



RELACIONES ENTRE LA TENSION LABORAL Y FACTORES PSICOSOCIALES EN TRABAJADORES DE TIENDAS DE CONVENIENCIA

De la Torre, M., Solanes, A. *, Serrano, M. A., y Zamora, I.
Departamento Psicología de la Salud. Universidad "Miguel Hernández" de Elche.

INTRODUCCIÓN

El comercio de proximidad está ganando protagonismo en el sector alimentario a través de la implantación cada vez más extendida en el panorama nacional de un modelo comercial innovador denominado Tiendas de Conveniencia. Sin embargo, este tipo de negocio presenta una importante fuerza laboral en interacción con una serie de factores de riesgo psicosocial, siendo éstos nocivos para la salud del trabajador.

OBJETIVO

El **objetivo** del presente trabajo es estudiar las relaciones que se producen entre la tensión laboral y sus componentes (demandas, control, uso de habilidades y apoyo social) y distintos factores psicosociales en los trabajadores de Tiendas de Conveniencia en la ciudad de Elche.

TEORÍA

Actualmente, la tensión laboral constituye un constructo relevante dentro del ámbito de los riesgos laborales. Prueba de ello es su presencia cada vez mayor en la literatura a través de diferentes estudios con distintas poblaciones de riesgo: profesores (Villar, Cifre, Llorens y Salanova, 2001), personal sanitario (Bourbonnais, Comeau, Vézina y Dion, 1998; Bourbonnais, Comeau y Vézina, 1999; Jonge, Mulder y Nijhuis, 1999), oficinistas (Bourbonnais, Brisson, Moisan y Vézina, 1996), etc.

La tensión laboral se ha fundamentado principalmente en el Modelo de Demandas-Control de Karasek (1979), de amplia consistencia teórica y empírica. La relevancia de este modelo estriba en que los valores adquiridos por sus variables constituyentes (demandas, control y apoyo social) son el origen de las hipótesis del modelo. De acuerdo con Van der Doef y Maes (1999), las hipótesis del modelo son las siguientes: Hipótesis de "tensión" (a altas demandas y bajo control y apoyo social, mayor probabilidad de altos niveles de enfermedad física del trabajador) e Hipótesis del "amortiguamiento" (a mayor control y apoyo social, menor impacto de las demandas sobre la salud física del trabajador).

METODOLOGÍA

Muestra

47 trabajadores/as pertenecientes a 24 de las 35 organizaciones adscritas al sector y ubicadas en la ciudad de Elche, lo que supone el 68,57% del total de tiendas de conveniencia de esta población.

Sexo: 44% hombres y 56% mujeres. **Edad:** 30,3 años; *D.T.*: 8,8. **Estado Civil:** 62% solteros/as; 32% casados/as y 6% separados/as o divorciados/as. **Nivel de Estudios:** 8% certificado de escolaridad; 40% graduado escolar; 35% secundaria/FP; 9% diplomados y 8% licenciados.

Análisis

Los datos se analizaron con SPSS 13.0 utilizando como estadístico las correlaciones bivariadas.

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.

Tensión Laboral → (*Job Content Questionnaire*) Escala adaptada de la original propuesta por Karasek y Theorell en 1990 (Steptoe, Copley y Joeekes, 1999). El cuestionario está formado por 15 ítems dispuestos en cuatro dimensiones (Demandas en el trabajo, Control percibido en el trabajo, Uso de Habilidades en el trabajo y Apoyo social en la organización) y un índice global denominado Tensión Laboral.

RESULTADOS

Las **Demandas en el trabajo** muestran una relación positiva significativa con la Supervisión ($r_{xy} = 0,344$; $Sig = 0,018$), la ausencia de Canales de participación ($r_{xy} = 0,297$; $Sig = 0,043$) y el Nivel de Fatiga en el trabajo ($r_{xy} = 0,519$; $Sig = 0,000$). Por el contrario, las Demandas en el trabajo muestran una relación negativa significativa con la Edad ($r_{xy} = -0,372$; $Sig = 0,010$).

El **Control percibido en el trabajo** se relaciona significativamente de manera negativa con el Nivel del puesto ($r_{xy} = -0,480$; $Sig = 0,001$), la poca Capacidad para tomar decisiones en el trabajo ($r_{xy} = -0,410$; $Sig = 0,025$), la baja Autonomía temporal ($r_{xy} = -0,314$; $Sig = 0,032$) y la poca Importancia del trabajo ($r_{xy} = -0,310$; $Sig = 0,034$).

El **Uso de habilidades en el trabajo** muestra una relación positiva y significativa con la Satisfacción laboral ($r_{xy} = 0,352$; $Sig = 0,015$), uso de Habilidades motoras y cognitivas para el trabajo desempeñado ($r_{xy} = 0,289$; $Sig = 0,049$) y la baja Autonomía temporal ($r_{xy} = 0,384$; $Sig = 0,008$). Por el contrario, el Uso de habilidades en el trabajo presenta una relación negativa y significativa con el Nivel de estudios ($r_{xy} = -0,326$; $Sig = 0,027$), la ausencia de Relaciones interpersonales ($r_{xy} = -0,452$; $Sig = 0,001$) y la poca Importancia del trabajo ($r_{xy} = -0,395$; $Sig = 0,006$).

El **Apoyo social en la organización** muestra una relación positiva y significativa con el uso de Habilidades sociales de gestión para el trabajo ($r_{xy} = 0,288$; $Sig = 0,05$) y una relación negativa y significativa con la poca Importancia del trabajo ($r_{xy} = -0,294$; $Sig = 0,045$).

La **Tensión Laboral Total** muestra una relación positiva y significativa con la ausencia de Canales de participación ($r_{xy} = 0,322$; $Sig = 0,027$) y el Nivel de Fatiga en el trabajo ($r_{xy} = 0,571$; $Sig = 0,000$). Por otro lado, la Tensión Laboral Total muestra una relación negativa y significativa con la Edad ($r_{xy} = -0,408$; $Sig = 0,004$) y la Satisfacción laboral ($r_{xy} = -0,436$; $Sig = 0,002$).

CONCLUSIONES

Los resultados obtenidos confirman el cumplimiento de la hipótesis de "tensión" del modelo de Karasek en los trabajadores de tiendas de conveniencia. El cumplimiento de esta hipótesis supone un grave riesgo psicosocial para la salud física y mental de los trabajadores de este colectivo. Entendiendo el riesgo psicosocial, al igual que Demerouti, Bakker, Nachreiner y Schaufeli, 2001; Llorens y Salanova, 2000 y Schaufeli y Salanova, 2002, como: "el desajuste percibido por el trabajador entre las demandas del puesto y los recursos que posee el trabajador".

Para solucionar esta problemática es fundamental reducir las demandas del puesto e incrementar los recursos de los trabajadores (Cifre, Llorens y Salanova, 2003). Algunas de las estrategias que se pueden utilizar para ello son la formación (Gómez, 2000) y la selección de personal (Cifre, Llorens y Salanova, 2003).

*Dr. Ángel Solanes Puchol. Dpto. Psicología de la Salud. Universidad Miguel Hernández. Avda. Universidad, s/n (Altamira) 03202 Elche. angel.solanes@umh.es