

TÍTULO: *Aportaciones destinadas a la evaluación de las condiciones de trabajo (factores de riesgos psicosociales) y su relación con la ansiedad y la tensión laboral de las mujeres y los hombres.*

AUTORES: Ángel Solanes Puchol, Beatriz Martín del Río y Carolina Moliner Cantos.

INSTITUCIÓN DE PROCEDENCIA: Departamento de Psicología de la Salud.
Universidad Miguel Hernández de Elche.

DIRECCIÓN POSTAL: Ed. Altamira. Universidad Miguel Hernández. Av. de la Universidad, s/n. 03202 Elche.

TELÉFONO: 96 665 8634 **FAX:** 96 665 8904 **E-MAIL:** angel.solanes@umh.es

PALABRAS CLAVE: diferencias entre hombres y mujeres, ansiedad, tensión laboral, factores de riesgo psicosocial laboral.

ABSTRACT

Objetivo: Abordar la dimensión de género en materia de prevención de riesgos laborales (relación que existe entre trabajo, salud y género) cobra cada vez mayor fuerza por parte de la sociedad en general y de las administraciones generales y autonómicas en particular, como muestra el Plan General para la Prevención de Riesgos Labores en Andalucía que cuenta con acciones destinadas a la evaluación de las condiciones de trabajo de la mujer.

Las características físicas, psíquicas y biológicas determinan que en algunos casos, las actividades o tareas que desarrollan hombre y mujeres sean diferentes. Su importancia se concreta en la voluntad de definir políticas y determinar las estrategias de intervención en los ámbitos de la investigación, evaluación y prevención.

Así pues, nuestro objetivo se centra en aportar datos que permitan dejar constancia de las diferencias entre hombres y mujeres en los factores de riesgos psicosociales que les afectan en el desarrollo de su trabajo y poner de manifiesto los errores metodológicos que se comenten en la evaluación de los mismos en la actualidad.

Método: Para la realización del presente trabajo hemos utilizado una muestra general y otra sectorial. La muestra general estuvo compuesta por: 757 trabajadores/as de distintos sectores laborales de la provincia de Alicante. 47.4% hombres (362). Edad media: 35.57 ±:

11.17 años; nivel de estudios: 31% primarios; 35.7% secundarios y 33.3% universitarios; Sector: 46.2% Servicios, 30.1% Industria y 23.7% Administraciones Públicas.

La muestra específica era de trabajadores y trabajadoras de Tiendas de Conveniencia: 110 trabajadores/as pertenecientes a 24 de las 35 Tiendas de Conveniencia ubicadas en Elche, lo que supone el 68.57% del total de tiendas de conveniencia de esta población. Sexo: 56.4% mujeres. Edad media: 30.3 años DT: 8.81. Nivel de Estudios: 48.1% Primarios; 35.2% Secundarios y 16.7% Universitarios.

Para la medida de los Factores de Riesgo Psicosociales se utilizó un Cuestionario de 70 ítems, adaptación de Solanes, Tirado y Martín del Río (2004) del Método de Evaluación de Factores Psicosociales (S^2 explicada = 66.21; α Cronbach = .81) del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (Martín Daza y Pérez Bilbao, 1997). Para la medida de la Ansiedad Estado se empleó el Cuestionario STAI-E (Spielberger, Gorsuch y Lushener, 1983) y para la medida de la tensión laboral la adaptación al castellano del cuestionario de Tensión Laboral de Steptoe, Copley y Joeke (1999) basado en el modelo de demandas-control de Karasek (1979, 1997) que está en proceso de validación por parte de miembros del equipo de este proyecto.

Resultados: Los principales resultados muestran que

1. Existen diferencias significativas entre hombres y mujeres en determinados factores de riesgos psicosociales en el trabajo ya que se perciben de forma desigual en ambos sexos.
2. Existen diferencias entre los factores de riesgos psicosociales manifestados por hombres y mujeres y la repercusión de los mismos en su salud (estados de ansiedad).
3. Existen diferencias entre hombres y mujeres en la variable moduladora (Apoyo Social) en la aparición de Tensión Laboral.
4. Por último también hallamos diferencias en los resultados obtenidos entre la muestra multisectorial (configuración de seis factores de riesgo psicosocial) y la muestra del sector específico (solo dos factores) en la contribución de los diferentes factores de riesgo psicosociales al nivel de ansiedad entre hombres y mujeres.

INTRODUCCIÓN

La sociedad occidental actual, está siendo sometida a importantes transformaciones en el entorno socioeconómico y en el mercado laboral. Como consecuencia de estos cambios, la situación por la que atraviesa la mujer es de especial relevancia, ya que no siempre es análoga a la de los hombres, siendo en muchas ocasiones desigual (Agut y Salanova, 1998; Burke y McKeen, 1992; Davidson, 1991; Gutek, 1988; Gutek et al., 1986; Poal, 1993; Santos, 1995).

La incorporación masiva de las mujeres al mercado de trabajo fue una de las transformaciones más relevantes del mercado en las dos últimas décadas. Sin embargo, algunas características de las mujeres trabajadoras continúan sugiriendo la existencia de un mercado de trabajo dual, según el sexo de sus efectivos. Con mayor y menor grado, esta dualidad también se detecta en el resto de Europa. Las diferencias salariales, las condiciones laborales o del puesto, por poner algunos ejemplos, entre sexos son un fenómeno generalizado en la Unión Europea (Oliver 2005). En este sentido, numerosos estudios ponen de manifiesto la desigual situación de la mujer en el mercado de trabajo con respecto al hombre (Brunel et al., 2004).

Aunque España siga siendo uno de los países de la Unión Europea con menor participación laboral de la mujer, a partir de los años 70 la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo es una realidad tangible (Instituto de la Mujer, 2003). La asunción de las mujeres de la doble jornada (laboral y doméstica) limita sus posibilidades reales de participar en la promoción profesional, la formación y el desarrollo de intereses en diversos ámbitos (sociales, culturales, políticos,...) (Instituto de la Mujer, 2004). La mayoría de mujeres que se incorporan al mercado laboral siguen siendo responsables del cuidado de la casa y la familia con la carga para ellas que esto conlleva (Instituto de la Mujer, 2005a).

Desde hace unos pocos años la promoción de la igualdad se ha convertido en un aspecto importante y relevante de la política social de la Comunidad Europea (y ésta incluye igualdad en las condiciones de trabajo). En este sentido, la importancia del género fue incluida por Comisión Europea como una de las estrategias de comunidad para la seguridad y la salud en el trabajo para el periodo comprendido entre el 2002-2006.

La política comunitaria en materia de salud en el trabajo viene asumiendo en los últimos años nuevas dimensiones, en cuanto que no mira sólo a eliminar o reducir accidentes y enfermedades profesionales, sino a promover un verdadero «bienestar en el trabajo», psicofísico, moral y social, como se define por la OIT y la OMS, recoge la Comisión Europea (Martín, Vera, Cano y Molina, 2004) y posteriormente el Consejo Europeo (Resolución de 3.6.2002, sobre una nueva estrategia comunitaria de salud y seguridad 2002-2006, DOCE, C 161).

Los factores de riesgo psicosocial juegan un importante papel como determinantes de la salud laboral del trabajador (Sauter, Murphy y Hurrell, 1990). Para erradicar este y otro tipo de riesgos laborales surge la ley de Prevención de Riesgos Laborales (31/1995, de 8 de noviembre) que “tiene por objeto la determinación del cuerpo básico de garantías y responsabilidades preciso para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de los riesgos laborales” (punto 3 de la exposición de motivos). La citada Ley supone un paso importante de cara al reconocimiento de los factores ergonómicos y psicosociales como factores nocivos para la salud del trabajador. A su vez, la relación y relevancia de los citados factores se ve reconocida con la presencia de la “Ergonomía y Psicología Aplicada” como área de especialización preventiva desde la cual se insta a abordar la ergonomía junto con la

psicosociología a la hora de elaborar una evaluación de riesgos laborales siguiendo esta aproximación preventiva.

Tras unos años en los que ya se han conseguido ciertos niveles prevención de riesgos laborales sobre todo en los campos de la seguridad, la higiene y la medicina, en estos momentos cada vez cobra más fuerza el interés por lo que están adquiriendo gran relevancia los factores de riesgo psicosocial, entendidos como aquellas condiciones del individuo y del medio laboral o extralaboral, que bajo determinadas condiciones, generan efectos negativos en los trabajadores y en la organización.

Algunos autores han propuesto el estudio de los factores psicosociales en la prevención de riesgos laborales, ajustándose a los diferentes análisis propuestos: ambientales, extraorganizacionales, organizacionales, grupales e individuales (Ivancovichy Matteson, 1980). El Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales UGT ha elaborado recientemente una radiografía de la situación de España en 11 sectores. Entre sus conclusiones destaca que el impacto de dichos peligros es análogo en todos los sectores. El 68% de los trabajadores manifiesta alta carga mental, resultado de tener que trabajar con plazos y fechas ajustados, mantener un nivel de atención muy alto durante toda la jornada, tener que trabajar a un ritmo muy rápido y realizar tareas complejas. El 23% considera que sus condiciones ambientales no son adecuadas (mala iluminación, excesivo ruido, altas o bajas temperaturas...) y el 65% declara que no dispone de autonomía ni participa en la toma de decisiones que afectan a la planificación de tareas y organización del trabajo. El resultado es que el 81% de los trabajadores españoles presenta un alto riesgo que sufrir estrés (Sarriegui, 2008).

Así pues nuestro interés se centra en el estudio de las diferencias entre hombres y mujeres ya que sería de esperar que los factores de riesgo psicosocial fuesen diferentes en función del género. Con este estudio se pretende estudiar las diferentes aportaciones de los factores psicosociales del medio laboral al constructo de la ansiedad en trabajadores de diferentes sectores laborales y específicamente de una muestra de trabajadores de tiendas de conveniencia. Creemos que los factores de riesgo psicosocial explican parte de la ansiedad estado que se da en los trabajadores y que, además, la aportación de estos factores al constructo de la ansiedad se hace de forma diferente en mujeres y hombres.

La igualdad de género significa la participación de ambos sexos en todas las esferas de la vida pública y privada, así, el aspecto a tener en cuenta no es la mera existencia de diferencias, sino el hecho de que esas diferencias no tengan efecto negativo sobre las condiciones de vida de mujeres y hombres (Instituto de la Mujer, 2005). La detección de diferencias permitirá la adopción de medidas preventivas o paliativas específicas en función de los resultados mostrados. Para ello hemos utilizado, por un lado, dos muestras multisectoriales y, por otro, una muestra específica de trabajadores de tiendas de conveniencia, todas ellas de la provincia de Alicante.

MÉTODO

Muestra

Para la realización del presente trabajo de experimentación de campo hemos utilizado una muestra general y otra específica sectorial (tiendas de conveniencia):

Muestra General: compuesta por: 757 trabajadores/as de distintos sectores laborales de la provincia de Alicante. 47.4% hombres (362). Edad media: 35.57 \pm : 11.17 años; nivel de estudios: 31% primarios; 35.7% secundarios y 33.3% universitarios; Sector: 46.2% Servicios, 30.1% Industria y 23.7% Administraciones Públicas.

Muestra específica en trabajadores de Tiendas de Conveniencia: 110 trabajadores/as pertenecientes a 24 de las 35 Tiendas de Conveniencia ubicadas en Elche, lo que supone el 68.57% del total de tiendas de conveniencia de esta población. Sexo: 56.4% mujeres. Edad media: 30.3 años DT: 8.81. Nivel de Estudios: 48.1% Primarios; 35.2% Secundarios y 16.7% Universitarios; Estado Civil: 62% solteros, 32% casados y 6% separados o divorciados.

Procedimiento

El procedimiento de recogida de datos fue tal como se describe a continuación. En la visita realizada a cada una de las organizaciones estudiadas nos entrevistamos con el gerente o, en su defecto, con el mando intermedio del establecimiento. En esa entrevista nos identificábamos, procedíamos a explicar los objetivos y finalidad del estudio y mostrábamos la carta oficial de presentación emitida por la Universidad Miguel Hernández donde figuraban los objetivos del estudio, la garantía de confidencialidad de los datos y la solicitud de permiso para poder administrar los cuestionarios. Posteriormente, presentábamos los cuestionarios, en cuya primera página se hacía énfasis en una serie de cuestiones tales como la sinceridad a la hora de cumplimentar el mismo, la cumplimentación del cuestionario en su totalidad, la inexistencia de respuestas mejores o peores, la garantía del anonimato de las respuestas y los agradecimientos. Finalizábamos con la solicitud de permiso de participación en el estudio. Si la respuesta era afirmativa procedíamos al reparto de tantos cuestionarios como trabajadores, mandos intermedios y directivos hubiese en la organización. Todos los sujetos participaron voluntariamente y de modo anónimo en la investigación. La cumplimentación de los cuestionarios fue llevada a cabo en horario laboral, salvo en aquellos casos en que las demandas laborales lo impidiesen, en cuyo caso se efectuaba fuera de la jornada laboral acordando una fecha para su recogida.

La selección tanto de sujetos como de empresas se realizó mediante muestreo incidental, buscando, en el caso de éstas últimas, obtener el mismo número de empresas del sector servicios que de industria, ya que éstos son los sectores predominantes en la provincia de Alicante.

Variables e Instrumentos

Factores de Riesgo Psicosociales: Cuestionario de 70 ítems adaptación de Solanes, Tirado y Martín del Río (2004) del Método de Evaluación de Factores Psicosociales de Martín-Daza y Pérez Bilbao (1997).

El cuestionario empleado consta de los siguientes 18 factores (S^2 explicada = 66.21; α Cronbach = .81): Capacidad para tomar decisiones en el trabajo; Supervisión; Ambigüedad de rol; Capacidad de adaptación a nuevas situaciones derivadas del entorno laboral; Habilidades sociales de gestión para el trabajo; Canales de participación; Relaciones Interpersonales; Autonomía Temporal; Habilidades motoras y cognitivas básicas para el trabajo; Importancia del Trabajo; Relaciones y canales de información existentes con los jefes; Dificultad de la tarea; Nivel de fatiga en el trabajo; Carga mental (retrasos y recuperación de los mismos); Motivación intrínseca para el trabajo; Poca variedad y repetitividad; Información de la organización y Motivación extrínseca para el trabajo.

La escala de respuesta es graduada de cinco alternativas con cuantificadores lingüísticos de frecuencia (1 = casi nunca, 2 = a veces, 3 = normalmente, 4 = casi siempre, 5 = siempre), establecida sobre la base de los trabajos de Cañadas (1998) y Cañadas y Tirado (2002) acerca de categorías de respuesta en escalas tipo Likert.

Ansiedad Estado: El Cuestionario de Ansiedad Estado-Rasgo (STAI) de Spielberger, Gorsuch y Lushene (1983), consta dos escalas separadas de autoevaluación, con 20 ítems cada uno, donde se mide la ansiedad estado y la ansiedad rasgo. Los participantes responden empleando cuatro anclajes de respuesta (0-casi nunca a 3-casi siempre).

La ansiedad estado (A/E) está conceptualizada como un estado o condición emocional transitoria del organismo humano, que se caracteriza por sentimientos subjetivos, conscientemente percibidos, de tensión y aprensión, así como por una hiperactividad del sistema nervioso autónomo. Puede variar con el tiempo y fluctuar en intensidad.

Para nuestra investigación únicamente vamos a utilizar la forma A/E, ya que nos interesa el estudio de la ansiedad como un estado emocional durante el trabajo aunque este pueda ser transitorio, y no como una característica personal que sesga la percepción de las situaciones y su consideración como amenazadoras A/R.

Tensión Laboral: La tensión laboral se evaluó utilizando una escala de 15 ítems adaptada de la escala (Steptoe, Cropley y Joeke, 1999), basada en el modelo de demandas control de Karasek (1979, 1997).

Este cuestionario está basado en el modelo "demanda-control-apoyo" de Karasek y Theorell, y Johnson y May, en el que se señala que si las exigencias relacionadas con el trabajo son tan elevadas que el trabajador no puede hacerles frente, o si éste no se encuentra en situación de ejercer influencia en aspectos importantes de sus condiciones de trabajo y de poder adaptarlas, la situación genera estrés y puede aumentar la velocidad a la que se producen los procesos corporales de desgaste, conduciendo probablemente a un mayor riesgo de enfermedad o fallecimiento. Por el contrario, aun si las exigencias son igual de

elevadas, si la organización del trabajo permite al trabajador ejercer un cierto nivel de control, el resultado de la combinación es un desafío. Un tercer factor modificador es la cantidad y calidad del apoyo social que brindan los superiores y compañeros. Cuando existe y es adecuado, puede "amortiguar" parte del potencial estresor generado por la combinación de altas exigencias y bajo control. Si es escaso o falta, o si el entorno socio-profesional se caracteriza por la discriminación o la intimidación, se añade un nuevo factor de estrés a los ya existentes.

En el cuestionario, tres ítems indican demandas en el trabajo (p.e. El ritmo de mi trabajo es muy intenso), otros tres se refieren al control percibido en el trabajo (p.e. tengo libertad para decidir lo que hago en mi trabajo) y los cuatro últimos se relacionan con el uso de habilidades en el trabajo (p.e. Mi trabajo requiere que sea creativo). Por último, el resto de los ítems hacen referencia al apoyo social en la organización (p.e. Me llevo bien con mis compañeros del trabajo). Cada ítem se contesta en una escala Likert de 4 puntos que van desde "1-totalmente en desacuerdo" a "4-totalmente de acuerdo".

Análisis

Se han utilizado pruebas T de diferencias de medias para muestras independientes con objeto de poner a prueba la existencia de diferencias de género en las variables de riesgos psicosocial en muestra la muestra de trabajadores de tiendas de conveniencia.

Posteriormente, se realizaron análisis de regresión múltiple con el método de introducción por pasos con objeto de comparar el poder predictivo para hombres y mujeres de los factores de riesgo psicosocial laboral (variable independiente) sobre la variable ansiedad estado (variable dependiente) en la muestra general y en la específica (trabajadores de tiendas de conveniencia). El impacto de la entrada de cada variable en cada paso del modelo de regresión se muestra a través de los valores del coeficiente de determinación (R^2), así como los valores de cambio en R^2 y F.

RESULTADOS

En la tabla 1 se muestran los resultados obtenidos al realizar la prueba T con objeto de poner a prueba la existencia de diferencias de género en las variables de riesgos psicosocial en la muestra de trabajadores de tiendas de conveniencia.

Tabla 1: Prueba t en la muestra de tiendas de conveniencia

Tensión Laboral (Apoyo Social)	$t_{108,99} = 5,976$	$p(a)=0,027$
Poca capacidad adaptación a nuevas situaciones	$t_{108,99} = 0,042$	$p(a)=0,007$
Baja motivación intrínseca	$t_{108,99} = 2,390$	$p(a)=0,022$
Poca capacidad para tomar decisiones	$t_{91,99} = 0,167$	$p(a)=0,005$

Pocos canales de participación	$t_{108,99} = 2,254$	$p(a)=0,016$
--------------------------------	----------------------	--------------

Los resultados muestran como las mujeres (m) presentan de forma significativa mayores niveles de apoyo social (Mm = 3.19, DT = 0.31, Mh = 2.99, DT = 0.54) y mayor capacidad de adaptación a las nuevas situaciones derivadas del entorno laboral (Mm = 2,87. DT = 1.33, Mh = 3.55, DT = 1.22).

Por otro lado, los hombres (h) muestran una mayor capacidad para tomar decisiones en el trabajo (Mh = 2.43, DT = 1.09, Mm = 3.08, DT = 1.07), un mayor uso de los canales de participación (Mh= 3.14, DT = 1.36, Mm = 3.74, DT = 1.19) y una motivación intrínseca mayor que las mujeres (Mh = 3.24, DT = 1.32, Mm = 3.79, DT = 1.16).

Por último, en las tablas 2 y siguientes, se muestran los resultados de los análisis de regresión múltiple con el método de introducción por pasos con objeto de comparar el poder predictivo para hombres y mujeres de los factores de riesgo psicosocial laboral sobre la variable ansiedad estado en muestra la muestra general y en la específica (trabajadores de tiendas de conveniencia).

Tabla 2: Análisis de Regresión Jerárquica muestra general – Hombres y Mujeres

Modelo	Diferentes Sectores – Hombres y Mujeres				
	<i>B</i>	<i>D.T.</i>	β	<i>Cambio R2</i>	<i>Cambio F</i>
Constante	-6,46	2,12			
1. Nivel de fatiga en el trabajo	2,58	,40	,24***	,10	72,69***
2. Importancia del trabajo	1,95	,43	,17***	,05	39,45***
3. Supervisión	1,00	,36	,10**	,01	11,49**
4. Relaciones Interpersonales	1,20	,46	,09*	,01	6,58*
5. Dificultad de la tarea	1,45	,40	,14***	,01	7,33**
6. Información organización	,71	,28	,10*	,01	8,04**
7. Sexo	1,55	,65	,08*	,01	5,74*

* p<.05; ** p<.01; *** p<.00

Tabla 3: Análisis de Regresión Jerárquica muestra general – Hombres

Modelo	Diferentes Sectores – Hombres				
	<i>B</i>	<i>D.T.</i>	β	<i>Cambio R2</i>	<i>Cambio F</i>
Constante	-9,32	2,61			
1. Nivel de fatiga en el trabajo	3,67	,54	,35***	,16	61,46***
2. Importancia del trabajo	2,37	,60	,22***	,06	23,01***
3. Relaciones Interpersonales	2,24	,64	,20**	,02	9,86**
4. Dificultad de la tarea	1,67	,58	,15**	,02	7,21**
5. Relac. e Información jefes	-1,52	,51	-,18**	,01	4,17*
6. Información organización	1,05	,40	,14*	,01	6,60*
7. Supervisión	1,09	,51	,11*	,01	4,54*

* p<.05; ** p<.01; *** p<.00

Tabla 4: Análisis de Regresión Jerárquica muestra general – Mujeres

Modelo	Diferentes Sectores – Mujeres				
	<i>B</i>	<i>D.T.</i>	β	<i>Cambio R2</i>	<i>Cambio F</i>
Constante	4,29	2,10			
1. Importancia del trabajo	2,42	,57	,21***	,06	21,03***
2. Nivel de fatiga en el trabajo	1,88	,58	,17**	,05	18,30***
3. Supervisión	1,28	,50	,14*	,02	6,44*

* p<.05; ** p<.01; *** p<.00

Tabla 5: Análisis de Regresión Jerárquica muestra Tiendas de Conveniencia – Hombres y Mujeres

Modelo	Sector Tiendas Conveniencia – Hombres y Mujeres				
	<i>B</i>	<i>D.T.</i>	β	<i>Cambio R2</i>	<i>Cambio F</i>
Constante	3,34	3,88			

1. Importancia del trabajo	3,44	1,25	,29**	,07	5,79*
2. Dificultad de la tarea	3,29	1,35	,25*	,06	5,94*

* p<.05; ** p<.01; *** p<.00

Tabla 6: Análisis de Regresión Jerárquica muestra Tiendas de Conveniencia – Hombres

Modelo	Sector Tiendas Conveniencia – Hombres				
	<i>B</i>	<i>D.T.</i>	<i>B</i>	<i>Cambio R2</i>	<i>Cambio F</i>
Constante	-5,85	5,15			
1. Dificultad de la tarea	7,30	1,65	,60***	,26	12,86**
2. Canales de participación	2,72	1,01	,36*	,12	7,20*

* p<.05; ** p<.01; *** p<.00

Tabla 7: Análisis de Regresión Jerárquica muestra Tiendas de Conveniencia – Mujeres

Modelo	Sector Tiendas Conveniencia – Mujeres				
	<i>B</i>	<i>D.T.</i>	<i>β</i>	<i>Cambio R2</i>	<i>Cambio F</i>
Constante	18,19	5,84			
1. Importancia del trabajo	4,54	1,48	,41**	,15	7,82**
2. Nivel de fatiga en el trabajo	-4,65	1,86	-,33*	,11	6,21*

* p<.05; ** p<.01; *** p<.00

DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos nos indican que en Tensión Laboral existen diferencias significativas en la variable Apoyo Social entre hombres y mujeres de modo que las mujeres informan de mayor apoyo social que los hombres. Cuando el apoyo social se da en el trabajo y es adecuado, puede "amortiguar" parte del potencial estresor generado por la combinación de altas exigencias y bajo control. Si es escaso o falta, o si el entorno socio-profesional se caracteriza por la discriminación o la intimidación, se añade un nuevo factor de estrés a los ya existentes. Este resultado podría explicarse, por un lado, por las diferencias en la socialización y los diferentes roles asignados a mujeres y hombres (Matud et al., 2002) y, por otro, a que las mujeres están más dispuestas a reconocer las dificultades y a buscar la ayuda de otros (Vaux, 1985).

En segundo lugar, también hemos hallado diferencias significativas de género en cuanto a los factores que cada uno considera como riesgo psicosocial en su puesto de trabajo en la muestra de trabajadores/as de tiendas de Conveniencia. Las diferencias se establecen en torno a cuatro factores. En primer lugar, el uso de los canales de participación en la organización; siendo las mujeres las que hacen un menor uso de estos canales, probablemente porque los canales de participación y la información que proporciona la organización o bien no sea la misma o bien se perciba de forma desigual entre hombres y mujeres. En segundo lugar, los hombres muestran una mayor capacidad para tomar decisiones en el trabajo y una motivación intrínseca mayor que las mujeres. Por último, las

mujeres, por el contrario, presentan una mayor capacidad de adaptación a las nuevas situaciones derivadas del entorno laboral que los hombres. A diferencia del estudio de Liceras (1995) hemos encontrado diferencias significativas no sólo en el uso de canales de participación sino también en la adaptabilidad a las nuevas situaciones derivadas del entorno laboral, siendo las mujeres las que se adaptan mejor a los cambios organizativos.

En tercer lugar, nos planteamos el estudio de la relación entre los factores de riesgos psicosocial y la ansiedad estableciendo una comparación entre la muestra general y la específica (empleados de tiendas de conveniencia). Así pues, nuestros resultados establecen que los factores de riesgo psicosociales contribuyen a la aparición de ansiedad en el trabajo. Sin embargo, el estudio e intervención sobre estos factores debe realizarse de forma específica para cada sector ya que existen diferencias en los resultados obtenidos entre muestras multisectoriales y muestras de sectores específicos. Existen diferencias en la contribución de los diferentes factores de riesgo psicosociales en el nivel de ansiedad entre hombres y mujeres.

En la muestra multisectorial, se observa como es una configuración de 6 factores de riesgo psicosocial, la que causa de forma significativa (S^2 explicada = 19.7) una mayor ansiedad estado en el puesto de trabajo. La variable sexo introducida en el modelo lo modula de forma significativa. Así pues, en el modelo de los trabajadores varones (S^2 explicada = 30), aparece un nuevo factor (Relaciones y Canales de Información existentes con los jefes), diferente del obtenido para la muestra general. En el caso del modelo para las trabajadoras (S^2 explicada = 11.1) se observa una diferencia aún mayor, con tan sólo tres factores que explican de forma significativa sus niveles de ansiedad estado.

Sin embargo, en la muestra de trabajadores de Tiendas de Conveniencia se confirma una configuración de factores muy diferente, de forma que con tan solo dos factores se explica una cantidad mayor de varianza que la obtenida en la muestra multisectorial. En este caso la variable sexo no tiene un efecto significativo en el modelo general (S^2 explicada = 10.8), pero al realizar los modelos por género, también hallamos diferencias entre trabajadores (S^2 explicada = 34.7) y trabajadoras (S^2 explicada = 22.8).

Así pues, y como conclusión final podemos afirmar que las características físicas, psíquicas y biológicas determinan que en algunos casos, las actividades o tareas que desarrollan hombres y mujeres sean diferentes. Por tanto se hace necesario y preciso, abordar la dimensión de género en esta materia tanto para la definición de políticas como para determinar las estrategias de intervención en los ámbitos de la investigación, evaluación y prevención resultando de especial relevancia para una igualdad y una total integración de la mujer en el ámbito laboral (Europa Press, 2007).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Agut, S. y Salanova, M. (1998). "Mujeres y trabajo: Un reto para la investigación psicosocial", *Revista de Psicología Social*, Vol. 13, pp. 133-139.

- Brunel, S., Sanz, E., Nicolás, E. y Arce, E. (2004). “*Dossier. Investigaciones de Género promovidas por Comisiones Obreras 2004*”, Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO., Madrid.
- Burke, R. y Mckeen, C. (1992) “Women in management”, En C.L. Cooper y I.T. Robertson (eds): *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. Chichester: John Willey and Sons Ltd.
- Cañadas, I. y Sánchez-Bruno, J. A. (1998). “Categorías de respuesta en escalas tipo Likert”, *Psicothema*, 10 nº 3, pp. 623-631.
- Cañadas, I. y Tirado, S. (2002). “El formato de respuesta en las escalas tipo Likert”, *Metodología de las Ciencias del Comportamiento, volumen especial*, pp. 111-113.
- Comisión Europea (2002). “Cómo adaptarse a los cambios en la sociedad y en el mundo del trabajo: Una nueva estrategia comunitaria de salud y seguridad (2002-2006)”, (<http://europe.osh.ev.int/systems/strategies/future>).
- Davidson, M. (1991). “Women and employment”, En P. Warr (Ed.), *Psychology at work* (3ª ed.). Sheffield. Penguin Book.
- De la Torre, M., Solanes, A., Martín del Río, B. y Zamora, I. (2006). “Diferencias entre trabajadores y trabajadoras en la aportación de los factores psicosociales a la ansiedad en una muestra de diferentes sectores laborales y un sector específico”, *VI Congreso Internacional de la Sociedad Española para el Estudio de la Ansiedad y el Estrés*. Benidorm, 21-23 septiembre (Alicante).
- Europa Press (29/10/2007). “La Junta de Andalucía se compromete a atender la prevención de los riesgos laborales y la promoción de la igualdad”. Disponible en URL.: http://www.aepsal.com/noticias/not163_andalucia.php (Noticia de prensa publicada por la Asociación de especialistas en prevención y salud laboral, tomado 8/11/07).
- García Honrubia, M. J.; Solanes, A. y Serrano, M. A. (2004). “Diferencias de género y factores psicosociales en la prevención de riesgos laborales”, [Versión Electrónica]. *Libro de Comunicaciones del II Congreso Nacional de Estudiantes de Psicología*.
- Gutek, B. A. (1988). “Sex segregation and women at work: A selective review”, *Applied Psychology: An International Review*, Vol. 37, pp. 103-120.
- Gutek, B. A. et al. (1986). “Women at work”, En C. L. Cooper e I. Robertson (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. Chichester. John Willey & Sons.
- Instituto de la Mujer (2005). “*Mainstreaming de género*”. Nº 28 Serie Documentos. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Instituto de la Mujer. (2003). “*La mujer en cifras, 20 años: Tasas de actividad en la U.E. según países. 1983-2003*”. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Instituto de la Mujer. (2004). “*Guía para la incorporación de la perspectiva de género*”. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Instituto de la Mujer. (2005a). “*La salud laboral de las mujeres. Nº XIV Serie Guías de salud*”. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Instituto de la Mujer. (2005b). “*Mainstreaming de género. Nº 28*” Serie Documentos. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Ivancevich, J. M. y Matteson, M. T. (1980). “*Stress and work: a managerial perspective*”, Glenview, Illinois [etc.]: Scott, Foresman and Company.
- Karasek, R. (1979). “Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign”. *Administrative Science Quarterly*, Vol. 24, pp. 285-308.
- Karasek, R. (1997). “Demand/control model: A social, emotional, and physiological approach to stress risk and active behaviour development”. En *ILO encyclopedia of occupational health and safety*. Geneva: ILO.
- Karasek, R. y Theorell, T. (1990). “*Healthy work: stress, productivity and the reconstruction of working life*”, New York: Basic Books
- Liceras, D. (1995). “*Especial Jornadas Secretaría de la Mujer. La organización del trabajo y la distribución del tiempo de trabajo*”. Secretaría de la Mujer Federación Minerometalúrgica de CC.OO., Madrid.
- Martín Daza, F. y Pérez Bilbao, J. (1997). “NTP 443. Factores Psicosociales: Metodología de Evaluación”, INSHT. Disponible en: http://www.mtas.es/insht/ntp/ntp_e13.htm
- Martín, M. P., Vera, J. J. Cano, M. C. y Molina, C. (2004). “Nuevos retos de las políticas de salud laboral en las organizaciones de trabajo: una aproximación al estrés laboral y al «burnout» en clave psicosocial”, *Temas Laborales*, Vol. 75, pp. 187-211.
- Mateo M., De la Torre, M. Pavía, D., Zamora, I. y Solanes, A. (2005). “Diferencias de género y factores psicosociales en tiendas de conveniencia”, Libro de actas del *19th European Congress of Psychology Students*, 42. Madrid, 24-30 Abril.

- Matud, P., Carballeira, M., López, M., Marrero, R. e Ibañez I. (2002). “Apoyo social y salud: un análisis de género”, *Salud mental*, Vol. 35, nº 2, pp. 32-37.
- Oliver, J. (2005). “Diferencias salariales entre mujeres y hombres en la Unión Europea: una aproximación para algunas características individuales y del puesto de trabajo”, Informe Manpower. Fuente: <http://129.35.74.13/Img/E8E5F6D046EB47758EB2A6F4F8B762DC.pdf> (tomado el 14/01/08)
- Poal, G. (1993). “*Entrar, quedarse y avanzar. Aspectos psicosociales de la relación mujer-mundo laboral*”, Siglo XXI. Madrid.
- Santos, J. A. (1995). “La división sexual del trabajo”, En *Sociología del trabajo* (111-133). Tirant lo Blanc. Valencia.
- Sarriegui, J. M. (2008). “Los nuevos riesgos laborales”, *El País*, domingo 20 de enero. Negocios, pp. 37.
- Solanes, A., Tirado, S. y Martín del Río, B. (2004). “Factores de riesgo psicosocial para la salud ocupacional: adaptación de un instrumento de evaluación”, *Revista Psicología de la Salud*, Vol 16 nº 1-2, pp. 85-110.
- Spielberger, C.D., Gorsuch, R.L. y Lushene, R.E. (1983). „*Cuestionario de ansiedad estado-rasgo*”, Madrid: TEA.
- Steptoe, A., Cropley, M., y Joeke, K. (1999). “Job strain, blood pressure, and response to uncontrollable stress”, *Journal of Hypertension*, Vol 17, pp. 193-200.
- Vaux, A. (1985). “Variations in social support associated with gender, ethnicity, and age”, *Journal of Social Issues*, Vol. 41, 89-110.