
DIFERENCIAS EN RIESGOS PSICOSOCIALES Y BURNOUT ENTRE TRABAJADORES DEL SECTOR TEXTIL ESPAÑOL

DIFFERENCES IN PSYCHOSOCIAL RISKS AND BURNOUT BETWEEN SPANISH TEXTILE INDUSTRY'S WORKERS

BEATRIZ TALAVERA VELASCO

LOURDES LUCEÑO MORENO

JESÚS MARTÍN GARCÍA

M^a INMACULADA LÓPEZ NUÑEZ

Departamento de Psicología.

Facultad de Ciencias de la Salud.

Universidad Complutense de Madrid

e-mail: beatriztalavera@ucm.es

RESUMEN

El objetivo de esta investigación fue estudiar las diferencias en la percepción de riesgo psicosocial y en burnout en una muestra de 35 trabajadores pertenecientes a una fábrica textil de la provincia de Toledo, formada por 19 maquinistas, 12 planchadores y 4 jefes de unidad. Se les aplicaron dos instrumentos: Cuestionario DECORE para evaluar el riesgo psicosocial y MBI-General Survey para evaluar burnout. Los resultados muestran diferencias en la percepción de los factores de riesgo psicosocial evaluados al comparar los tres grupos profesionales, compartiendo todos ellos la percepción de falta de control en su trabajo en un nivel de emergencia. A pesar de no mostrar altos niveles de burnout, son los jefes

ABSTRACT

The aim of this research was to study the differences in the perception of psychosocial risk and burnout in a sample of 35 workers from a textile factory in the province of Toledo. Specifically, 19 swing machine operators, 12 persons who do the ironing and 4 team leaders. Two instruments have been applied to the sample (DECORE Questionnaire and MBI-General Survey). The results show differences in the perception of psychosocial risk factors assessed by comparing the three professional groups, all sharing the perception of lack of control over their work in an emergency level. Also, despite not appearing high levels of burnout, team leaders are those with greater emotional exhaustion compared to other sub-

de unidad los que presentan mayor desgaste emocional respecto al resto de subgrupos. Estos resultados muestran la posibilidad de comparar distintos grupos profesionales dentro del sector textil en lo referente a la evaluación del riesgo psicosocial y burnout.

PALABRAS CLAVE

Salud laboral, Estrés laboral, Industria textil, Riesgos laborales.

groups. These results thus show the possibility to compare different professional groups within the textile sector in relation to psychosocial risk assessment and burnout.

KEY WORDS

Occupational health, Job stress, Textile industry, Occupational risk.

INTRODUCCIÓN

La evolución de la industria textil en España ha tenido una importancia señalada, reflejándose su progreso en la cantidad de personas que trabajan en ella, aproximadamente unas cien mil (Sojo, 2012). En nuestro país, este sector compone el 3,2% del valor añadido de la industria manufacturera; es el quinto con mayor peso en la economía de la Unión Europea superado por Alemania, Italia, Reino Unido y Francia; registra el 5,2% del total del empleo industrial manufacturero y además, representa el 5,4% de las exportaciones (Ministerio de Industria, Energía y Turismo, 2012). Sin embargo, a pesar de la importancia que posee el sector textil español según estos datos, las dificultades económicas actuales han repercutido de forma fuerte sobre el mismo. Algunas causas que pueden incidir en ello son, entre otras, el aumento de importaciones de países como China, la competitividad con las grandes multinacionales, la deslocalización de actividades empresariales, la falta de inversión en nuevas tecnologías, el deslustre del producto textil español en el extranjero y la escasa capacidad de las PYMES españolas para hacer frente a los cambios dominantes en relación con las grandes multinacionales de la moda (Álvarez & Vega, 2012; Coll & Blasco, 2009; Martínez, 2008; Puig, Berbel & Debón, 2007; Sojo, 2012). Esto ha comportado mayores reducciones y/o reestructuraciones de plantillas de personal, lo que ha sobrellevado un aumento de las duras condiciones de trabajo (Benach, Muntaner, Solar, Santana & Quinlan, 2010). A ello se unen las propias características del entorno de trabajo de una fábrica textil: división del trabajo en operaciones concretas y separación entre planificación y actuación durante el proceso (conocido como sistema *taylorista*) (De la Garza, 2007). Estas operaciones

son realizadas principalmente por personas que ocupan los puestos maquinista y planchador/a, que a su vez están controladas por encargados/as o jefes de unidad directos, siendo éstos los tres puestos más prevalentes dentro de las fábricas textiles en los cuales se desarrollan tareas diferentes. Los jefes de unidad además deben planificar y gestionar su trabajo y el de las personas que tienen a cargo simultáneamente para alcanzar los resultados previstos, algo que es similar en cadenas de montaje de otros sectores (Massó & Lozares, 2012).

Algunos estudios sobre riesgos laborales en la industria textil hacen referencia principalmente a los riesgos de tipo ergonómico o físico, que derivan sobre todo en trastornos musculoesqueléticos además de alteraciones en el funcionamiento hormonal debido a la exposición a agentes químicos (Gadea, Mundemurra, Santos, Jiménez & García, 2009). Sin embargo, aparecen otros riesgos igualmente importantes, los riesgos psicosociales, definidos como «*aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionados con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo*» (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 1997). Exponerse a ellos lleva asociadas consecuencias negativas para la salud, siendo ésta una condición que si se alarga en el tiempo, como es habitual en la industria textil desde hace unos años, puede propiciar la aparición de estrés laboral (Díaz, Rubio, Luceño & Martín, 2010). Con objetivo de explicar el desarrollo de estrés laboral y/o enfermedad a través de la exposición a estos riesgos, existen dos modelos teóricos destacables: el *Modelo Demanda-Control-Apoyo Social* (Johnson & Hall, 1988; Karasek & Theorell, 1990), que indica que la situación más perniciosa es aquella en la que la principal fuente de estrés es el exceso de demandas unido al bajo control y exiguo apoyo percibido por parte de compañeros y supervisores. Por otro lado, el *Modelo Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa* (Siegrist, 1998) estudia el influjo de los riesgos psicosociales mediante la descompensación entre los esfuerzos que el trabajador efectúa (demandas) y las recompensas (salario, seguridad laboral percibida y/o apoyo percibido) que obtiene. Algunos de los principales riesgos psicosociales ligados al trabajo dentro del sector textil son la aparición de demandas mentales que implican el uso correcto de los equipos; la existencia en ocasiones de poco control sobre las tareas a realizar (si se descompensa el equilibrio de trabajo en la cadena de montaje); la aparición de riesgos psicosociales relacionados con el ritmo y el contenido del trabajo (como la falta de variedad de las tareas o la monotonía percibida a causa de los movimientos repetitivos); o la percepción de salarios bajos en función del número de prendas

trabajadas (Fernández, Meixide & Simón, 2006; González & Medina, 2011; Herbert & Plattus, 2001). Todos estos riesgos se han relacionado comúnmente con la aparición de enfermedades coronarias y trastornos musculoesqueléticos (Eatough, Way & Chang, 2012; Siegrist, 2010), además de molestias gastrointestinales, ansiedad y depresión, e incluso *burnout* como consecuencia del estrés laboral crónico, el cual puede conllevar connotaciones afectivas negativas que perjudican a los trabajadores en distintos niveles (personal, social y laboral). En un principio se pensaba que el *burnout* solo podía desencadenarse en personas que mantenían «contacto» en su trabajo con otros individuos pero se ha constatado que existen otros profesionales que no trabajan con «clientes» sino con «objetos», igualmente susceptibles de sufrirlo (como operarios de producción de la industria) (Bresó, Salanova, Schaufeli & Nogareda, 2007).

En este sector es difícil encontrar estudios empíricos que diferencien los riesgos psicosociales por puestos de trabajo dado que aparece mayor dificultad de evaluación de los mismos debido a la distinta naturaleza de las tareas (Unión General de Trabajadores, 2006). Por ello, teniendo en cuenta este aspecto y reflexionando acerca de la necesidad de considerar los principales puestos de la industria textil (maquinista, planchador/a y jefe de unidad), el presente estudio trata de responder a las siguientes cuestiones: ¿existen diferencias en la percepción del riesgo psicosocial entre los trabajadores del sector textil evaluados? E igualmente, ¿existen diferencias en cuanto a los niveles de *burnout* experimentados entre los tres grupos profesionales?

MÉTODO

Participantes

El número total de participantes en este estudio fue de 35, obtenidos de forma incidental. La tasa de respuesta fue del 76% (contestaron 35 de un total de 46 trabajadores), por lo que puede decirse que los resultados que se comentan más adelante, sí se consideran representativos de esta muestra en concreto. Respecto a las características de los trabajadores, éstos presentaban una media de edad de 36.65 años. La mayoría eran mujeres (71.4%), siendo un 28.6% hombres. La antigüedad media que presentaban estos participantes en el sector textil era de 17.41 años. Diferenciando entre puestos, el 54.3% del total de la muestra eran maquinistas, (siendo el 100% de los maquinistas mujeres), el 34.3% planchadores (de ellos un 58.3% hombres y un 41.7% mujeres) y el 11.4% encargados (de ellos el 75% hombres y el 25% mujeres). Por tipo de contrato, el 88.5% tenía contrato tem-

poral, sin contrato un 8.6% y otro tipo de contrato (remuneración por horas trabajadas) el 2.9%.

Instrumentos

Cuestionario Multidimensional DECORE (Luceño & Martín, 2008): para evaluar los riesgos psicosociales se utilizó este instrumento formado por 44 ítems que evalúan la percepción que tienen los trabajadores de los factores psicosociales: control, apoyo organizacional, recompensas y demandas cognitivas. La escala control se refiere a la posibilidad que los trabajadores tienen para participar en las decisiones que competen a su trabajo. La escala apoyo organizacional mide la calidad de las relaciones existentes entre compañeros y supervisores. La escala recompensas evalúa los beneficios que el trabajador percibe por su contribución a la organización. Por último, la escala demandas cognitivas evalúa los requerimientos, tanto cuantitativos como cualitativos, que se exigen al trabajador. Para las escalas control, apoyo organizacional y recompensas, existen cuatro niveles de exposición al riesgo, que son: «Emergencia» (puntuación media del grupo mayor o igual a 64 en el caso del control y mayor o igual a 71 en las escalas apoyo organizacional y recompensas), «Alerta» (entre 63 y 50 para la escala control, entre 70 y 50 para las escalas apoyo organizacional y recompensas), «Saludable» (escala control: entre 49 y 37, escalas apoyo organizacional y recompensas: entre 49 y 30) y «Excelente» (puntuación media del grupo menor o igual a 36 para la escala control, y menor o igual a 29 para apoyo organizacional y recompensas). A mayor puntuación, el trabajador presenta una percepción más desfavorable de estos riesgos psicosociales y mayor probabilidad de sufrir estrés laboral crónico. Para la escala demandas cognitivas se establecieron tres niveles de exposición al riesgo: «Alerta positiva» (puntuación media del grupo mayor o igual a 71), «Saludable» (entre 70 y 30) y «Alerta negativa» (menor o igual a 29), ya que en esta escala es nocivo tanto tener elevadas como bajas demandas.

Además, se obtienen tres índices combinados de riesgo: el *Índice de Desequilibrio Demanda- Control (DDC)*, que se obtiene a partir de las puntuaciones de las escalas demandas cognitivas, control y apoyo organizacional. Los niveles establecidos para las puntuaciones en este índice son: «Emergencia» (puntuación media del grupo mayor o igual a 64), «Alerta» (entre 63 y 50), «Saludable» (entre 49 y 37) y «Excelente» (menor o igual a 36). El *Índice de Desequilibrio Demanda-Recompensa (DDR)* se obtiene a partir de las puntuaciones en las escalas demandas cognitivas, recompensas y apoyo organizacional. Los niveles establecidos para las puntuaciones en este índice son: «Emergencia» (puntuación media del grupo mayor o igual a 71), «Alerta» (entre 70 y 50), «Saludable» (entre 49 y 30) y «Excelente» (menor o igual a 29).

Por último el *Índice Global de Riesgo (IGR)* constituye una medida global del riesgo, indicando, con una puntuación elevada, que en general el trabajador tiene una percepción muy negativa de los factores psicosociales. Los niveles establecidos para las puntuaciones en el índice global de riesgo son: «Emergencia» (puntuación media del grupo mayor o igual a 71), «Alerta» (entre 70 y 50), «Saludable» (entre 49 y 30) y «Excelente» (menor o igual a 29). La validez del cuestionario se determinó a través de análisis factorial exploratorio y confirmatorio de sus 44 ítems, que evidenció la estructura formada por 4 factores. Además, el cuestionario muestra una alta consistencia interna, oscilando el coeficiente alpha de Cronbach entre .84 y .81, por lo que se deduce que es un instrumento fiable (Luceño, Martín, Rubio & Díaz, 2010; Luceño, Martín, Tobal & Jaén, 2005; Martín, Luceño, Rubio & Jaén, 2007).

Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS): con el objetivo de determinar la presencia o no de burnout se utilizó la adaptación española del *MBI-GS* (Gil-Monte & Peiró, 1999) compuesta por 16 ítems que no se refieren únicamente a puestos del sector servicios, como ocurría con la primera versión del MBI, sino que presentan un carácter más genérico. Este instrumento evalúa actitudes ante las tareas propias del trabajo y presenta las siguientes escalas: desgaste emocional, que evalúa las sensaciones de agotamiento, el cansancio, la fatiga y la tensión de origen emocional que se manifiestan a través de una falta de energía en el trabajador para realizar una actividad; la escala cinismo refleja la actitud de indiferencia, devaluación y distanciamiento de la persona hacia su propio trabajo que se manifiesta en una pérdida de interés y entusiasmo; y por último, la escala eficacia profesional se relaciona con las expectativas que se tienen en relación con la profesión, expresadas en las creencias del trabajador sobre su competencia para desempeñar las tareas y su contribución eficaz. El burnout se define como una puntuación alta en desgaste emocional y cinismo y una baja puntuación en eficacia profesional. Los estudios corroboran la estructura de tres factores (Gil-Monte, 2002) y valores satisfactorios de consistencia interna, comprendidos entre .84 y .89 para las tres escalas (Moreno-Jiménez, Rodríguez-Carvajal & Escobar, 2001).

Procedimiento

Se contactó con el directivo de una fábrica textil vía telefónica solicitando su colaboración, así como la de los trabajadores. Se indicó el objetivo de la investigación: evaluar aspectos de la salud laboral de las personas integrantes de la fábrica teniendo en cuenta las diferencias entre puestos. Al ser aceptada la propuesta, se procedió a la elaboración de la hoja de datos biográficos e

inclusión de los cuestionarios utilizados. Se asignó a cada cuestionario un código basado en un número para mantener el anonimato. Cada cuestionario fue entregado en un sobre cerrado a cada trabajador. Los cuestionarios fueron devueltos en un plazo máximo de dos días, debido a las condiciones restrictivas del trabajo y a la imposibilidad de reservar unos minutos de descanso para cumplimentarlos, estableciéndose un control en la recepción de los mismos por parte del equipo investigador.

RESULTADOS

Los datos se analizaron con el paquete estadístico SPSS 15.0. Se presentan a continuación los resultados obtenidos:

Correlaciones

Tabla 1. *Matriz de correlaciones, medias y desviaciones típicas para las variables de DECORE Y MBI-GS.*

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Apoyo organizacional	1	-.075	.097	-.325	.267	.308	.216	-.028	.290	-.302
2. Control		1	.638**	-.094	.612**	.321	.675**	.239	.156	-.291
3. Recompensas			1	.200	.676**	.810**	.899**	.581**	.174	-.169
4. Demandas cognitivas				1	.518**	.576**	.404*	.571**	.176	.113
5. Índice DDC					1	.855**	.928**	.597**	.193	.299
6. Índice DDR						1	.913**	.703**	.113	-.166
7. Índice Global del Riesgo							1	.648**	.018	-.259
8. Desgaste emocional								1	.094	-.163
9. Cinismo									1	-.058
10. Eficacia Profesional										1
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Media	49.46	68.91	67.09	51.49	59.89	59.37	64.89	41.34	29.00	29.06
DT	12.65	15.83	18.80	17.08	10.95	14.96	14.97	27.28	28.39	28.99

Nota: *. La correlación es significativa al nivel .05 (bilateral).
 **. La correlación es significativa al nivel .01 (bilateral).
 DDC: Índice Desequilibrio Demanda-Control (DECORE)
 DDR: Índice Desequilibrio Demanda-Recompensa (DECORE)

Partiendo de la matriz general de correlaciones se puede observar que existen correlaciones moderadamente altas, positivas y significativas entre la dimensión desgaste emocional y el factor recompensas (.58). Ello indicaría que a mayor percepción de falta de recompensas por el trabajador, mayores niveles de desgaste

te emocional experimenta. De las mismas características son las correlaciones entre desgaste emocional y las demandas cognitivas (.57) y entre desgaste emocional y los índices combinados de riesgo DDC, DDR e IGR (.59, .70 y .69 respectivamente). Estas correlaciones señalan que a mayor percepción adversa de los riesgos psicosociales mencionados, mayor puntuación en desgaste emocional obtiene el trabajador. A su vez, también son moderadamente altas, positivas y significativas las correlaciones entre el IGR y los factores control (.68) y recompensas (.90), así como la correlación entre las recompensas y el control (.64), señalando esto último que cuanto menos control tiene la persona sobre su trabajo, ésta percibe menos recompensas.

Niveles de exposición a los factores de riesgo psicosocial

En cuanto a la percepción de los factores de riesgo psicosocial para la muestra total, la escala control se encuentra en un nivel de emergencia (puntuación media de 68.91). La escala apoyo organizacional se encuentra en un nivel próximo a alerta (puntuación media en la escala de 49.56). La escala recompensas está en nivel de alerta, aunque rozando el nivel de emergencia (puntuación media de 67.09). Las demandas cognitivas se presentan en nivel saludable (media de 51.49). Por último, todos los índices combinados del riesgo se encuentran en un nivel de alerta (ver Tabla 2).

Si se diferencia el nivel de exposición a estos riesgos por grupos, los maquinistas perciben en emergencia el control y las recompensas (medias de 69.42 y 72.32 respectivamente), presentando puntuaciones en nivel de alerta en el resto de las escalas e índices, salvo para la escala demandas cognitivas, en la que presentan un nivel saludable de exposición al riesgo (ver Tabla 2). Los planchadores perciben en emergencia el control (puntuación media de 68.42); la escala apoyo organizacional se encuentra en un nivel saludable (media 46.75) y las recompensas están en alerta (puntuación media 58.08). Las demandas son percibidas por este subgrupo de trabajadores de forma saludable. Los índices combinados del riesgo se encuentran en nivel de alerta (ver Tabla 2). Por último, los encargados perciben en alerta positiva las demandas cognitivas con alta puntuación (media de 81) es decir, perciben demandas excesivas en su puesto de trabajo. El resto de índices y escalas (salvo el apoyo organizacional, que perciben saludable) se encuentran en nivel de emergencia. El factor recompensas, aun encontrándose en alerta, está próximo al nivel de emergencia (puntuación media de 69.25) (ver Tabla 2).

Tabla 2. *Análisis de varianza del factor puesto para los riesgos psicosociales e índices combinados de DECORE.*

	PUESTO	N	MEDIA	DT	F	Sig.
Apoyo organizacional	Maquinistas	19	53.05	14.09	2.188	.129
	Planchadores	12	46.75	8.44		
	Encargados	4	40.50	11.96		
	Total	35	49.56	12.65		
Recompensas	Maquinistas	19	72.32	18.04	2.301	.116
	Planchadores	12	58.08	18.05		
	Encargados	4	69.25	18.84		
	Total	35	67.09	18.80		
Control	Maquinistas	19	69.42	15.52	.021	.979
	Planchadores	12	68.42	17.04		
	Encargados	4	68	18.13		
	Total	35	68.91	15.83		
Demandas cognitivas	Maquinistas	19	49.53	12.88	11.267	.000*
	Planchadores	12	44.75	14.83		
	Encargados	4	81	11.77		
	Total	35	51.49	17.08		
Índice DDC	Maquinistas	19	60.89	10.41	3.117	.058
	Planchadores	12	55.08	11.01		
	Encargados	4	69.50	6.6		
	Total	35	59.89	10.96		
Índice DDR	Maquinistas	19	62.95	12.67	5.229	.011*
	Planchadores	12	49.83	12.89		
	Encargados	4	71	18.40		
	Total	35	59.37	14.96		
Índice Global del riesgo	Maquinistas	19	67.74	14.30	2.713	.082
	Planchadores	12	57.50	12.80		
	Encargados	4	73.50	11.56		
	Total	35	64.89	14.98		

Nota: * p < .05.

Una vez efectuados los análisis descriptivos de la muestra total y por grupos, se realizaron distintos ANOVAs para conocer si existen diferencias significativas entre los distintos puestos, en cada uno de los factores psicosociales e índices combinados del riesgo estudiados. A su vez se realizaron comparaciones múltiples post-hoc, mediante prueba Scheffé (para determinar entre qué grupos de trabajadores existen diferencias) (Pardo & Ruiz, 2002). La prueba de Scheffé, muestra diferencias significativas en la percepción de demandas cognitivas entre los distintos puestos.

Al examinar dichos puestos por separado se demuestra que los trabajadores perciben este factor como saludable pero en distinto grado. Las diferencias se observan entre los maquinistas y los encargados ($DF= 31.47, p \leq .05$), y entre los planchadores y los encargados ($DF= 36.25, p \leq .05$), siendo estos últimos los que perciben mayores demandas cognitivas respecto al resto de grupos. Por otro lado, para el índice DDR, existen diferencias significativas entre los maquinistas y los planchadores ($DF= 13.11, p \leq .05$) y entre los encargados y los planchadores ($DF= 21.17, p \leq .05$), lo que implica que el índice DDR, aunque se percibe en alerta por la muestra total, es percibido con menor riesgo por el grupo de planchadores en comparación con el resto de subgrupos. En las comparaciones del resto de factores no se han encontrado diferencias significativas. Para comprobar el tamaño del efecto se utilizó el estadístico d de Cohen siendo superior a .80 en todos los casos (Cohen, 1992).

Niveles de burnout

En cuanto a la evaluación de burnout, los datos revelan que la muestra total no presenta niveles de burnout elevados. Únicamente las personas que ocupan el puesto de encargado/a presentan mayores puntuaciones que el resto de grupos en la dimensión desgaste emocional (ver Tabla 3).

Tabla 3. *Análisis de varianza del factor puesto para las dimensiones Desgaste Emocional, Cinismo y Eficacia Profesional del MBI-GS.*

	PUESTO	N	MEDIA	DT	F	SIG.
Desgaste emocional	Maquinistas	19	47.05	14.01	5.139	.012*
	Planchadores	12	34.50	16.08		
	Encargados	4	61.75	21.96		
	Total	35	44.43	17.43		
Cinismo	Maquinistas	19	33.58	18.41	1.125	.337
	Planchadores	12	33	23.15		
	Encargados	4	49	11.16		
	Total	35	35.14	19.73		
Eficacia profesional	Maquinistas	19	36	16.52	.096	.909
	Planchadores	12	32.17	32.52		
	Encargados	4	34	23.10		
	Total	35	34.46	23.17		

Nota: * $p < .05$.

Nuevamente, efectuados los análisis descriptivos de la muestra total y por grupos, se realizó ANOVA del factor puesto para conocer si existen diferencias significativas entre los diferentes puestos en cuanto a las dimensiones de burnout. Se encontraron diferencias significativas entre los puestos en la dimensión desgaste emocional (ver Tabla 3). Se aplicó nuevamente la prueba de Scheffé observándose diferencias en esta dimensión (DE) entre los encargados y los planchadores ($DF= 27.25, p \leq .05$) siendo los primeros los que presentan mayores niveles de desgaste emocional que el resto. Se comprobó de nuevo el tamaño del efecto utilizando el estadístico d de Cohen e igual que en el caso anterior, éste fue mayor de .80 (Cohen, 1992).

CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN

En este estudio se han encontrado diferencias en la percepción del riesgo psicosocial y en burnout entre los tres grupos profesionales evaluados: el control es percibido por todos los subgrupos en nivel de emergencia, pudiéndose explicar a través de variables como la variación del ritmo de la cadena de montaje o por variables pertenecientes al contexto socioeconómico, como la discontinuidad del trabajo, dado que en este sector la demanda de productos textiles puede variar anualmente. Ésta a su vez, puede ser la explicación para la asociación entre los factores control y recompensas, es decir, al percibir una falta de control sobre los momentos en los que la persona debe trabajar se aprecian menos recompensas dado que el trabajador en muchos casos recibe el dinero según el número de prendas finalizadas (Fernández, Meixide & Simón, 2006). El apoyo organizacional se percibe en nivel saludable por los encargados y los planchadores, encontrándose en nivel de alerta para los maquinistas. La falta de apoyo se asocia con mayores niveles de estrés laboral, poniéndose de manifiesto en otros estudios que el apoyo mutuo contrarresta este estrés e implica a la persona en los objetivos de la organización (López-Araújo & Osa, 2011; Rhoades & Eisenberger, 2002). Las demandas cognitivas se perciben en emergencia por el subgrupo de encargados o jefes de unidad. Esto puede corresponderse a que son éstos los que deben realizar su trabajo y supervisar directamente el de sus subordinados. El resto (maquinistas y planchadores) presenta un nivel saludable en este factor. Se ha puesto de manifiesto que el exceso de demandas unido además a las condiciones referidas a la percepción de bajo control anteriormente descritas, contribuyen al desarrollo de mayor estrés en el trabajo (Dalgard *et al.*, 2009; Häusser, Mojzisch & Schulz-Hardt, 2011). Las recompensas son percibidas por los encargados en alerta, resultando llamativa

la diferencia existente entre las puntuaciones medias en este factor de los maquinistas y los planchadores (72.32 y 58.08 respectivamente). Entre otras, una posible explicación para esto puede ser que en el grupo de maquinistas, además de ser el subgrupo cuantitativamente mayor que el resto, el cien por ciento de las personas que ocupan el puesto son mujeres. Investigaciones recientes han evidenciado que sobre todo en el sector industrial, las mujeres tienen mayor probabilidad de realizar altos esfuerzos y percibir bajas recompensas (Campos-Serna, Ronda-Pérez, Artazcoz & Benavides, 2012). No solamente en el sector industrial, sino en otros distintos (como en la administración, en los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado o en la agricultura), se ha puesto de manifiesto que son las mujeres las que mayor riesgo psicosocial presentan en comparación con los hombres, mostrando menores niveles de autonomía, mayor inseguridad respecto al trabajo y escasa valoración del mismo por parte de superiores y compañeros (Catalina, Corrales, Cortés & Gelpi, 2008) por lo que sería recomendable en un futuro realizar estudios de diferencias por sexo en cuanto a la percepción de estos riesgos dentro del sector textil. Este desequilibrio entre esfuerzo y recompensas percibidas influye negativamente en la salud del trabajador, coincidiendo con las investigaciones y modelos teóricos anteriormente descritos. Todos los índices combinados se encuentran en nivel de alerta y en el caso de los encargados, en nivel de emergencia. Por último, en burnout, vuelven a aparecer diferencias entre puestos en las dimensiones evaluadas. Los encargados muestran diferencias en comparación con el resto de subgrupos en la dimensión desgaste emocional, siendo el grupo que percibe mayores demandas cognitivas en comparación con maquinistas y planchadores. Esto puede estar relacionado, ya que percibir altas demandas se asocia a la aparición de síntomas propios de desgaste emocional, por lo que reduciéndolas es más probable que disminuyan los niveles en esta dimensión de burnout (Hall, Dollard, Tuckey, Winefield & Thompson, 2010).

Los resultados de este estudio precisan las diferencias que existen entre los principales puestos del sector textil en cuanto a la percepción de riesgo psicosocial y burnout, proporcionando un conocimiento más específico de cara a la mejora de la salud laboral de los trabajadores de esta industria.

Asimismo, este trabajo presenta limitaciones. La muestra es pequeña, por lo que en futuros estudios habría que aumentar el tamaño de la misma para realizar análisis estadísticos que proporcionen más información, además de intentar equiparar el número de personas por subgrupos. Hubiera sido conveniente llevar a cabo un estudio longitudinal que determinara el efecto de la exposición a estos riesgos concretamente en este tipo de trabajo. Por último habría que considerar variables de personalidad del individuo que pueden servir de protección

frente al estrés laboral a la vez que se recomienda tener en cuenta la situación de la industria en la que se encuentran estos trabajadores, dadas las características de las condiciones contractuales que tienen (contratos temporales, incluso un pequeño porcentaje sin contrato o contrato por horas), ya que el empleo temporal involuntario genera malestar psicológico en el individuo (Blanch & Cantera, 2009).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, M.E., & Vega, J. (2012). La industria española: situación actual y perspectivas de recuperación. *Revista de Estudios Empresariales. Segunda Época*, 2, 58-72.
- Benach, J., Muntaner, C., Solar, O., Santana, V., & Quinlan, M. (2010). *Empleo, trabajo y desigualdades en salud: una visión global*. Barcelona: Icaria.
- Blanch, J.M., & Cantera, L.M. (2009). El malestar en el empleo temporal involuntario. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 25, 59-70.
- Bresó, E., Salanova, M., Schaufeli, W.B., & Nogareda, C. (2007). *Síndrome de estar quemado por el trabajo. Burnout. (III): Instrumento de medición. Nota Técnica de Prevención*, 732. Madrid: INSHT.
- Campos-Serna, J., Ronda-Pérez, E., Artazcoz, L., & Benavides, F.G. (2012). Desigualdades de género en salud laboral en España. *Gaceta Sanitaria*, 26, 343-351.
- Catalina, C., Corrales, H., Cortés, M.V., & Gelpi, J.A. (2008). Las diferencias de género en el nivel de exposición a riesgos psicosociales entre trabajadores/as de la Comunidad Autónoma de Madrid. Resultados preliminares del plan de investigación del estrés laboral de Ibermutuamur. *Edupsykhé*, 7, 185-200.
- Cohen, J. (1992). A power primer. *Psychological Bulletin*, 112, 155-159.
- Coll, V., & Blasco, O. (2009). Situación de la industria textil en España ante la liberalización del sector: una visión desde el punto de vista de la eficiencia y el tamaño de las empresas. *Universidad, Ciencia y Tecnología*, 52, 199-210.
- Dalgard, O.S., Sorensen, T., Sandanger, I., Nygard, J.F., Svensson, E., & Reas, D. L. (2009). Job demands, job control and mental health in a 11-year follow-up study: normal and reversed relationships. *Work & Stress*, 23, 284-296.
- De la Garza, E. (2007). Organización y flexibilidad del trabajo, debate teórico y estado de la investigación en México. En Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Dirección General de Productividad (Eds.), *Convenios y bonos de*

- productividad en empresas mexicanas.* (pp.1-37). México: Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- Díaz, E.M., Rubio, S., Luceño, L., & Martín, J. (2010). Relaciones entre percepción de riesgos psicosociales y hábitos de sueño. *Ansiedad y estrés*, 16, 249-258.
- Eatough, E.M., Way, J.D., & Chang, C.H. (2012). Understanding the link between psychosocial work stressors and work-related musculoskeletal complaints. *Applied Ergonomics*, 43, 554-563.
- Fernández, M., Meixide, A., & Simón, H. (2006). El empleo de bajos salarios en España. *Tribuna de Economía*, 833, 177-197.
- Gadea, R., Mundemurra, L., Santos, T., Jiménez, R., & García, A.M. (2009). Disruptores endocrinos utilizados en la industria textil-confección en España. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 55, 111-118.
- Gil-Monte, P.R. (2012). Validez factorial de la adaptación al español del Maslach Burnout Inventory-General Survey. *Salud Pública*, 44, 33-40.
- González, R. M., & Medina, S. (2011). Evolución de las empresas españolas en la primera década del S. XXI. *Economía Industrial*, 380, 23-32.
- Hall, G.B., Dollard, M.F., Tuckey, M.R., Winefield, A.H., & Thompson, B.M. (2010). Job demands, work-family conflict and emotional exhaustion in police officers: a longitudinal test of competing theories. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 83, 237-250.
- Häusser, J.A., Mojzisch, A., & Schulz-Hardt, S. (2011). Endocrinological and psychological responses to job stressors: an experimental test of the Job Demand-Control Model. *Psychoneuroendocrinology*, 36, 1021-1031.
- Herbert, R., & Plattus, R. (2001). Confección y productos textiles acabados. En: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Subdirección General de Publicaciones (Ed.): *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el trabajo* (pp. 871-878). Madrid: INSHT.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (1997). *II Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo*. Barcelona: INSHT.
- Johnson, J.V., & Hall, E.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.A., & Theorell, T. (1990). *Healthy work, stress, productivity and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.

- López-Araújo, B., & Osca, A. (2011). El papel del modelo Demandas-Control-Apoyo en la salud de trabajadores de la construcción. *Psicothema*, 23, 119-125.
- Luceño, L., & Martín, J. (2008). *DECORE Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales*. Madrid: TEA Ediciones.
- Luceño, L., Martín, J., Rubio, S., & Díaz, E. (2010). Análisis factorial confirmatorio del cuestionario DECORE. *Ansiedad y Estrés*, 16, 237-248.
- Luceño, L., Martín, J., Tobal, J., & Jaén, M. (2005). El Cuestionario Multidimensional DECORE: un instrumento para la evaluación de factores psicosociales en el entorno laboral. *Ansiedad y Estrés*, 11, 189-202.
- Martín, J., Luceño, L., Rubio, S., & Jaén, M. (2007). Relación entre factores psicosociales adversos, evaluados a través del cuestionario multidimensional DECORE y salud laboral deficiente. *Psicothema*, 19, 95-101.
- Martínez, A. (2008). Hacia un nuevo sistema de la moda. El modelo Zara. *Revista Internacional de Sociología*, 51, 105-122.
- Massó, M., & Lozares, C. (2012). Un análisis de la gestión de las competencias en el trabajo: el caso de los mandos intermedios de una factoría de carrocería y montaje de automóviles. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 30, 211-233.
- Ministerio de Industria, Energía y Turismo. (2012). *Presentaciones sectoriales: Sector textil y de la confección*. Madrid: MINETUR.
- Moreno-Jiménez, B., Rodríguez-Carvajal, R., & Escobar, E. (2001). La evaluación del burnout profesional. Factorialización del MBI-GS. Un análisis preliminar. *Ansiedad y Estrés*, 7, 69-78.
- Pardo, A., & Ruiz, M. (2002). *SPSS 11. Guía para el análisis de datos*. México: McGraw-Hill.
- Puig, F., Berbel, J. M., & Debón, A. (2007). El desigual efecto de la globalización entre las empresas textiles españolas. *Investigaciones Regionales*, 12, 59-78.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87, 698-714.
- Siegrist, J. (1998). Adverse health effects of effort-reward imbalance at work: theory, empirical support and implications for prevention. In C. L., Cooper (Ed.): *Theories of Organizational Stress* (pp. 190-204). Oxford: Oxford University Press.

- Siegrist, J. (2010). Effort-reward imbalance at work and cardiovascular diseases. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 23, 279-285.
- Sojo, F.J. (2012). Evolución y mejora en la competitividad de las empresas del sector textil-confección. *Economía Industrial*, 385, 39-45.
- Unión General de Trabajadores (2006). *Guía de prevención de riesgos psicosociales en el sector textil*. Madrid: Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales.