

**Práctica de actividad física como medio para
mantener el compromiso laboral en tiempos de
pandemia. Evidencia para España.**

*José M. Núñez-Sánchez¹, Jesús Molina-Gómez³, Pere Mercadé-Melé³,
Sergio M. Fernández-Miguélez⁴
^{1,2,3,4}Universidad de Málaga.*

Área temática: Gestión deportiva

1. INTRODUCCIÓN

La relación entre la actividad física (AF) y el compromiso laboral de los empleados (CL) es un tema de creciente interés entre profesionales e investigadores (Gil-Beltrán et al., 2020). Los efectos positivos de la AF en el CL han sido puestos de manifiesto por estudios previos, confirmando que las personas no sedentarias resultan más empáticas y más comprometidas con sus objetivos laborales (Nishi et al., 2017). No obstante, durante la Covid-19 se ha detectado una disminución de la AF de los empleados y preocupan las repercusiones que este nuevo entorno de pandemia puede tener tanto en la salud como en el CL (Adisa et al., 2021). El presente estudio tiene como objetivo estudiar los efectos de la AF en el CL durante el reciente período de pandemia, constatando nuevas repercusiones de la AF que podrían ayudar a las empresas a tomar decisiones más eficientes respecto a su estrategia de cuidado de la salud de los empleados, con claras implicaciones para alcanzar un nivel óptimo de rendimiento corporativo.

2. MÉTODOS

Este estudio utiliza una muestra de 205 empleados españoles que han cumplimentado un cuestionario online sobre AF y CL entre el 15 de noviembre de 2020 y el 15 de enero de 2021. Concretamente, se utilizaron dos instrumentos de medida. Por un lado, el International Physical Activity Questionnaire (IPAQ) en su versión reducida (IPAQ-SF) para medir el nivel de AF (Brown et al., 2004). De otro lado, la Utrecht Work Engagement Scale-9 (UWES-9) con objeto de medir el CL de los empleados (Schaufeli et al., 2002). El error muestral es del 6,8% con un nivel de confianza del 95%.

3. RESULTADOS

La información de la muestra utilizada en el presente estudio ha proporcionado resultados empíricos sobre la relación entre los niveles de AF y el CL en el contexto de la Covid-19. La Tabla 1 presenta los valores medios y la dispersión del CL de los empleados de la muestra en función de tres niveles de AF (bajo, moderado y alto). Se observa que los empleados que mantienen una mayor AF también presentan niveles superiores de CL. Con carácter previo se han realizado pruebas paramétricas que indican que los efectos de la AF en el CL no presentan diferencias en función del género. No obstante, lo anterior, el impacto de la AF en el CL parece disminuir en

intensidad a medida que se incrementa la AF, por lo que dicho impacto presenta rendimientos marginales decrecientes (Figura 1).

Tabla 1. Compromiso laboral y actividad física

Niveles de actividad física	n	Compromiso laboral (media)	Desviación estándar
Bajo	95	3,9574	1,2149
Moderado	38	4,4723	1,1425
Alto	72	4,6830	1,1439
Total	205	4,3077	1,21635

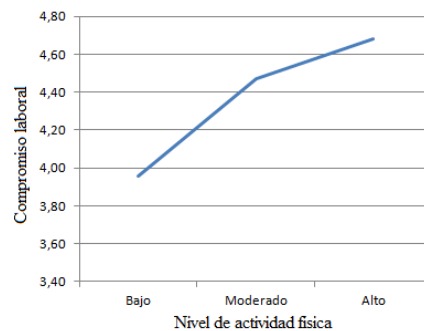


Fig. 1. Impacto de la AF en el CL.

Con objeto de profundizar en el tipo de relación que presentan las variables objeto de estudio, se ha utilizado la prueba de la *t* de Student para dos muestras independientes. El supuesto más habitual es el de contrastar si hay una diferencia significativa en la media entre dos poblaciones independientes. Los resultados de dicha prueba aparecen en la Tabla 2. Los valores de CL para los empleados con un nivel moderado de AF son significativamente mayores que los que presentan un nivel bajo de AF (p -valor=0,0261). Sin embargo, la diferencia de CL entre los colectivos de empleados con alto nivel de AF respecto a los de nivel moderado no son significativos estadísticamente (p -valor=0,3642). Estos resultados indican que el efecto de la AF en el CL de los empleados presenta un rendimiento marginal decreciente a partir de un nivel moderado de AF.

Tabla 2. Prueba *t* para la comparación de medias.

Comparación niveles de actividad física	Comparación medias en compromiso laboral	<i>t</i> Student	<i>P</i> -valor (Significación)
Bajo-Moderado	-0,5149	-2,2513	0,0261**
Moderado-Alto	-0,2107	-0,9291	0,3642

Nota: ** $p < 0.01$

5. CONCLUSIONES

Los resultados del presente estudio confirman que el efecto positivo de los niveles de AF de los empleados en el CL se mantiene en tiempos de pandemia. Sin embargo, hemos podido constatar que dicho efecto no presenta una relación lineal, y que a partir de una AF moderada, el impacto en el CL presenta rendimientos marginales decrecientes. En consecuencia, y para disponer de una fuerza laboral comprometida, las empresas deben promover entre sus empleados programas de AF que ayuden a reducir el sedentarismo, especialmente los que impliquen niveles de AF moderados. Estas estrategias mejorarán el CL y tendrán efectos positivos en los resultados corporativos. Así, futuros estudios deberían evaluar estos rendimientos marginales de la inversión en programas de bienestar para incrementar el nivel de AF.

6. REFERENCIAS

- Adisa, T. A., Ogbonnaya, C., & Adekoya, O. D. (2021). Remote working and employee engagement: a qualitative study of British workers during the pandemic. *Information Technology and People*, 17(14), 5080.
- Brown, W. J., Trost, S. G., Bauman, A., Mummery, K., & Owen, N. (2004). Test-retest reliability of four physical activity measures used in population surveys. *Journal of Science and Medicine in Sport*, 7(2), 205-215.
- Gil-Beltran, E., Llorens, S., & Salanova, M. (2020). Employees' Physical Exercise, Resources, Engagement, and Performance: A Cross-sectional Study from HERO Model. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 36(1), 39-47.
- Nishi, D., Suzuki, Y., Nishida, J., Mishima, K., & Yamanouchi, Y. (2017). Personal lifestyle as a resource for work engagement. *Journal of Occupational Health*, 59, 17-23.
- Schaufeli, W., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. (2002). The measurement of burnout and engagement: A confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.