

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5. DISCUSIÓN.

Del análisis estadístico descriptivo de la población estudiada (variables cualitativas) se desprende que el 18% de la población (110 individuos) son hombres y el 82% mujeres; la edad del 53% es T2, del 12% es T1 y del 35% es T3; el 94% son españoles, el 1% colombianos, el 4% marroquí, el 1% rumano; el 6% de la población vive en rural y el 94% vive en urbano; el 2% no vive con la familia y el 98% sí vive con la familia; el 70% tiene estudios primarios, el 22% secundarios, el 6% no tiene estudios, el 1% son universitarios medios y el 1% restante universitarios superiores; el 4% son carretilleros, el 24% son envasadoras, el 1% son especialistas, el 57% son manipuladoras y el 15% son mozos. A grandes rasgos estos datos ponen de manifiesto que muchas de las variables estudiadas no son representativas como es el caso de las nacionalidades.

Igualmente del análisis estadístico descriptivo de las variables cuantitativas tales como autonomía temporal (AT), contenido del trabajo (CT), supervisión-participación (SP), definición de rol (DR), interés del trabajador (IT), relaciones personales (RP) y carga mental (CM) se desprende que ningún dato es cero (por ejemplo “media armónica”) y por lo tanto se ha valorado a toda la población con algún valor por pequeño que sea.

El sexo masculino apenas es representativo en el sector, y en los centros de manipulación de frutas y hortalizas se dedica mínimamente a trabajos de manipulación de cargas, este hecho explica su ausencia en casi todos los parámetros analizados.

En el perfil RELACIONES PERSONALES no se aprecian problemas graves (valores entre 7 y 10) pero sí problemas moderados (valores entre 4 y 7) para el 5,5% de la población. El perfil del individuo afectado de forma moderada correspondería con una mujer, de T2 (26-40 años), española, que vive en un entorno urbano y con la familia, que su nivel de estudios es primario y que ocupa un puesto de manipuladora.

Este factor mide la calidad de las relaciones personales de los trabajadores indagando hasta qué punto es posible la comunicación con otros trabajadores, la relación de los trabajadores con otros colectivos y las relaciones entre su mismo grupo de trabajo. Nuevamente el perfil afectado es el de una mujer que ocupa el puesto de manipuladora, donde se concentran los problemas, esto puede deberse a que es donde más cuestionarios se han pasado.

En el perfil INTERÉS DEL TRABAJADOR se aprecian problemas graves (valores entre 7 y 10) en el 19,1% de los individuos estudiados y problemas moderados (valores entre 4 y 7) para el 29,1% de la población. El perfil del individuo afectado peligrosamente correspondía a una mujer, de edad T2 (26-40 años), de nacionalidad Española, que reside en un medio urbano y que vive con la familia, que tiene un nivel de estudios primario y que ocupa el puesto de manipuladora. A su vez, el perfil del individuo afectado de forma moderada correspondería con una mujer, de edad T2 (26-40 años), Española, que reside en un medio urbano y con la familia, que tiene un nivel de estudios primario y que ocupa un puesto de manipuladora.

Este factor hace referencia al grado en que la empresa muestra una preocupación de carácter personal a corto o largo plazo por el trabajador. Si la preocupación es a largo plazo tiende a manifestarse facilitando formación, información o asegurando la estabilidad en el empleo. La explicación a los graves o medios problemas que se producen es clara, como nos muestra Llaneza-Álvarez (2002) [29] y Callejón Ferre *et al.* (2009) [72], se explica posiblemente por la poca dificultad o complejidad del trabajo e inestabilidad o temporalidad del mismo, además de la perspectiva empresarial de los jefes.

En el perfil DEFINICIÓN DE ROL ningún individuo presenta anomalías, estando el 100% entre 0 y 4 y comportándose todos de la misma manera (obsérvese en todos ellos -grupo "a"-). Se explica este dato tan contundente porque todos los trabajadores saben cuáles son las tareas que deben realizar según su puesto de trabajo y su responsabilidad en él, lo que indica que no son trabajadores sin experiencia.

Este hecho está directamente relacionado con la buena organización en el trabajo realizado por todos los trabajadores lo que repercute en el rendimiento y en la salud de estos, coincidiendo con Dempsey & Mathiassen (2006) [90].

En los perfiles de SUPERVISIÓN-PARTICIPACIÓN y CONTENIDO DEL TRABAJO todos los individuos responden, más o menos, a las expectativas del trabajador, pero casi no tienen ningún tipo de poder de decisión en los trabajos que desempeñan.

En supervisión- participación parece claro que la simplicidad de las tareas a realizar, sobre todo las de manipulación de frutas y hortalizas, no produce ningún tipo de anomalía coincidiendo con los estudios de Widerszal & Warzevska (2008) [91] en empresas no afines al sector agrícola y con García & Padilla (2005) [92] y Callejón-Ferre *et al.* (2009) [72] en sus investigaciones del sector, aunque los trabajadores no pueden tomar ningún tipo de decisión por sí solos sin consultarlo.

Así pues, en ambos perfiles observamos que los individuos se comportan de forma similar y no presentan ningún tipo de anomalías.

En el perfil AUTONOMÍA TEMPORAL se aprecian problemas graves (valores entre 7 y 10) en el 31,8% de la población y problemas moderados (valores entre 4 y 7 aproximadamente) en el 37,3% de la población. El perfil del individuo afectado de forma moderada correspondería a una mujer, de T3 (de 40 a 60 años de edad), de nacionalidad Española, que vive en un entorno urbano y con la familia, con estudios primarios y que ocupa un puesto de manipuladora. A su vez, el perfil afectado peligrosamente es el de una mujer, de T2 (de 26 a 40 años de edad), de nacionalidad Española, que vive en un entorno urbano y con su familia, que tiene estudios primarios y que se ocupa el puesto de manipuladora.

Esto puede deberse a la presión a la cual está sometido el trabajador con el volumen de trabajo, presión de tiempo e interrupciones o gestión de sus descansos. Estos

problemas afectan aproximadamente al 70% de los individuos de forma grave o moderada, lo que puede provocar una falta de motivación en el trabajo que realizan, ya que los empresarios les exigen mayor rapidez en las operaciones de manipulado de frutas y hortalizas. Al igual que en otros tipos de empleos la falta de motivación también podría coincidir con la congelación de sueldos de la última campaña lo que coincide con los resultados de Gay-Puyal (2006) [60] referidos a salario emocional y Hamilton (2009) [71] sobre clima económico.

La diferencia de edades entre los individuos que presentan problemas graves y moderados puede deberse a que los individuos de edades T2 (de 26 a 40 años de edad) están menos acostumbrados a las exigencias en el volumen de trabajo que los de T3 (de 40 a 60 años de edad), que seguramente tienen más experiencia, lo que provoca que el mismo volumen de trabajo lo realicen en menos tiempo. Además, según Fredriksson, K. et al. (2005) [93] concluye que las mujeres de mayor edad son más propensas a sufrir debido a una gran falta de apoyo social, presión en el tiempo de trabajo o inexistencia de estrategias de afrontamiento.

En el perfil de CARGA MENTAL se representa el grado de requerimientos y esfuerzo intelectual del trabajador, tiene correlación directa con los factores de apoyo, compensación, control y demandas, por lo que si se tiene en cuenta su estudio, debe ser como consecuencia de los parámetros anteriores.

Al realizar el análisis de varianza se constata que no existen diferencias significativas de este factor en ninguna de las variables cualitativas estudiadas apareciendo riesgos moderados (valores entre 4 y 7) en los trabajadores estudiados, así pues todos se comportan de la misma manera (obsérvese en todos ellos - grupo "a"-). Según la unión general de trabajadores (UGT) [94], los trabajos, cada vez más, exigen de las personas que los realizan una serie de requerimientos mentales: atención, concentración, memorización, etc., que conllevan una actividad o esfuerzo psíquico que puede originar una carga mental. Cuando las exigencias mentales de la tarea, por cantidad o por complejidad, sobrepasan la capacidad de respuesta del trabajador se produce una sobrecarga que puede dar lugar a la aparición de la fatiga mental.

En los casos donde los riesgos son intermedios y nocivos habría que realizar algunas medidas de apoyo, como:

- Gratificaciones salariales para aumentar el grado de reconocimiento del trabajador, al igual que Llaneza-Álvarez (2002) [29].

- Establecer varias pausas en el trabajo a lo largo de la jornada laboral tal y como han experimentado otros autores como Folkard & Lombardi (2006) [77], Gallis (2006) [78] y Faucett *et al.* (2007) [79], entre otros.

- Mejorar los lugares de trabajo con espacios para el descanso. Medida relacionada con la mejora de las condiciones de trabajo descritas por Martín (2007) [80].

-Cursos de formación igual que Litchfield (1999) [81], Pinzke (2003) [82] y Gallis (2006) [78], entre otros.

-Horarios de trabajo que permitan una vida familiar más saludable, al igual que Dembre *et al.* (2005) [83], Caruso *et al.* (2006) [84], Folkard & Lombardi (2006) [77] y Boz *et al.* (2009) [85], entre otros.

-Rotación de puestos como enuncian Llaneza-Álvarez (2002) [29], Costa (2004) [86], Gallis (2006) [78], Aguilar (2006) [87] y Yaoyuenyong & Nanthavanij (2008) [88], entre otros.

-Diseñar los puestos y labores de trabajo con antelación a su ejecución, para planificar mejor las tareas, al igual que Piedade (2008) [89].