

CALIDAD DE VIDA LABORAL DE CONDUCTORES DE PASAJE FORÁNEO

QUALITY OF WORK LIFE AMONG INTERCITY BUS DRIVERS

Carmen Patricia Bonilla Barragán ¹
Sergio Adalberto Franco Chávez ²
Ana Silvia Trinidad De Haro ³

RESUMEN

Introducción: La calidad de vida laboral se relaciona con la percepción que el trabajador tiene de su salud, bienestar y satisfacción a través de todo lo relacionado con su entorno laboral. **Objetivo:** Identificar el nivel de satisfacción de la calidad de vida laboral percibida por los conductores de pasaje foráneo. **Material y método:** Estudio descriptivo transversal; se realizó un censo en una empresa de autotransporte de pasaje foráneo, con 18 conductores postureros masculinos, aplicando cuestionarios sociodemográficos y laborales, y el CVT-GOHISALO, instrumento empleado para medir la calidad de vida en el trabajo. **Resultados:** La edad promedio de los conductores fue de 45,11 ($\pm 8,88$) años, antigüedad profesional 23,89 ($\pm 10,82$) años y antigüedad laboral en la empresa 14 ($\pm 7,66$) años. De acuerdo al instrumentos, las dimensiones percibidas con baja satisfacción fueron: soporte institucional para el trabajo, 72,22 % (13); integración al puesto de trabajo, 61,11 % (11); satisfacción por el trabajo, 55,56 % (10); bienestar logrado a través del trabajo, 83,33 % (15); desarrollo personal, 50 % (9); y administración del tiempo libre, 94,44 % (17). Sólo la de seguridad en el trabajo obtuvo un nivel de satisfacción media con 50 % (9). **Conclusiones:** Encontramos una satisfacción baja en la calidad de vida laboral en los conductores postureros, resultado contrario al esperado, ya que la mayoría de las personas que se dedican a esta actividad es porque les gusta. No se encontró ninguna asociación significativa con las condiciones laborales. Los hallazgos sugieren realizar estudios comparativos entre conductores de base y postureros.

Palabras clave: salud laboral, condiciones laborales, calidad de vida, satisfacción

ABSTRACT

Introduction: The quality of work life is related to a worker's perception on health, welfare and satisfaction through things related with the working environment. **Objective:** To identify the level of satisfaction related to the quality of working life perceived by intercity bus drivers. **Material and method:** A cross-sectional study was made in a bus operating company, conducting a survey to 18 male substitute drivers, applying social-demographic and labor questionnaires as well as the CVT-GOHISALO, a diagnosis tool to measure the quality of work life. **Results:**

Drivers' average age: 45,11 years old ($\pm 8,88$); average labor experience: 23,89 years ($\pm 10,82$), and average time in the company: 14 years ($\pm 7,66$). According to the results from these tools the dimensions with low satisfaction were: institutional support, 72,22 % (13); work integration, 61,11 % (11); work satisfaction, 55,56 % (10); welfare achieved through work, 83,33% (15); personal development, 50 % (9); and managing free time, 94,44 % (17). Work safety was the only dimension that received an average level of satisfaction of 50 % (9). **Conclusions:** A low level of satisfaction related to working conditions was found among substitute drivers. This result was contrary to what was expected since the majority of the individuals performing this job do it because they like it. No significant association with working conditions was found. The findings suggest the need to conduct comparative studies between union drivers and substitute drivers.

Keywords: occupational health, working conditions, quality of life, satisfaction

INTRODUCCIÓN

La salud laboral se considera como una temática relevante a nivel internacional por estudiar la relación entre la salud y el trabajo con la finalidad de encontrar el equilibrio que permita a los empleados desarrollar sus actividades laborales bajo las mejores condiciones posibles y así llegar a cumplir con el objetivo de lograr el nivel más alto de bienestar físico, mental y social de los empleados en los lugares de trabajo ^{1,2}.

La realización de un trabajo en la actualidad es imprescindible para integrarse en el medio sociocultural, para ser aceptado por los demás como un sujeto de pleno derecho y para conquistar la libertad personal a través de la independencia económica ³.

La relación que se da entre salud y trabajo, dependiendo de la dirección que tome –positiva o negativa–, puede ser virtuosa o viciosa. Adecuadas condiciones laborales reper-

¹ Máster en Ciencias de la Salud en el Trabajo. Departamento de Ciencias Básicas, Centro Universitario de Ciencias Exactas e Ingenierías, Universidad de Guadalajara, Guadalajara, Jalisco, México

² Ingeniero industrial, Doctor en Ciencias de la Salud en el Trabajo, Máster en Análisis de Sistemas Industriales. Departamento de Salud Pública, Centro Universitario de Ciencias de la Salud, Universidad de Guadalajara, Guadalajara, Jalisco, México

³ Máster en Ciencias de la Salud en el Trabajo. Departamento de Farmacobiología, Centro Universitario de Ciencias Exactas e Ingenierías, Universidad de Guadalajara, Guadalajara, Jalisco, México

Correspondencia:

MSc Carmen Patricia Bonilla Barragán
Av. Tepeyac # 4116 – 401, Cd. de los Niños,
Zapopan, Jalisco, México, CP 45040
Tel. (33) 3647-3678
Celular: 044 33 1461 4008
E-mail: p.bonillab@hotmail.com

cuten en una adecuada salud laboral, lo cual a su vez desencadenará un alto desempeño y calidad en el trabajo. Si, por otra parte, la relación es negativa, condiciones inadecuadas de trabajo, o incluso la ausencia de éste, pueden desencadenar trastornos tanto físicos como psicológicos, accidentalidad y hasta la muerte ⁴.

Una persona adulta dedica por lo menos un tercio de su tiempo exclusivamente al trabajo. Teniendo en cuenta el número de horas, días y años que se dedican a la actividad laboral, se puede comprender la influencia de esta en la salud y la calidad de vida de los trabajadores.

El autotransporte de pasaje foráneo es una actividad de gran importancia para el desarrollo económico, turístico, social, cultural y de salud de cualquier país. En México el 96,0 % de las personas que son transportadas lo hacen por este medio ⁵. Esta actividad se ve expuesta a condiciones laborales específicas, las cuales a su vez dependen de factores como la situación de la empresa, la infraestructura de carreteras, los destinos, la demanda y la seguridad.

Cada actividad laboral cuenta con características específicas, lo que puede hacerla más segura o insegura. Al estudiar el trabajo realizado por los conductores de autotransporte de pasaje foráneo, encontramos que es un trabajo el cual es considerado a nivel mundial como una actividad laboral de alto riesgo en el área de salud laboral ^{6,7}.

Debido a sus condiciones laborales, esta actividad se encuentra dentro de la Ley Federal del Trabajo en un apartado especial, y en lo que a seguridad y salud laboral se refiere, dentro del Reglamento del Instituto Mexicano del Seguro Social, está clasificada en la categoría IV (de cinco del Reglamento de la Ley del Seguro Social), lo que ubica al sector en un nivel de riesgo elevado. En Europa y Colombia se considera al gremio de los conductores de camiones como un grupo de alto riesgo ^{6,7}.

Estudios realizados en conductores de autotransporte se enfocan en su mayoría a conductores de carga, de transporte urbano y algunos a conductores de autotransporte de pasaje foráneo. Estos estudios describen las condiciones laborales de los operadores, la satisfacción laboral como sinónimo de la calidad de vida laboral y los problemas de salud que se presentan más frecuentemente en este gremio ⁷⁻¹⁴.

La calidad de vida laboral es un concepto multidimensional, basado en la manera cómo las personas perciben la cotidianidad de su ambiente laboral, involucrando situaciones laborales tales como: condiciones físicas, contractuales, remunerativas, de desarrollo, descanso, relaciones sociales que se dan entre los trabajadores, como entre éstos y la parte empresarial, también las actitudes y los valores de los sujetos y las percepciones de satisfacción o insatisfacción que derivan de esta conjunción de factores ^{15,16}.

Por lo tanto, la calidad de vida laboral reporta de qué manera se percibe la experiencia laboral tanto en sus condiciones objetivas como la seguridad, la higiene, el salario, etc., como en sus condiciones subjetivas, es decir, la forma en que lo vive y experimenta el trabajador ¹⁷.

La actividad laboral de los conductores de autotransporte de pasaje foráneo en México, generalmente se divide en dos puestos, de base y posturero. Para la realización de este estudio se entenderá por operador de base, al operador que tiene su rol establecido y un autobús designado para la realización de su trabajo, los operadores postureros son aquellos que no cuentan con un autobús designado y deben de permanecer de guardia para cubrir cualquier eventualidad, descanso, permiso o vacaciones de los operadores de base.

Debido al desconocimiento de investigaciones en conductores de autotransporte de pasaje foráneo con el puesto de postureros, este estudio tiene como objetivo identificar el nivel de satisfacción de la calidad de vida laboral de los conductores postureros de autotransporte de pasaje foráneo.

MATERIAL Y MÉTODO

Tipos de estudio y población

Se realizó un estudio descriptivo y transversal en conductores de una empresa de autotransporte de pasaje foráneo, con un total de 120 conductores en Jalisco, México, de agosto de 2009 a julio de 2010; se censó a los conductores con el puesto de postureros, dando un total de 18 trabajadores masculinos en su totalidad.

VARIABLES DE ESTUDIO

Entre las variables sociodemográficas estudiadas se encuentran la edad, estado civil, escolaridad, años de desempeñar esta actividad y antigüedad en la empresa, mientras que las variables relacionadas con la calidad de vida laboral fueron: soporte institucional, seguridad laboral, integración al puesto, satisfacción laboral, bienestar logrado, desarrollo personal y administración del tiempo libre.

Instrumentos

Los instrumentos utilizados para la recolección de los datos fueron los siguientes: un cuestionario de elaboración propia con las variables sociodemográficas y laborales. Para las variables relacionadas con la calidad de vida laboral, se aplicó el CVT-GOHISALO, instrumento realizado por González, Hidalgo, Salazar y Preciado en 2009, creado específicamente para medir calidad de vida en el trabajo, validado en médicos y enfermeros, instrumento constituido por 74 ítems, los cuales se agrupan en 7 dimensiones: soporte institucional, seguridad laboral, integración al puesto de trabajo y satisfacción por el mismo, identificando el bienestar conseguido a través de su actividad laboral y el desarrollo personal logrado, así como la administración de su tiempo libre, las cuales se pueden valorar de manera independiente. Los ítems se encuentran agrupados por tipo de respuesta, las cuales se encuentran en escala tipo Lickert de 0 (la peor calificación) hasta 4 (la mejor calificación). La

interpretación de los resultados puede ser de forma dicotómica (satisfecho o no satisfecho), pero se recomienda utilizar el baremo, donde se establecen los límites para el puntaje de satisfacción baja, media y alta, en cada una de las dimensiones¹⁸. El instrumento se aplicó de manera personal e individual con la finalidad de estar seguros de que los ítems fueran comprendidos por los conductores.

Análisis estadístico

Con las respuestas se construyó una base de datos en Excel, que posteriormente se importó para su exploración al paquete estadístico SPSS para Windows, versión 15. Las variables nominales y ordinales se analizaron con base en distribuciones porcentuales, y las variables escalares se analizaron con base en distribuciones de frecuencia, medidas de tendencia central y variabilidad, tales como media, moda, mediana, rango y desviación estándar. Se realizaron asociaciones entre las variables sociodemográficas y laborales con las dimensiones del CVT-GOHISALO calificadas dicotómicamente, apoyándonos en el test exacto de Fisher, con un nivel de significación de 0,05.

Consideraciones éticas

El estudio realizado es de riesgo mínimo de acuerdo al reglamento de la Ley General de Salud en Materia de Investigación para la Salud, en su artículo 17. Todos los participantes firmaron su participación voluntaria mediante una carta de consentimiento bajo información. La identidad de los participantes y de la empresa fueron protegidos, cumpliendo así con la Declaración de Helsinki 1975.

RESULTADOS

Se encontró dentro de las variables sociodemográficas y laborales que la población de estudio cuenta con una edad promedio de 45,11 años ($\pm 8,88$), con un promedio de 2,72 ($\pm 1,32$) hijos, una media en antigüedad en la profesión de 23,89 años ($\pm 10,82$) y una antigüedad en la empresa de 14 años ($\pm 7,66$) (tabla 1).

El nivel escolar de primaria fue el más reportado, con un 61,11 % (11). En lo relacionado con el estado civil, el 83,33 % (15) se encuentra casado (tabla 2).

Tabla 1
Análisis descriptivo de edad, número de hijos, antigüedad en la profesión y antigüedad en la empresa (n = 18)

Variable	Media	Desviación estándar	Rango intercuartil
Edad	45,11	8,88	34 – 63
Número de hijos	2,72	1,32	0 – 5
Antigüedad en la profesión (años)	23,89	10,82	10 – 47
Antigüedad en la empresa (años)	14,00	7,66	2 – 28

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2
Análisis descriptivo del nivel escolar y del estado civil

Variable	n	%	
Escaridad	Primaria	11	61,11
	Secundaria	6	33,33
	Preparatoria	1	5,56
	Total	18	100,00
Estado civil	Casado	15	83,33
	Unión libre	2	11,11
	Viudo	1	5,56
	Total	18	100,00

Fuente: Elaboración propia

En la medición de satisfacción en la calidad de vida laboral percibida por los conductores, sólo la dimensión de seguridad en el trabajo tuvo un nivel de satisfacción

media con un 50 % (9), percibiendo a las demás dimensiones con un nivel de baja satisfacción (tabla 3).

Tabla 3
Análisis descriptivo de la calidad de vida laboral CVT-GOHISALO

Dimensión	Baremo	n	%
Soporte institucional para el trabajo	Alta	2	11,11
	Media	3	16,67
	Baja	11	72,22
	Total	18	100,00
Seguridad en el trabajo	Alta	8	44,44
	Media	9	50,00
	Baja	1	5,56
Integración al puesto de trabajo	Total	18	100,00
	Alta	2	11,11
	Media	5	27,78
Satisfacción por el trabajo	Baja	11	61,11
	Total	18	100,00
	Alta	2	11,11
Bienestar logrado a través del trabajo	Media	6	33,33
	Baja	10	55,56
	Total	18	100,00
Desarrollo personal del trabajador	Alta	2	11,11
	Media	1	5,56
	Baja	15	83,33
Administración del tiempo libre	Total	18	100,00
	Alta	3	16,67
	Media	6	33,33
	Baja	9	50,00
	Total	18	100,00
	Alta	0	0,00
	Media	1	5,56
	Baja	17	94,44
	Total	18	100,00

Fuente: Elaboración propia

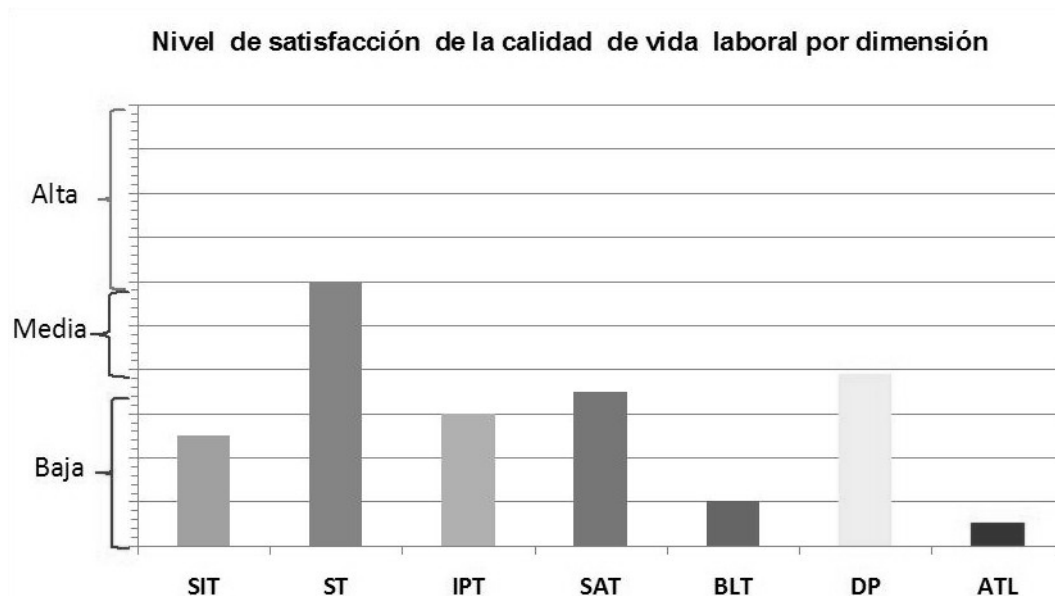
Se agruparon las frecuencias de cada una de las dimensiones en percepción de satisfacción de calidad de vida laboral alta, media y baja, obteniéndose en el análisis descriptivo que sólo la dimensión de seguridad en el trabajo reporto un porcentaje significativo con un nivel de satisfacción media, y las demás reportaron altos porcentajes en el nivel de satisfacción baja, siendo la de administración del tiempo libre la percibida con menor satisfacción (figura).

DISCUSIÓN

En base a la información recabada, se identifica que en general los conductores postureros de esta empresa

presentan una baja satisfacción en lo que se refiere a su calidad de vida laboral. Se identifica la dimensión de administración del tiempo libre como la que presenta menor nivel de satisfacción, colocándola en un nivel de riesgo de acuerdo a la escala de calificación del CVT-GOHISALO; analizando este resultado con las condiciones laborales de los conductores postureros, se puede considerarla como una respuesta esperada, ya que los periodos de vacaciones, días festivos y fines de semana son los días para los que fue contratado y también los que presentan mayor afluencia de pasajeros, fechas más solicitadas por todos los conductores ya que su salario se calcula por pasajero transportado¹⁹.

Figura
Nivel de satisfacción de la calidad de vida laboral por dimensión



SIT (soporte institucional para el trabajador), ST (seguridad en el trabajo), IPT (integración al puesto de trabajo), SAT (satisfacción por el trabajo), BLT (bienestar logrado a través del trabajo), DP (desarrollo personal), ATL (Administración del tiempo libre)

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con Aguilar ²⁰, los trabajadores que se dedican a la actividad de la conducción profesional lo hacen porque es una actividad que les gusta, les da autonomía, libertad, poder y disposición de efectivo. Por tal razón, el que los conductores perciban una baja satisfacción de la calidad de vida laboral en las dimensiones que se relacionan con el apoyo recibido de la empresa, de sus superiores, el ambiente de trabajo, la relación con sus compañeros de trabajo, la motivación, orgullo, reconocimiento de su trabajo, el sentirse útiles, su salud y su bienestar familiar, resulta inesperado.

La única dimensión percibida con un nivel de satisfacción media fue la de seguridad en el trabajo, la cual engloba aspectos como el salario, contrato, equipo de trabajo y la capacitación.

Por lo anterior se deduce que los conductores se sienten más satisfechos con lo que serían los componentes objetivos del trabajo, y los componentes subjetivos producen en ellos una mala percepción de la calidad de vida laboral.

Se sugiere de acuerdo a los hallazgos la realización de estudios comparativos entre conductores de base y postureros, con la finalidad de conocer si esta situación laboral es la que influye en la percepción de la calidad de vida laboral, así como buscar condiciones laborales que sean significativas a la calidad de vida laboral de los

conductores, con la finalidad de realizar propuesta que ayuden a mejorar la calidad de vida laboral de los trabajadores.

BIBLIOGRAFÍA

1. Organización Internacional del Trabajo. Información sobre trabajo sin riesgo [citado 4 Ago 2010]. Disponible en: <http://www.ilo.org/publicv/spanish/protection/safework/>.
2. Organización Mundial de la Salud. Clasificación internacional de familia de indicadores sobre salud de la OMS. Junio 2004 [citado 4 Ago 2010]. Disponible en: <http://www.who.int/classifications/en/WHOFICFamily.pdf>.
3. Fernández-Montalvo J. Los trastornos psicológicos derivados del trabajo: hacia una psicopatología laboral. *Clínica y Salud*. 1998;9:607-20.
4. Benavides F, Ruiz C, García A. Trabajo y salud. En Benavides FG, Ruiz-Frutos C, García AM, eds. *Salud laboral: conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales*. Barcelona: Masson; 2000. p. 37-48.
5. Dirección General de Autotransporte Federal. Estadística básica del autotransporte federal. 2009 [citado 4 Ago 2010]. Disponible en: <http://www.dgaf.sct.gob.mx>.

6. Chaparro P, Guerrero J. Condiciones de trabajo y salud en conductores de una empresa de transporte público urbano en Bogotá D.C. *Revista Salud Pública*. 1999; 171-187 [citado 2 Jul 2010]. Disponible en: <http://www.medicina.unal.edu.co/ist/revistasp>.
7. Rob M, Mansfield N. Self-reported musculoskeletal problems amongst professional truck drivers. Department of Human Sciences, Loughborough University, Loughborough, Leicestershire, LE11 3TU, UK 2007 [citado 3 Ago 2010]. Disponible en: <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.5/>.
8. Fernández J, Piñol E. Horario laboral y salud: Consecuencias psicológicas de los turnos de trabajo. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*. 2000;5:207-22.
9. Moré G, Carmentate G, Junco A. La satisfacción laboral y el empleo de herramientas de dirección en el perfeccionamiento empresarial. *Transporte, Desarrollo y Medio Ambiente*. 2005;25(2,55):31-6.
10. Battiston M, Moraes R, Hoffmann M. Condições de trabalho e saúde de motoristas de transporte coletivo urbano. *Estudos de Psicologia (Natal)*. 2006; 11(3).
11. Aguilar J, Irigoyen M, Ruiz V, Pérez M, Guzmán S, et al. Prevalencia de sobrepeso y obesidad en operadores mexicanos del transporte de pasajeros. *Gaceta Médica México*. 2007;143(1):21-5.
12. Szeto G, Lam P. Work-related musculoskeletal disorders in urban bus drivers of Hong Kong. *Journal of Occupational Rehabilitation*. 2007;17(2): 181-98.
13. Aguilar N. Reconstruyendo el punto de vista del chafirete mexicano: acerca de un oficio urbano de ambivalente pasión. *Antropología Iberoamericana*. 2008;3(3):446-74.
14. Ragland D, Greiner B, Holman B, Fisher J. Hypertension and years of driving in transit vehicle operators. *Scandinavian Journal of Public Health*. 1997; 25(4):271-79.
15. Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales. Encuesta de calidad de vida en el trabajo (ECVT). de España. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales; 1998.
16. Chiang M, Krausse A. Estudio empírico de calidad de vida laboral, cuatro indicadores: satisfacción laboral, condiciones y medioambiente del trabajo, organización e indicador global, sectores privado y público. *Desarrollo, aplicación y validación del instrumento. Horizontes empresariales 3/R*. Concepción, Chile: Universidad del Bio-Bio; 2008. p. 23-50.
17. González P, Peiró JM, Bravo M. Calidad de vida laboral. En Peiró JM, Prieto F, eds. *Tratado de Psicología del Trabajo*. Madrid: Síntesis; 1996. p. 161-186.
18. González R, Hidalgo G, Salazar J, Preciado L. Instrumento para medir la calidad de vida en el trabajo CVT-GOHISALO. Manual para su aplicación e interpretación. Jalisco: Ediciones de la Noche; 2009.
19. Ob. cit. 6.
20. Ob. cit. 13.

Recibido: 29 de mayo de 2011

Aprobado: 9 de marzo de 2012