig. = ,048).

### 3.3. Correlaciones entre las variables psicosociales objeto de estudio

La Tabla 3 recoge las correlaciones bivariadas entre las variables y sus distintas dimensiones: pasión armoniosa y obsesiva (que configuran la pasión por el trabajo) el *empowerment* estructural y sus componentes (oportunidades, información, apoyo y recursos).

**Tabla 3. Relaciones entre las Variables Psicosociales Objeto de Estudio**

	<i>M</i>	<i>DT</i>	1	2	3	4	5	6	7
1. P. Armoniosa	5,65	1,15	1	,397**	,666**	,786**	,431**	,536**	,358**
2. P. Obsesiva	3,11	1,45		1	,200**	,205**	,166*	,158*	,093
3. <i>Empow.</i> Estructural	3,63	,80			1	,702**	,777**	,862**	,747**
4. E.E. Oportunidades	4,26	,88				1	,387**	,498**	,375**
5. E.E. Información	3,64	1,10					1	,567**	,401**
6. E.E. Apoyo	3,45	1,16						1	,552**
7. E.E. Recursos	3,17	,99							1

\*\*p < ,01

\*p < ,05

= No existe relación estadísticamente significativa

Fuente: Elaboración propia.

Existe una relación estadísticamente significativa ( $p < ,01$ ) y con signo positivo entre la pasión armoniosa tanto con la escala global de *empowerment* estructural como con sus cuatro componentes, siendo la correlación más fuerte con el acceso a oportunidades.

Por su parte, la pasión obsesiva se correlaciona significativamente ( $p < ,01$ ) con signo positivo con la escala global de *empowerment* estructural y el acceso a oportunidades, y también con signo positivo aunque con menor grado de significación ( $p < ,05$ ) con la información y el apoyo. No hay correlación estadísticamente significativa entre la pasión posesiva y los recursos.

#### 4. Discusión y conclusiones

Si tomamos los resultados de nuestra muestra de profesionales pertenecientes a entidades pro-migrantes en comparación con el estudio realizado en una muestra más amplia de profesionales de servicios sociales (Morilla-Luchena et al., 2019) y de la que hemos obtenido la muestra específica analizada en este artículo, obtenemos que los/as trabajadores/as que trabajan con el colectivo de personas migrantes y/o refugiadas muestran puntuaciones ligeramente superiores para la pasión armoniosa, pero también se observa lo mismo en cuanto a la pasión obsesiva. Por tanto, si bien puede decirse que

los trabajadores/as de entidades pro-migrantes se muestran algo más apasionados en comparación al conjunto que incluye profesionales que atienden en otros sectores, esta mayor pasión obsesiva está relacionada con comportamientos obsesivos-compulsivos (por ejemplo: revisar constantemente el correo electrónico) y la insatisfacción en otras esferas de la vida de las personas (ocio, familia, amistades, etc.) (Aziz et al., 2013), si bien tampoco puede decirse que el resultado en esta pasión obsesiva haya sido alto o medio-alto, pues simplemente aparece ligeramente por encima de la media de la escala. Estudios como el de Lalande et al. (2017) muestra que la pasión obsesiva actúa de manera compensatoria en la satisfacción, tanto dentro como fuera de la actividad laboral, de las necesidades psicológicas, idea que se ajustaría a este perfil de profesionales implicados incluso fuera de su horario de trabajo con la defensa del colectivo al que dirigen su atención profesional.

El hecho de que en las entidades pro-inmigrantes la pasión armoniosa muestre un resultado mayor que la pasión obsesiva puede considerarse como algo positivo, ya que esta pasión armoniosa hace alusión al deseo de participar libremente en el trabajo, y haber internalizado de manera autónoma la pasión en la identidad de la persona (Marsh et al., 2013; Vallerand et al., 2003). En este sentido, puede hablarse de la importancia del trabajo en la vida de los y las profesionales que muestran una elevada motivación intrínseca por el trabajo que realizan a favor de las personas migrantes, formando parte de la identidad de los trabajadores y las trabajadoras.

En el *empowerment* estructural se encuentran puntuaciones ligeramente superiores tanto en la escala global como en las oportunidades, información y apoyo, siendo únicamente menor su percepción respecto a la percepción de acceso a los recursos, pero con medias muy próximas (3,17 en las entidades pro-migrantes, por 3,21 en la muestra total de servicios sociales).

Si bien los estudios que relacionan específicamente profesionales del Trabajo Social y pasión por el trabajo o *empowerment* organizacional son prácticamente inexistentes, el llevado a cabo por Orgambídez-Ramos y Borrego-Alés (2018) en una muestra de 138 trabajadores/as sociales en Andalucía ya constató como el acceso a recursos y la pasión armoniosa tenían un impacto directo sobre el burnout, mientras que el acceso a oportunidades y el acceso a apoyo influyeron indirectamente, a través de la pasión por el trabajo, sobre la experiencia de sentirse quemado/a en el trabajo de estos/as profesionales, proponiendo como estrategia a gestores/responsables de los servicios sociales y comunitarios el favorecer oportunidades para el desarrollo profesional, la creación de grupos de apoyo y facilitar los recursos y el tiempo necesario para la

realización de las tareas profesionales el personal. El *empowerment* estructural, podría compararse con algunos estudios en otros sectores como el de Bish et al. (2014) dónde se observa un mayor acceso a las oportunidades y a los recursos, niveles similares respecto al apoyo, y menor acceso a la información que el personal de enfermería.

Aunque no es objeto de este estudio realizar un análisis comparativo, ya que ello requeriría mayor profundidad y exhaustividad, sobre la base de la bibliografía consultada se observa que los trabajadores de las entidades "pro-migrantes" de la muestra obtienen una puntuación más alta en pasión armoniosa que otros grupos profesionales, pero su obsesiva pasión también es algo más elevada.

Se ha evidenciado en la muestra que la mayoría de estos trabajadores/as pertenecen a organizaciones del ámbito privado, un 89,9%, por únicamente un 10,1% que manifiesta pertenecer a entidades públicas, lo que podría evidenciar que estas entidades operan frente a una carencia de cobertura de los servicios públicos, o como oportunidad en este "hueco" no cubierto por el sistema de servicios sociales.

En esta línea, estas entidades que no pertenecen al sistema público (lo que se denomina el tercer sector de acción social), suelen ser de menor tamaño, y en el caso de las organizaciones más grandes, su actividad suele estar dividida, a nivel territorial, en pequeñas sedes y/o asambleas que funcionan con bastante autonomía a nivel de gestión organizacional y recursos humanos para garantizar una mejor prestación de los servicios a las personas beneficiarias. En este sentido, se fraguan relaciones interpersonales más cercanas tanto con el resto de compañeros/as de trabajo como con las personas destinatarias de los servicios prestados, estando el sentimiento afectivo y más cercano en el trabajo, lo que podría suponer más relación con acceso a elementos como la información o el apoyo, más presente en organizaciones de menor tamaño (Peña et al., 2016).

En síntesis, en la muestra analizada de trabajadores de entidades "pro-migrantes" se observan puntuaciones altas tanto en pasión armoniosa como en el acceso a oportunidades, con una puntuación medio-baja para la pasión obsesiva. Se encuentran también puntuaciones medio-altas para *empowerment* estructural en su conjunto y sus componentes de información, apoyo y recursos, siendo el acceso a éstos últimos el valor más bajo, pero que se mantiene dentro de los valores medio-altos. Con todo ello, se puede concluir que los/as trabajadores/as de las entidades pro-migrantes tienen una alta pasión por su trabajo, con una elevada consideración de su trabajo como algo



estimulante, que les brinda la oportunidad de adquirir nuevas habilidades y conocimientos y ponerlos en práctica.

Se ha observado que la pasión armoniosa se relaciona de forma positiva con los cuatro componentes del *empowerment* estructural, con mayor intensidad en el caso de las oportunidades. La pasión obsesiva, cuyas implicaciones respecto de la adicción al trabajo hemos comentado, se relaciona con menor intensidad y significación con estos componentes, sin que tan siquiera pueda hablarse de que exista relación con el acceso a los recursos. Por tanto, el observar en mayor o menor medida comportamientos relacionados con esta pasión obsesiva que pueden llegar a convertirse en compulsivos en relación con la adicción al trabajo no guarda relación en la muestra con contar con los medios y tiempo necesarios y apropiados para desempeñar el trabajo.

No hay que olvidar que tanto la pasión por el trabajo como el *empowerment* estructural forman parte de un “ecosistema” laboral más amplio, con numerosos y diversos elementos que pueden influir o ser influidos por los anteriores, encontrando factores de tipo individual (personalidad, estrategias de afrontamiento, calificaciones, etc.), de carácter contextual y organizativo (liderazgo, posibilidad de medidas de conciliación, apoyo social, etc.), o aquellos más de tipo físico (como el salario percibido, las condiciones de iluminación, el ruido, etc.), hasta los que pueden considerarse en un nivel más macro (legislación, situación social y política, evaluación positiva o negativa por la sociedad del trabajo realizado, etc.).

Si bien algunos de estos elementos son más fácilmente abordables que otros de cara a promover mejores condiciones laborales desde el punto psicosocial, también se parece asumir que es inevitable por el mecho hecho de la propia actividad profesional en sí y el contacto con otros profesionales y personas atendidas en los servicios que aparezcan elementos como agotamiento emocional o el estrés laboral, por lo que parece pertinente como estrategia potenciar otras variables de carácter positivo, como la pasión por armoniosa o mayor acceso a los componentes que conforman el *empowerment* estructural, así como otras estrategias que puedan implementarse para minimizar los efectos de estas variables que inciden negativamente en la salud laboral de los/as trabajadores/as. La importancia de tener trabajadores más apasionados, motivados, comprometidos, etc., y a la vez con menores niveles de burnout, de pasión obsesiva o de stress laboral tendría un impacto positivo no únicamente para la calidad del servicio prestado, sino también para las propios trabajadores/as y las personas beneficiarias de la atención, y por tanto y en última instancia, para la sociedad en su conjunto.

En esta investigación se ha considerado la pasión por el trabajo y el *empowerment* estructural. Sin embargo, hay muchas otras variables psicosociales tanto positivas como negativas que no han sido analizadas en este estudio como el compromiso organizacional, el engagement, el burnout o la intención de abandono. Se espera que en futuras investigaciones, estos resultados se enriquezcan con la inclusión de variables adicionales, y con la ampliación del tamaño de la muestra, permitiendo efectos de mediación o modulación entre las variables.

## **Referencias**

- Abdallah, T. (2009). Prevalence and predictors of burnout among Palestinian social workers. *International Social Work, 52(2)*, 223-233.
- Álvarez-Jiménez, G., y Padrós-Cuxart, M. (2017). How solidarity influences political actors to manage the refugee crisis: the case of Proactiva Open Arms. *RIMCIS: Revista Internacional y Multidisciplinar en Ciencias Sociales, 6(2)*, 215-229.
- Aragón, J. L. (2006). El Síndrome de quemarse por el trabajo en diversos grupos profesionales de los Servicios Sociales de la provincia de Valencia. En P. Gil-Monte, M. Salanova, J. L. Aragón, y W. Schaufeli. (Eds.), *El síndrome de quemarse por el trabajo en Servicios Sociales* (pp. 45-59). Valencia, España: Diputación de Valencia.
- Aziz, S., Uhrich, B., Wuensch, K. L., y Swords, B. (2013). The workaholism analysis questionnaire: Emphasizing work-life imbalance and addiction in the measurement of workaholism. *Journal of Behavioral & Applied Management, 14(2)*, 71-86.
- Barría, J. (2003). Síndrome de burnout en asistentes sociales del Servicio Nacional de Menores de la Región Metropolitana. *Psykhé, 12(1)*, 213-226.
- Bish, M., Kenny, A., y Nay, R. (2014). Perceptions of structural empowerment: nurse leaders in rural health services. *Journal of Nursing Management, 22(1)*, 29-37.
- Borrego-Alés, Y., Orgambidez-Ramos, A. y Morilla-Luchena, A. (2019). Aspectos psicosociales de la salud laboral en Trabajo Social. En E. Sobremonte y A. Rodríguez (Eds.), *El Trabajo Social en un mundo en transformación. ¿Distintas realidades o nuevos relatos para la intervención?* (pp. 1047-1072). España: Tyrant lo Blanch.
- De La Fuente, I. N., y Sánchez, E. (2012). Trabajo social, síndrome de estar quemado por el trabajo y malestar psíquico: un estudio empírico en una muestra de trabajadores

sociales de la Comunidad de Madrid. *Portularia: Revista de Trabajo Social*, 12, 121-130.

- Esteban-Ramiro, B. (2014). Una aproximación a la influencia de la Inteligencia Emocional Percibida en su relación con los niveles de Burnout y Engagement en el desempeño del Trabajo Social. *AZARBE, Revista Internacional de Trabajo Social y Bienestar*, 3, 123-131.
- Facal-Fondo, T. (2012). Prevalencia del Síndrome de Burnout en trabajadores sociales de los servicios sociales comunitarios. *Portularia: Revista de Trabajo Social*, 12(1), 59-69.
- Ferràs-Murcia, M., y Martín-Pérez, A. (2019). Asociaciones de inmigrantes y participación política como sociedad civil: un estudio de caso en Barcelona. *Migraciones*, 46, 179-204.
- Fundación FOESSA. (2019). *VIII Informe sobre exclusión y desarrollo social en España*. Recuperado de <https://www.foessa.es/viii-informe/>
- Guzmán, A., y Trujillo, M. A. (2008). Social entrepreneurship–literature review (Emprendimiento social–revisión de la literatura) (Spanish). *Estudios Gerenciales*, 24(109), 109-219.
- Hofstede, G. (1994). *Values survey module 1994 manual*. Maastricht, The Netherlands: Institute for Research on Intercultural Cooperation.
- Jenaro, C., Flores, N., y González, F. (2007). Síndrome de burnout y afrontamiento en trabajadores de acogimiento residencial de menores. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 7(1), 107-121.
- Kanter, R. M. (1993). *Men and women of the corporation (2nd ed.)*. New York, NY: Basic Books.
- Lalande, D., Vallerand, R. J., Lafrenière, M. A. K., Verner-Filion, J., Laurent, F. A., Forest, J., y Paquet, Y. (2017). Obsessive passion: A compensatory response to unsatisfied needs. *Journal of Personality*, 85(2), 163-178.
- López, M., Leal, H., y Matos, D. (2019). Red Barrial Afrodescendiente: Sucesos y prácticas en La Habana, Cuba. *Cuban Studies*, 48(1), 192-201.
- Marsh, H. W., Vallerand, R. J., Lafrenière, M. A. K., Parker, P., Morin, A. J. S., Carbonneau, N., y Guay, F. (2013). Passion: Does one scale fit all? Construct validity of two factor passion scale and psychometric invariance over different activities and languages. *Psychological Assessment*, 25(3), 796-812.

- Martín-Daza, F., y Pérez-Bilbao, J. (1997). *NTP 443: Factores psicosociales: metodología de evaluación*. Editorial INSHT, España.
- Morilla-Luchena, A.; Borrego-Alés, Y.; Orgambidez-Ramos, A. y Vázquez-Aguado, O. (2019). Aspectos psicosociales y calidad de vida laboral en los/as profesionales de la intervención social. *Prisma Social: Revista de Investigación Social*, 26, 131-158.
- Nunnally, J., y Bernstein, I. (1994). *Psychometric Theory (3 ed.)*. New York, U.S.A.: MacGraw-Hill.
- Orgambidez-Ramos y Borrego-Alés (2018). Pasión por el trabajo y empoderamiento organizacional: Prevención del burnout en trabajadores sociales. En E. Sobremonte (Presidencia). Comunicación presentada en el *III Congreso Internacional y XII Congreso de Facultades y Escuelas de Trabajo Social de las universidades españolas (CIFETS 2018)*, Bilbao, España.
- Penchaszadeh, A. P., y Sferco, S. I. (2019). Solidaridad y Fraternidad. Una nueva clave ético-política para las migraciones. *REMHU-Revista Interdisciplinaria da Mobilidade Humana*, 27(55), 149-164.
- Peña, M. C., Díaz, M. G., Chávez, A. G., y Sánchez, C. E. (2016). El compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas. *Revista internacional Administración & Finanzas*, 9(5), 95-105.
- Però, D. (2007). Migrants and the politics of governance. The case of Barcelona. *Social Anthropology*, 15(3), 271-286.
- Salanova, M. (2006). Medida y evaluación del burnout: nuevas perspectivas. En P. Gil-Monte, M. Salanova, J. L. Aragón, & W. Schaufeli. (Eds.), *El síndrome de quemarse por el trabajo en Servicios Sociales* (pp. 27-43). Valencia, España: Diputación de Valencia.
- Schaufeli, W. (2004). The future of occupational health psychology. *Applied Psychology: An International Review*, 53(4), 502-517.
- Skleparis, D., y Armakolas, I. (2016). The refugee crisis and the role of ngos, civil society, and media in Greece. *Balkan Human Corridor: Essays on the Refugee and Migrant Crisis from Scholars and Opinion Leaders in Southeast Europe*, 171-184.
- Solanes, Á. (2006). Inmigración, integración y tercer sector. *Revista Española del Tercer Sector*, 4, 15-52.
- Soto, A., y González, S. (2018). Satisfacción laboral y desgaste profesional en trabajadores de servicios sociales de atención a la infancia. *Trabajo social global-*

*Global Social Work: Revista de investigaciones en intervención social*, 8(14), 80-107.

Uribe, J. F. (2014). *Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales*. Editorial El Manual Moderno.

Vallerand, R. J., Blanchard, C., Mageau, G. A., Koestner, R., Ratelle, C., Léonard, M., y Marsolais, J. (2003). Les passions de l'âme: On obsessive and harmonious passion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(4), 756-767.

Vosyliūtė, L., y Conte, C. (2019). Crackdown on NGOs and volunteers helping refugees and other migrants. *Research Social Platform on Migration and Asylum (ReSOMA)*. Recuperado de <https://bit.ly/3bAyMfP>