

LA IMPORTANCIA DE LA VALORACIÓN DEL TRABAJO EN UN GRUPO DE CONDUCTORES DE CARGA

The importance of work appraisal in a group of truck drivers

Mireya Zamora Macorra y María Adriana Cecilia Cruz Flores
*Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco*¹

RESUMEN

El objetivo del siguiente trabajo fue determinar el efecto del apoyo social, la satisfacción laboral y el control sobre el trabajo en la salud de un grupo de conductores federales de carga. Para ello, se encuestó a 119 conductores de las bases de cuatro ciudades mexicanas, quienes trasladaban combustible al sur y centro del país. Se aplicaron algunas secciones de la encuesta individual del Programa de Evaluación y Seguimiento de la Salud de los Trabajadores, identificándose la relación entre las variables protectoras y la frecuencia de trastornos físicos y psicosomáticos. Mediante un análisis bivariado y multivariado de los datos, los resultados muestran que los trabajadores con mayores índices de apoyo social y satisfacción laboral reportaron menores índices de trastornos del sueño, psicosomáticos y mentales, mientras que el control sobre el trabajo disminuyó la probabilidad de sufrir lumbalgia.

Indicadores: Conductores de carga; Apoyo social; Satisfacción laboral; Salud laboral; Trastornos psicosomáticos.

ABSTRACT

The aim of this work was to identify the effect of social support, job satisfaction, and control on the health of a group of fuel-truck drivers. A cross-sectional study was performed on 119 fuel-truck drivers in four Mexican stations. Data were collected through a self-administered survey using some sections of the Assessment and Monitoring Program for Workers Health, which identified

¹ Maestría en Ciencias en Salud de los Trabajadores, División de Ciencias Biológicas y de la Salud, Calzada del Hueso 1100, Col. Villa Quietud, Del. Coyoacán, 04960, México, D.F., México, tel. (55)54-83-72-05, Fax. (55)54-83-75-37, correos electrónicos: mireyaza@yahoo.com.mx y maccruz@correo.xoc.uam.mx. Artículo recibido el 1 de noviembre de 2010 y aceptado el 13 de mayo de 2011.

the relationship between protective variables and frequency of physical and psychosomatic disorders. The bivariate and multivariate analysis of data revealed that those workers with higher levels of social support and job satisfaction reported lower rates of sleep, psychosomatic and mental disorders, whereas the job control decreased the probability of low back pain.

Key words: Truck drivers; Social support; Job satisfaction; Health at work; Psychosomatic disturbances.

INTRODUCCIÓN

En el desempeño de cualquier actividad hay elementos que agregan sentido y valor al trabajo, convirtiéndolo en un medio a través del cual el individuo puede desarrollarse y obtener diversos beneficios. Tal es el caso de la percepción de control sobre el trabajo (Hedberg, Jacobsson, Janlert y Langendoen, 1993) y el apoyo social (Peñacoba, 2001). Tales elementos amortiguan la forma en que se perciben las exigencias laborales, moderan los efectos adversos a la salud que se pudieran derivar en los trabajadores por el desempeño de su actividad y, a su vez, aumentan el grado de satisfacción laboral (Garfias y Prieto, 2006).

La percepción del control del trabajo aumenta el grado de libertad e independencia en el trabajador, pues le permite tomar varias decisiones sobre su labor: desde fijar el ritmo de actividad, hasta cambiar el orden de las tareas a realizar, lo que modifica su percepción respecto a las exigencias de su trabajo. Por su parte, el apoyo social es considerado como la totalidad de recursos provistos por todas aquellas personas de las que el trabajador recibe apoyo, como parientes, vecinos, pareja o compañeros de trabajo, entre otros (Castro, Campero y Hernández, 1997) y que tiene un papel determinante para que aquel se perciba con medios suficientes para responder ante las situaciones del ambiente juzgadas como estresantes (Martínez, 2000).

Karasek (1998) desarrolló un modelo denominado “modelo de demanda-control”, basado en las demandas psicológicas del trabajo, el uso de habilidades y el control de sus tareas. Las dos dimensiones generales del modelo son las demandas psicológicas y el control en el trabajo, el cual hace referencia a la capacidad del trabajador para controlar sus actividades y hacer uso de sus propias habilidades. En dicho modelo, Karasek clasificó el rol de los conductores como de baja demanda y bajo control; es decir, los trabajadores no tienen control sobre su

trabajo, que sin embargo no es considerado como demandante. Hedberg y cols. (1993), en un trabajo previo, refieren que dicho rol puede ser más bien considerado como demandante, pues los conductores se exponen al tráfico, la rotación de turnos, los tiempos ajustados de corridas, lo cual es escasamente controlable. Posteriormente, Johnson y Hall (1988) introducen el apoyo social, integrado después al modelo de demanda-control, como una dimensión que actúa como modificador de efecto de la alta tensión, de forma tal que un nivel alto de apoyo social en el trabajo disminuye el efecto de la misma.

A partir de la percepción individual de estas dimensiones, se puede hablar de una valoración positiva o negativa del trabajo, de tal modo que el objetivo del estudio fue explorar cómo la valoración al trabajo construida por las variables de apoyo social, el control sobre el trabajo y la satisfacción laboral modifican la percepción de los trabajadores respecto a su actividad, lo que puede disminuir el efecto negativo de los riesgos y exigencias. Por ello el objetivo principal del siguiente artículo fue determinar el papel que desempeñan esos factores en la actividad de los conductores, caracterizada por ser muy demandante.

CONDICIONES DE TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL

Los conductores de carga se exponen a exigencias como el aumento del tráfico, la violencia carretera (asaltos, robos...), el cuidado que implican los distintos tipos de carga, los horarios ajustados de los viajes, la presión de la competencia comercial, la insatisfacción laboral y el poco apoyo del superior, todo lo cual produce diversos efectos psíquicos (Bovenzi y Zadini, 1992; Rosas, 2007; Tse, Flin y Mearns, 2006) y genera estrés, depresión, ansiedad y algunos otros trastornos (Organización Internacional del Trabajo, 1998; Sáiz, Chisvert, y Bañuls, 1997).

A pesar de las difíciles exigencias laborales, los conductores consideran su actividad como única y peculiar, dado que representa un considerable desafío que los coloca en un estatus diferente a los demás trabajadores por la pericia que requiere y la dificultad que representa ser responsable de un vehículo de grandes dimensiones, aunado al riesgo que en ocasiones implica la peligrosa carga que deben transportar a lo largo del país.

Un gran número de investigaciones en el campo de la psicología muestran que la satisfacción laboral, definida como los sentimientos, actitudes o preferencias de los individuos respecto a su trabajo, está relacionada con muchos comportamientos y resultados que son trascendentales para los propios individuos, para la organización o para la misma sociedad (Gamero, 2003), que no sólo contribuye y fomenta un mayor esfuerzo en el trabajo y un comportamiento deseado y marcado por la organización (Garfias y Prieto, 2006), sino que además puede ser un fuerte predictor de la salud psicológica (Quinn, 2008).

En caso contrario, cuando el trabajador encuentra un ambiente laboral poco satisfactorio, aumenta el estrés (Murillo, 2004) y su salud psicológica tiende a disminuir (Villalobos, 2004), lo que puede tener consecuencias en la salud física al acarrear afecciones cardíacas y aumentar la presión arterial, los niveles de colesterol y glucosa y el peso corporal (Lee, Ashford y Bobko, 1990).

MÉTODO

En este estudio transversal participaron 119 conductores de una empresa de carga que transporta combustible (diesel, gasolina y turbocina), el cual se traslada en vehículos con doble tanque. Los criterios de inclusión fueron que los operadores estuvieran formalmente contratados por la empresa, que trabajaran en las bases anteriormente descritas y que firmaran una carta de consentimiento informado; a la vez, se excluyeron los trabajadores mayores de 65 años, ya que podía ser una variable que confundiera los resultados por su posible asociación natural con otros daños a la salud.

Instrumentos

La información se recolectó a través de algunas secciones de la encuesta del Programa de Evaluación y Seguimiento de la Salud de los Trabajadores (PROESSAT) (Noriega, López, Franco y cols., 2000), entre las que se encuentran los aspectos demográficos, las condiciones de vida, las exigencias laborales y los daños a la salud. Respecto a esta última sección, la encuesta identifica la presencia de síntomas que permiten conformar diagnósticos presuntivos de diversos daños a la salud, en-

tre los que se encuentran los trastornos mentales, psíquicos, psicósomáticos y musculoesqueléticos.

Procedimiento

Se calculó el tamaño de muestra necesario para el estudio, considerando una prevalencia de 20% de daños a la salud². Los operadores fueron evaluados en las instalaciones de las ciudades de Minatitlán, Salina Cruz, Mérida y Tula. En general, el proceso de trabajo es el mismo para todos los conductores, independientemente de la base en la que se encuentren; las únicas variaciones son los sitios de carga y descarga y los tiempos para llegar de un sitio a otro.

En lo que respecta a la valoración del trabajo, esta variable se constituyó por la suma de variables de control sobre el trabajo, satisfacción laboral y apoyo social. Para calcular el índice de valoración en el trabajo, así como un subíndice de las variables que conformaron al mismo, se sumó el total de preguntas positivas y se dividieron entre el número de reactivos; si el valor obtenido fuese menor a .60, el índice es negativo, mientras que si fuera superior es positivo, tal como lo sugieren Noriega y cols. (2000).

RESULTADOS

La población que participó en el estudio tuvo una edad promedio de 43.5 años. El 97% de los participantes eran casados o vivían en unión libre; de ellos, 99% dijo tener hijos. Los conductores tenían en general un bajo nivel educativo, y muchos de ellos apenas contaban con educación básica, ya que 67% tenía sólo la primaria, 21% la secundaria concluida y el 12% restante no rebasaba la educación media.

Dichos operadores percibían un sueldo mayor al de otros transportistas debido el riesgo que implica el transporte de combustibles. No había una clasificación de puestos ni una jornada laboral establecida. La frecuencia de descanso y los días para ello se establecía de acuerdo a la cantidad de viajes y el kilometraje recorrido. El número de días de trabajo oscilaba entre diez y veinte días continuos, dependiendo de la distancia o trayecto o ruta que tuvieran que cubrir.

² Se han expresado diversos porcentajes en distintas investigaciones en que se han determinado variados daños a la salud en los operadores (Tse y cols., 2006).

Al analizar en lo que valoraban su trabajo, fue posible encontrar porcentajes muy altos en todas las variables exploradas (Cuadro 1). Los entrevistados se mostraban bastante satisfechos con su actividad, pese a la dificultad que tiene ser operador. Sin embargo, estaban conscientes de todos los peligros y exigencias que conlleva esta actividad, lo que puede explicar que a más de 83% de los trabajadores dijeran que no les gustaría que sus hijos desempeñaran el mismo oficio. El 94% de los entrevistados comentó valorar altamente su trabajo y percibían algunos elementos fundamentales en su realización, como el apoyo de sus jefes y compañeros. Consideraban tener libertad para decidir la manera en que llevaban a cabo su trabajo (92%) y percibían que su trabajo era valorado por sus superiores (95%).

Cuadro 1. Indicadores que construyeron el Índice de Valoración del Trabajo.

Indicadores de valoración en el trabajo	SÍ (%)	NO (%)
Le gustaría que sus hijos trabajaran en lo mismo que usted	16.9	83.1
Le da satisfacción la realización de sus actividades	100.0	0.0
Está interesado en su trabajo	97.5	2.5
Su trabajo le permite desarrollar sus habilidades y destrezas	87.4	12.6
Su trabajo le permite desarrollar su creatividad e iniciativa	88.2	11.8
Su trabajo le permite el aprendizaje de nuevos conocimientos	88.2	11.8
Puede usted decidir sobre cómo realizar su trabajo	90.8	9.2
Puede usted fijar el ritmo de trabajo	88.2	11.8
Sus compañeros son solidarios con usted y valoran su trabajo	86.6	13.4
Su trabajo es importante para sus jefes	93.3	6.7

A través del análisis estadístico se pudo observar el efecto amortiguador que tienen los factores que permiten humanizar el trabajo, como el apoyo social, el control laboral y la satisfacción laboral, ya que en la percepción del trabajador disminuyen la probabilidad de padecimientos tales como los trastornos del sueño, lumbalgia y depresión (Cuadro 2).

Al evaluar el efecto de las distintas variables en la aparición de la lumbalgia, se encontró que si los trabajadores valoraban su trabajo o percibían la posibilidad de controlarlo, tenían 80% menos de probabilidad de mostrar el padecimiento, mientras que si la percepción era de una actividad que les permitía desarrollar creatividad e iniciativa, tuvieron 78% menos posibilidades de sufrirla.

Los trabajadores con altos índices de valoración en el trabajo, percepción de control y apoyo social tuvieron 70% menos riesgo de padecer trastornos psicossomáticos; de la misma manera, desarrollar creati-

vidad e iniciativa en este campo redujo en 96% la posibilidad de mostrar dichos trastornos.

Cuadro 2. Asociaciones entre los componentes que humanizan el trabajo y los daños a la salud.

Componentes que humanizan el trabajo	TASA EXP	TASA NO EXP	RP	IC	p
Lumbalgia					
Valoración en el trabajo	11	57	.19	(.08-.44)	.006**
Índice de control	10	55.5	.18	(.08-.40)	.002**
El trabajo permite desarrollar creatividad e iniciativa	9.5	43	.22	(.10-.50)	.000*
Trastornos psicósomáticos					
Valoración en el trabajo	18	57	.32	(.15-.67)	.030**
Apoyo social	18	67	.27	(.13-.53)	.015**
Índice de control	17	56	.31	(.15-.63)	.016**
El trabajo permite desarrollar creatividad e iniciativa	17	43	.40	(.19-.84)	.024*
Hipertensión					
Apoyo social	17	67	.25	(.13-.51)	.012**
Trastornos mentales					
Apoyo social	12	50	.25	(.10-.63)	.037**
Decidir sobre el ritmo de trabajo	11	36	.32	(.13-.77)	.014*
Trastornos del sueño					
Decidir cómo realizar el trabajo	4	27	.14	(.03-.53)	.017**
Decidir sobre el ritmo de trabajo	4	21	.18	(.04-.71)	.034**
El trabajo le permite aprender nuevos conocimientos	4	21	.18	(.04-.71)	.034**
El trabajo permite desarrollar creatividad e iniciativa	4	21	.18	(.04-.71)	.034**
Salir a pasear con hijos, pareja, amigos	2	17	.13	(.03-.63)	.009**

Tasa por cada 100 trabajadores; RP: Razón de Prevalencia; IC: Intervalo de Confianza; **Fisher; * X²

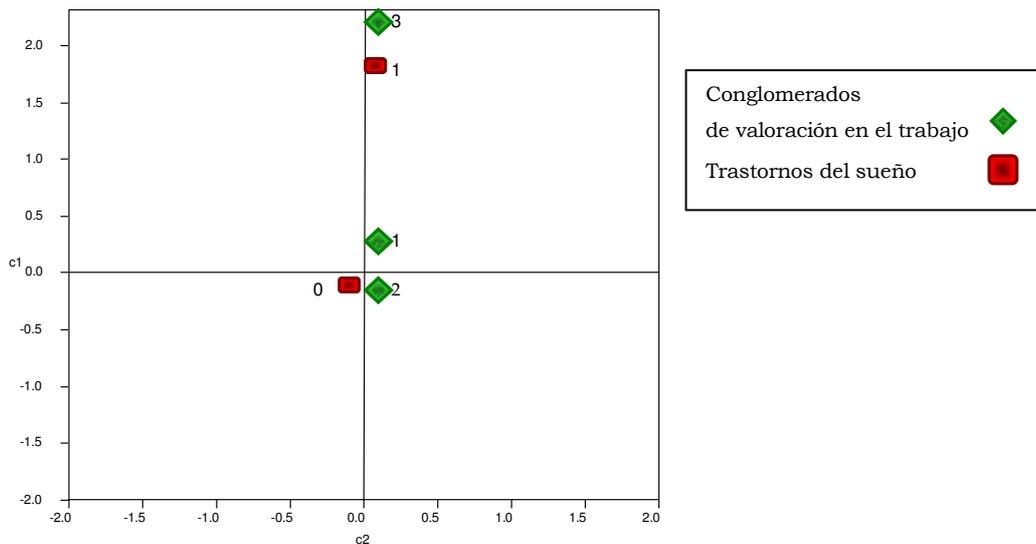
La presencia de apoyo social disminuyó en 75% la posibilidad de padecer hipertensión y trastornos mentales. En cuanto a este último padecimiento, los trabajadores que expresaron sentir la libertad para decidir el ritmo de su trabajo, tuvieron 68% menos probabilidad de sufrir esas alteraciones.

Finalmente, los conductores que salían a pasear con la familia, que percibían la posibilidad de elegir la manera y el ritmo de trabajo y que consideraban desarrollar a través de él nuevos conocimientos, creatividad e

iniciativa, tuvieron 80% menos probabilidades de reportar trastornos del sueño.

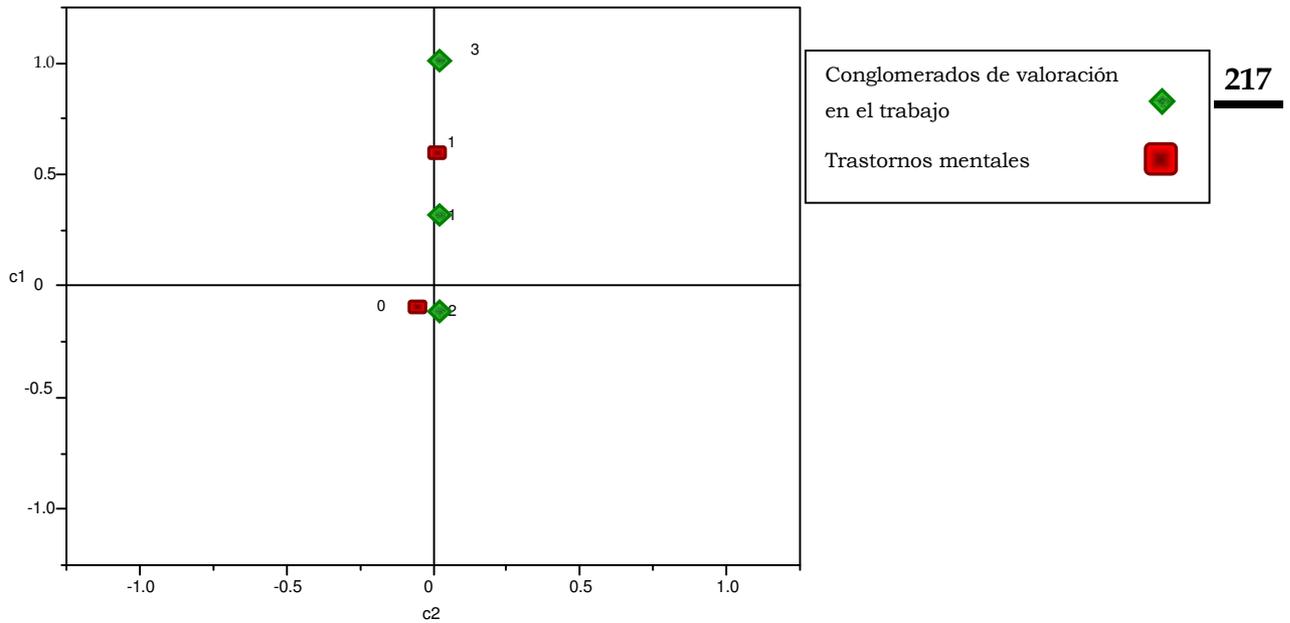
Con la finalidad de reconocer si las distintas variables conjuntas aumentaban o disminuían la posibilidad de desarrollar algún padecimiento, se agruparon las diez variables con las que se midió la valoración en el trabajo y se construyeron tres conglomerados. Tras un análisis de correspondencia de estos conglomerados y algunos daños a la salud, se detectó que el grupo 3, que mostró los puntajes más bajos, es en el que se tenía más riesgo de sufrir trastornos del sueño, particularmente en la pregunta que hace referencia a si perciben que su trabajo es importante para sus jefes. El grupo 2, cuyos puntajes son más altos, tuvieron menor posibilidad de mostrar el padecimiento, asociación que fue estadísticamente significativa (.0001) (Figura 1).

Figura 1. Análisis de correspondencia de los trastornos del sueño con el conglomerado de tres grupos.



Aquellos trabajadores que hicieron una valoración positiva del trabajo tuvieron menos posibilidad de padecer trastornos mentales (Figura 2), y nuevamente quienes conformaron el grupo 1 y 3 fueron los de mayor riesgo de sufrir la enfermedad, siendo esta asociación estadísticamente significativa (.0411).

Figura 2. Análisis de correspondencia de los trastornos mentales con el conglomerado de tres grupos.



En todos los casos, los componentes de valoración en el trabajo se asociaron de manera negativa con la presencia de exigencias laborales, atenuando así la probabilidad de aparición de diversas enfermedades. Estas condiciones le brindan al trabajo un contenido novedoso y gratificante, por lo que los trabajadores se sienten valorados y apoyados, y generan diversos efectos positivos en la salud física y mental de los individuos.

DISCUSIÓN

El análisis mostró que la satisfacción laboral es una condición protectora que disminuye el desarrollo de daños físicos y psíquicos a la salud; a pesar de ser un componente que mejora la percepción del trabajador, las condiciones laborales son tan difíciles que no logra tener un efecto determinante.

Al explorar los grados de satisfacción laboral, se observó el importante papel que esta variable desempeña en la salud. Los conductores se muestran muy cómodos con la actividad que realizan, el esta-

tus que tienen ante otros transportistas y el grado de destreza que requieren para conducir les brinda un gran sentido y un alto significado a su trabajo, y a pesar de las condiciones tan difíciles, se sienten satisfechos de su actividad. Sin embargo, las condiciones en las que se desarrollan laboralmente son objetivamente extremas, los riesgos son elevados y las exigencias extenuantes.

Es necesario aclarar que no se trata de promover una visión en la que el trabajador minimice la percepción de los daños potenciales. Por el contrario, es importante que cada conductor sea consciente de los probables efectos que su actividad puede tener sobre su salud física y mental, pero también es necesario que la empresa promueva condiciones positivas en el trabajador, como el control sobre su trabajo, la satisfacción laboral y el apoyo social.

Tse y cols. (2006) describen a los operadores como personas solitarias y con dificultades para generar redes de apoyo social. Empero, en la presente investigación los resultados demuestran lo contrario: los conductores perciben un gran apoyo de sus compañeros. Es muy importante para los conductores sentir confianza con los demás ya que ellos serán a los primeros en acudir en caso de algún incidente, y la comunicación que se establece entre ellos por medio de la radio les permite distraerse y no percibirse como trabajadores aislados.

En general, los conductores reportaron sentirse muy satisfechos con su actividad, y esa percepción tiene efectos positivos en su salud física y psicológica, tal como lo muestran los presentes resultados. Mújica y Pérez de Maldonado (2007) (cfr. también Garfias y Prieto, 2006) señalan que la satisfacción laboral aparece cuando las personas encuentran en la organización los elementos y oportunidades que necesitan para satisfacer sus necesidades.

La inclusión de diversos componentes que humanizan el trabajo en los estudios laborales resalta la importancia de la percepción del trabajador, pues a través de ellos se busca que aprecien un ambiente agradable no únicamente centrado en la gratificación económica y en el incremento de la productividad. Es fundamental considerar en los centros de trabajo el estudio de la percepción del mismo por parte del trabajador, lo que puede mejorar notablemente los resultados y de esta manera generar diversas sugerencias, desde evitar o modificar los riesgos y las exigencias, hasta potenciar los componentes individuales y colectivos que hagan del trabajo una actividad digna y enriquecedora.

REFERENCIAS

- Bovenzi, M. y Zadini, A. (1992). Self-reported low back symptoms in urban bus drivers exposed to whole body vibration. *Spine*, 17(9), 1048-1059.
- Castro, R., Campero, L. y Hernández, B. (1997). La investigación sobre apoyo social en salud: situación actual y nuevos desafíos. *Revista de Saúde Pública*, 31(4), 425-435.
- Gamero, C. (2003). *Análisis económico de la satisfacción laboral*. Tesis de Doctor en Econometría en la Facultad de Ciencias económicas y empresariales. Málaga (Nicaragua): Universidad de Málaga.
- Garfias, S. y Prieto, M. (2006). *Correlación de la satisfacción laboral con la satisfacción marital en hombres y mujeres que trabajan en una empresa privada*. Tesis de Licenciatura. México: UNAM.
- Hedberg, G., Jacobsson, K., Janlert, U. y Langendoen, S. (1993). Risk indicators of ischemic heart disease among male professional drivers in Sweden. *Scandinavian Journal of Work Environment and Health*, 19, 326-333.
- Johnson, J. y Hall, M. (1988). Job strain, work place social support, and cardiovascular disease: A cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *American Journal of Public Health*, 78, 1336-1342.
- Karasek, R. (1998). Demand/control model: a social, emotional and physiological approach to stress risk and active behavior development. *Encyclopedia of Occupational Health and Safety* (pp. 34-36). Stockholm: Organización Internacional del Trabajo.
- Lee, C., Ashford, S.J. y Bobko, P. (1990). Interactive effects of "Type A" behavior, and perceived control on worker performance, job satisfaction, and somatic complaints. *Academy of Management Journal*, 33, 870-881.
- Martínez, S. (2000). *El estudio de la integridad mental en su relación con el proceso del trabajo*. México: UAM-Xochimilco.
- Mújica de G., M. y Pérez de M., I. (2007). Gestión del clima organizacional: una acción deseable en la universidad. *Laurus*, 13(24), mayo-agosto, 290-304.
- Murillo, A. (2004). "El 65% de los conductores de autobús de Barcelona son víctimas del estrés". *El Mundo*, 21 de abril, Barcelona, España.
- Noriega, M., López, J., Franco, G., Martínez, S., Villegas, J. y Alvear, G. (2000). *Programa para la evaluación y seguimiento de la salud de los trabajadores*. México: UAM-Xochimilco.
- Organización Internacional del Trabajo (1998). "Fatiga general" (cap. 29). *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*. Ginebra: OIT.
- Peñacoba, C. (2001). Influencia de la autoestima y el apoyo social en el estrés laboral. *Psicología y Salud*, 11(1), 81-90.
- Quinn, M. (2008). Role overload, job satisfaction, leisure satisfaction, and psychological health among employed women by the American Counseling Association. *Journal of Counseling and Development*, 86(1), 57-63.

- Rosas, A. (2007). *Evaluación de la ira en conductores de transporte público federal*. Tesis de Licenciatura. México: UNAM.
- Sáiz, E., Chisvert, M. y Bañuls, R. (1997). Efectos psicológicos de la exposición al tráfico en conductores profesionales y noveles. *Anales de Psicología*, 13(1), 57-65.
- Tse, J., Flin, R. y Mearns, K. (2006). Bus driver well-being review: 50 years of research. *Transportation Research*, Part F, 9, 89-114.
- Villalobos, G. (2004). Vigilancia epidemiológica de los factores psicosociales. Aproximación conceptual y valorativa. *Ciencia y Trabajo*, 6(14), 197-201.

