



INTRODUCCIÓN

La satisfacción laboral presenta una importante tradición investigadora en España (Diego, Diego y Olivar, 2001). Sus causas, determinantes y antecedentes han sido estudiados en diferentes colectivos profesionales (Zurriaga, Bravo y Peiró, 1990), así como su relación con diversos factores de riesgo psicosocial: Burnout (García, Sáez y Llor, 2000 y Medina, 2000) y Ambigüedad de rol (García, Castellón, Albaladejo, García, 1993).

OBJETIVO

El **objetivo** del presente estudio es analizar las diferencias en factores de riesgo psicosocial en trabajadores de la provincia de Alicante en función de su satisfacción laboral.

TEORÍA

Diversos modelos teóricos como la Teoría Sociotécnica (Trist, 1981), los Modelos de Eficacia Grupal o el Modelo de las Características del Puesto (Hackman y Oldham, 1974, 1976, 1980) tratan de encontrar relaciones significativas entre las características de la tarea y la satisfacción. Según este último modelo, la autonomía, el significado, la variedad, la estandarización y el feedback influyen sobre la satisfacción laboral y el rendimiento de los empleados. Autoras como Osca y Urien (2001) también han encontrado relaciones entre la autonomía y la satisfacción laboral.

Desde los modelos de eficacia grupal, los trabajos de Campion, Medsker y Higgs (1993) y Campion, Papper y Medsker (1996) también encuentran que, tanto el significado de la tarea como la autonomía, están positivamente relacionadas con la satisfacción laboral.

En cuanto a la participación del trabajador en la empresa, investigadoras como Bonavía (1996) y Bonavía y Quintanilla (1992) reconocen que, indistintamente de la tarea consignada, la participación en el trabajo origina unos niveles elevados de satisfacción laboral (Bonavía, 2000).

METODOLOGÍA

Muestra

380 trabajadores/as de la provincia de Alicante. **Sexo:** 44% hombres y 56% mujeres. **Edad:** 34,07 años; *D.T.*: 10,76. **Nivel de Estudios:** 29,2% Graduado escolar; 37,2% Secundaria y/o Bachillerato; 14,2% Diplomado/a; 17,5% Licenciado/a y 2% Postgrado. **Nivel del puesto:** 6% Directivo/a, 12,5% Mando intermedio y 81,5% Trabajador/a. **Sectores:** Servicios 35,7%, Industria 42% y Administración Pública 22,3%

Variables e Instrumentos

Factores Psicosociales → Encuesta del *Método de evaluación de los factores psicosociales del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo* (Martín y Pérez, 1997), adaptado por Solanes, Tirado, Serrano, Núñez y Cañadas (2004). El instrumento está compuesto de 63 ítems agrupados según 18 dimensiones.

Satisfacción laboral → Los trabajadores contestaron un ítem sobre satisfacción laboral compuesto por una escala tipo Likert. Posteriormente las respuestas se codificaron en dos categorías: Trabajadores altos en satisfacción laboral (casi siempre, siempre y normalmente) y Trabajadores bajos en satisfacción laboral (a veces y casi nunca).

Análisis

Los datos se analizaron con SPSS 13.0 utilizando como estadístico el análisis de varianza univariante.

RESULTADOS

Capacidad para tomar decisiones en el trabajo.	$F(1,398) = 14,42$	$p = 0,000$.
Supervisión.	$F(1,398) = 11,09$	$p = 0,001$
Habilidades motoras y cognitivas para el trabajo desempeñado.	$F(1,398) = 4,71$	$p = 0,030$
Canales de participación.	$F(1,398) = 8,23$	$p = 0,004$
Autonomía Temporal.	$F(1,398) = 11,54$	$p = 0,001$
Importancia del trabajo.	$F(1,398) = 35,51$	$p = 0,000$
Habilidades sociales de gestión para el trabajo.	$F(1,398) = 26,93$	$p = 0,000$

Los **Trabajadores altos en satisfacción laboral** (a) desarrollan menos Habilidades motoras y cognitivas en su trabajo que los trabajadores bajos en satisfacción laboral (b) ($M_a = 3,64$, *D.T.* = 0,84; $M_b = 3,46$, *D.T.* = 0,80). Además manifiestan mayores niveles de Dificultad con la tarea ($M_a = 2,30$, *D.T.* = 0,99; $M_b = 2,12$, *D.T.* = 0,87) y menor uso Habilidades sociales de gestión para el trabajo ($M_a = 3,73$, *D.T.* = 0,97; $M_b = 3,21$, *D.T.* = 0,99).

Los **Trabajadores bajos en satisfacción laboral** muestran menores niveles de baja Capacidad para tomar decisiones en el trabajo ($M_a = 2,94$, *D.T.* = 1,03; $M_b = 3,33$, *D.T.* = 1,01), mayores niveles de Supervisión ($M_a = 2,19$, *D.T.* = 0,93; $M_b = 2,51$, *D.T.* = 0,94), menor uso de Canales de participación ($M_a = 3,85$, *D.T.* = 1,14; $M_b = 4,14$, *D.T.* = 0,90), menor Autonomía temporal ($M_a = 3,31$, *D.T.* = 0,91; $M_b = 3,63$, *D.T.* = 0,90) y conceden poca Importancia al trabajo desempeñado ($M_a = 2,24$, *D.T.* = 0,81; $M_b = 2,73$, *D.T.* = 0,82).

CONCLUSIONES

Nuestros resultados confirman la existencia de diferentes riesgos psicosociales en función del nivel de satisfacción presentado en los trabajadores de tiendas de conveniencia y apoyan la tesis de que algunas características de los puestos de trabajo están relacionadas con la satisfacción laboral.

La variable Autonomía temporal presenta una diferencia significativa positiva con la satisfacción laboral coincidiendo con los resultados obtenidos por Campion, Medsker y Higgs (1993).

Así mismo, nuestros resultados muestran evidencia empírica acerca de la relación positiva existente entre la Importancia del trabajo y la Satisfacción laboral en línea con el trabajo de Campion, Papper y Medsker (1996).

Por lo que respecta a la variable Canales de participación cabe decir que las diferencias significativas encontradas en relación con la satisfacción laboral van en la dirección de los resultados obtenidos por Bonavía (1996, 2000) y Bonavía y Quintanilla (1992).

La variable Habilidades motoras y cognitivas para el trabajo desempeñado muestra una diferencia significativa positiva en relación con la Satisfacción laboral. Una posible explicación podría ser que las tareas llevadas a cabo en las tiendas de conveniencia son tareas con herramientas y tareas de precisión y orden, es decir, tareas todas ellas con un fuerte componente cognitivo. Así, tal y como afirman Urien y Osca (2001) son este tipo de tareas las que comportan una mayor influencia sobre la satisfacción laboral.