

¿Cómo afecta la exposición diaria al tráfico durante el desplazamiento al trabajo a la Calidad de Vida Laboral de las personas?

Trabajo de Fin de Máster

Carolina Alonso Dóniz

Facultad de Psicología y Logopedia

Universidad de La Laguna

Tutorizado por:

María Cristina Ruiz Pacheco

Curso académico 2023 – 2024

ÍNDICE

Resumen.....	3
Marco teórico.....	5
Método.....	10
Participantes.....	10
Contexto.....	14
Instrumentos.....	14
Procedimiento.....	17
Diseño.....	18
Resultados.....	18
Discusión.....	22
Limitaciones del estudio.....	24
Conclusiones.....	25
Referencias.....	26

Resumen

El objetivo de esta investigación es analizar y estudiar cómo afecta la exposición diaria al tráfico durante el desplazamiento a la Calidad de Vida Laboral (CVL) de los/as trabajadores/as. Para ello se han utilizado las variables de Calidad de Vida Laboral y Estrés durante el desplazamiento. La muestra estaba compuesta por un total de 42 personas, mayoritariamente mujeres, procedentes de diferentes municipios de la isla de Tenerife. Los resultados de la investigación demuestran que los factores de Calidad de Vida Laboral correlacionan positiva y significativamente entre sí, a excepción del factor de Estrés en el trabajo, que no tiene correlación con ninguno de ellos. Si se atiende a la variable de interés en este estudio, el Estrés durante el desplazamiento, se observa que correlaciona de manera negativa y significativa con el factor de Estrés en el trabajo. Asimismo no se encontraron diferencias en la Calidad de Vida Laboral General en función de los tres niveles de Tiempo de Desplazamiento. Por último, es importante destacar que la literatura disponible para los fines de esta investigación ha sido limitada, de ahí la necesidad de realizar más estudios en esta área.

***Palabras claves:** Calidad de Vida Laboral, estrés, desplazamiento, condiciones laborales, puesto de trabajo.*

Abstract

The aim of this research is to analyse and study how daily exposure to traffic during commuting affects workers' Quality of Working Life. For this purpose, the variables of Quality of Work Life and Stress during the commute were used. The sample consisted of a total of 42 people, mostly women, from different municipalities on the island of Tenerife. The results of the research show that the Quality of Life factors correlate positively and significantly with each other, with the exception of the Stress at Work factor, which does not correlate with any of them. If we look at the variable of interest in this study, Stress during commuting, it is observed that it correlates negatively and significantly with the Stress at work variable. Furthermore, no differences were found in General Quality of Work Life as a function of the three levels of Commuting Time. Finally, it is important to note that the literature available for the purposes of this research has been limited, hence the need for further studies in this area.

Key words: *Quality of Working Life, stress, commuting, working conditions and workplace.*

Marco teórico

Los desplazamientos son un componente muy importante en las actividades diarias que se realizan en los puestos de trabajo, debido a que pueden tener un impacto en la productividad de los/as empleados/as, además de, contribuir de manera significativa en su bienestar (Ma y Ye, 2019).

El transporte a motor ha aumentado de manera drástica en los últimos años tanto en Europa como en España, triplicándose entre el año 1990 y 2003 el desplazamiento de personas por carretera (Ballester y Peiró, 2008). El aumento del tráfico en las pequeñas y en las grandes ciudades ha generado un incremento del uso del transporte privado, afectando al medio ambiente y a la salud de las personas. A pesar de esto, este medio se ha convertido en uno de los sectores más importantes para el desarrollo de las actividades económicas y sociales, ya que estas son imprescindibles para el intercambio comercial y personal (De Castro y Aloj, 2005).

Los traslados son habituales y en muchas ocasiones suponen un proceso lento, costoso y una fuente de estrés elevada para aquellas personas que se tienen que mover hacia su puesto de trabajo. Los factores que influyen en este aspecto y que son los encargados de producir frustración, aburrimiento y aislamiento social aumentando a su vez la ansiedad y el estrés en los/as trabajadores/as son el tráfico congestionado, los retrasos, las paradas constantemente, los horarios, entre otros. Las consecuencias derivadas de este problema pueden influir en el puesto de trabajo y en el entorno laboral o doméstico del/la trabajador/a (Nepal et al., 2021).

Los desplazamientos hacia el centro de trabajo pueden ser de mayor o menor duración en función de la distancia que haya desde el hogar hasta el puesto de trabajo. Debido a esto, ha aumentado la preocupación por las consecuencias negativas que pueden derivar de los desplazamientos que se hagan de larga distancia, sobre todo aquellos que tienen una duración

entre 45 – 60 minutos. Este tipo de desplazamiento se debe a que en muchas ocasiones las personas deciden buscar empleo alejado geográficamente de su hogar, ya que las oportunidades laborales cerca de este son escasas. Es necesario mencionar que los hombres se desplazan con mayor frecuencia que las mujeres, ya sea por el número de viajes realizados o por la duración de estos (Sandow y Westin, 2010).

La evidencia científica sobre los efectos negativos que tienen los desplazamientos en la salud es poca. A pesar de esto, se puede considerar la perspectiva del estrés y la tensión puesto que puede aportar ideas importantes sobre esta relación y la evaluación e intervención futura. Las teorías dominantes del estrés recogen que cuando una persona se expone a un estímulo negativo en el entorno (estresores o demandas) responde activando una serie de recursos psicológicos, conductuales y sociales que le permiten hacer frente a este. La respuesta de estrés se producirá cuando las exigencias a las que se enfrenta el individuo superen sus estrategias de afrontamiento, pudiendo ser esta respuesta desde valoraciones cognitivas negativas hasta respuestas a nivel fisiológico o un incremento de los niveles de cortisol. En este caso, las relaciones que hay entre los desplazamientos diarios para ir al trabajo y la salud demuestran que los traslados que se realizan diariamente son un factor de estrés, estableciendo a su vez exigencias a los sistemas que deben responder a este (Rüger et al., 2017).

Algunos autores (ver revisión en Gobind, 2018) mencionan que los efectos del desplazamiento pueden ser percibidos por el individuo de diferente forma, puesto que pueden sufrir tensión en la espalda y hombros, cambios en el estado de ánimo y mayor exposición a la contaminación. A su vez, esta situación puede generar ansiedad asociada a la aprensión e inquietud que experimenta la persona por el simple hecho de viajar. La inquietud y aprehensión se generan una vez que la persona se expone a las colas, retrasos e imprevistos debido al transporte público (Gobind, 2018). El ruido también ha sido determinado como uno

de los problemas más importantes a nivel ambiental y una de las principales causas del empeoramiento de la calidad de vida de las personas. De esta manera, la exposición prolongada al ruido genera un impacto directo en el oído que afecta al sueño, produciendo asimismo complicaciones en el aprendizaje y en el nivel psicológico y oral (De Castro y Aloj, 2005).

Las investigaciones que se han realizado previamente demuestran que los desplazamientos pueden influir en el nivel de estrés de manera directa o indirecta. En el primer caso se producen molestias a nivel físico debido al ruido y la contaminación mientras que en el segundo caso se produce una disminución del tiempo disponible para poder llevar a cabo otros aspectos de su vida. Por lo tanto, el estrés puede ocasionar retrasos, incremento de las conductas laborales no adecuadas y reducción del rendimiento laboral. Además, el estrés experimentado a nivel laboral y la ansiedad pueden influir en el nivel de desempeño laboral del/la trabajador/a, debido a que se ha encontrado que los factores de estrés que se encuentran relacionados con el transporte en muchas ocasiones generan ansiedad. En este caso la imprevisibilidad, la falta de fiabilidad del transporte público y los retrasos para llegar al puesto de trabajo, son factores que van a influir en el rendimiento de las personas que dependen del transporte público (Durham, 2017, citado en Gobind, 2018).

De igual forma, las investigaciones han encontrado que la movilidad hacia el puesto de trabajo es un factor muy importante en el nivel de satisfacción laboral, el fracaso cognitivo y la rotación (Nepal et al., 2021). Asimismo, se ha visto que los desplazamientos pueden influir en la productividad y en la relación que hay entre el volumen de producción y los recursos que se utilizan para poder conseguir determinado nivel de elaboración (Fontalvo-Herrera et al., 2017), además de afectar a las competencias que debe tener el/la trabajador/a para poder desempeñar las funciones del puesto (Gobind, 2018).

En los últimos años tanto el mundo académico como el de la industria se han centrado en estudiar cómo los desplazamientos pueden influir en la productividad de los/as trabajadores/as. En Ma y Ye (2019) se recoge que los/as empleados/as que se tienen que desplazar en la mayoría de las ocasiones a su puesto de trabajo son más propensos a sufrir agotamiento, estrés y enfermedades, haciendo que su rendimiento laboral disminuya y el nivel de absentismo aumente.

La salud pública, la psicología y las ciencias del cerebro se han encargado de determinar por qué el desplazamiento que se realiza diariamente podría influir en la productividad laboral. De esta manera se determina que la salud de las personas puede actuar como un mediador en la relación que se establece entre el nivel de productividad laboral y los desplazamientos. Del mismo modo, los traslados hasta el lugar de trabajo podrían afectar a la productividad mediante el estado de ánimo, las emociones e incluso el bienestar psicológico que presente el/la trabajador/a (Clark et al., 2020; Ma y Ye, 2019).

Varios estudios han encontrado que los desplazamientos que se realizan en bicicleta y a pie son más relajados y emocionantes que los realizados en coche y transporte público que son más estresantes y aburridos (Gatersleben y Uzzell, 2007). De esta manera, las personas que se trasladan en bicicleta o caminando son más felices y están más satisfechas con su vida que aquellas que lo hacen en coche o transporte público. Por último, las personas que realizan desplazamientos más largos experimentan menor bienestar subjetivo que los que realizan traslados más cortos (Martin et al., 2014). Por lo tanto, se puede mencionar que las personas que se trasladan hacia el puesto de trabajo de manera activa, caminando o en bicicleta, tendrán mejor capacidad cognitiva en las primeras horas de trabajo y mejores resultados que las que lo hacen en transporte público o coche (Ma y Ye, 2019).

Tal y como se ha visto, el desplazamiento al trabajo puede influir en el rendimiento laboral, encontrándose este último relacionado con la Calidad de Vida Laboral. En consecuencia, se puede esperar que los traslados también influyan en la Calidad de Vida Laboral (CVL). Este término empezó a cobrar especial interés en la década de los años 70 en Estados Unidos. Fue aquí donde consiguió obtener el reconocimiento social e institucional gracias a los esfuerzos del Movimiento de la CVL, ya que mostraban la necesidad de humanizar el lugar de trabajo dando especial importancia al crecimiento del factor humano y al aumento de la calidad de vida. Las perspectivas de la CVL son dos, en primer lugar está la perspectiva de la calidad del entorno de trabajo cuyo objetivo final es incrementar la calidad de vida a través de los intereses de la organización. A su vez, la perspectiva de la calidad de vida laboral psicológica se centra en la persona, llevando a cabo un pequeño análisis sobre los elementos que forman las diferentes situaciones de trabajo en las que se encuentra involucrado/a el/la trabajador/a. Por lo tanto, aunque los dos enfoques persiguen mejorar la Calidad de Vida Laboral tienen objetivos diferentes, puesto que la perspectiva de la CVL psicológica quiere conseguir la satisfacción, salud y bienestar del trabajador mientras que la perspectiva de la CVL del entorno de trabajo quiere obtener el mayor rendimiento y eficacia de la organización (Segurado y Agulló, 2002).

En este sentido, la calidad de vida laboral hace referencia a todas las condiciones que se encuentran relacionadas con el trabajo siendo estas el horario, el sueldo, el medio ambiente laboral, las posibilidades de carrera y relaciones con las personas, que pueden ser relevantes para la satisfacción y motivación laboral de los/as empleados/as. Por ello este concepto se utiliza para hacer referencia a la forma en que tiene lugar la experiencia laboral tanto en sus condiciones objetivas (seguridad, higiene, etc.) como subjetivas (la forma en que el/la trabajador/a vive su trabajo). El estudio de la CVL está siendo cada vez más importante en nuestra sociedad. El desarrollo del bienestar de la persona ha aumentado los niveles de

calidad de vida en los países desarrollados, generando una mayor conciencia de los aspectos y condiciones que permiten y potencian la calidad de vida en los diferentes ámbitos de la vida. A su vez, el incremento de personas cualificadas y con formación que acceden al mundo laboral, el cambio de los valores laborales en la sociedad, la legislación sobre las condiciones laborales, entre otros aspectos, están llevando a cabo una serie de cambios que han hecho que se tenga mayor concienciación sobre la importancia que tiene la Calidad de Vida en el trabajo (Peiró y Prieto, 1996).

Atendiendo a la revisión realizada, el objetivo de esta investigación es estudiar en qué medida afecta la exposición diaria al tráfico durante el desplazamiento al puesto de trabajo a la calidad de vida laboral de los/as trabajadores/as.

Las hipótesis planteadas para este estudio son las siguientes:

Hipótesis 1: Las personas que tardan más tiempo en desplazarse a su puesto de trabajo tendrán peor calidad de vida laboral.

Hipótesis 2: Las personas que se trasladan diariamente hacia su puesto de trabajo experimentarán mayor nivel de estrés en el mismo.

Método

Participantes

La muestra del estudio estaba compuesta por 42 personas, siendo 26 mujeres (61,9%) y 16 hombres (38,1%), con edades comprendidas entre los 20 y 60 años, que se tenían que trasladar desde su domicilio hasta el puesto de trabajo.

Las personas encuestadas procedían de diferentes municipios de la isla de Tenerife. Entre los municipios de residencia de la zona norte se ha encontrado que la muestra que residía en Los Silos era de un 2,4%, en La Orotava de un 35,7%, los Realejos de un 16,7%,

La Matanza de un 4,8%, La Victoria de un 7,1% y Santa Úrsula de un 4,8%. Además, se ha revelado que hay participantes procedentes de la zona urbana de la isla, destacando entre ellos el municipio del Sauzal con un 4,8%, Santa Cruz con un 2,4%, La Laguna con un 14,3% y Tegueste con un 4,8%. Por último, también se ha encontrado participación de personas procedentes de la zona sur, mencionando el municipio de Granadilla con un 2,4%.

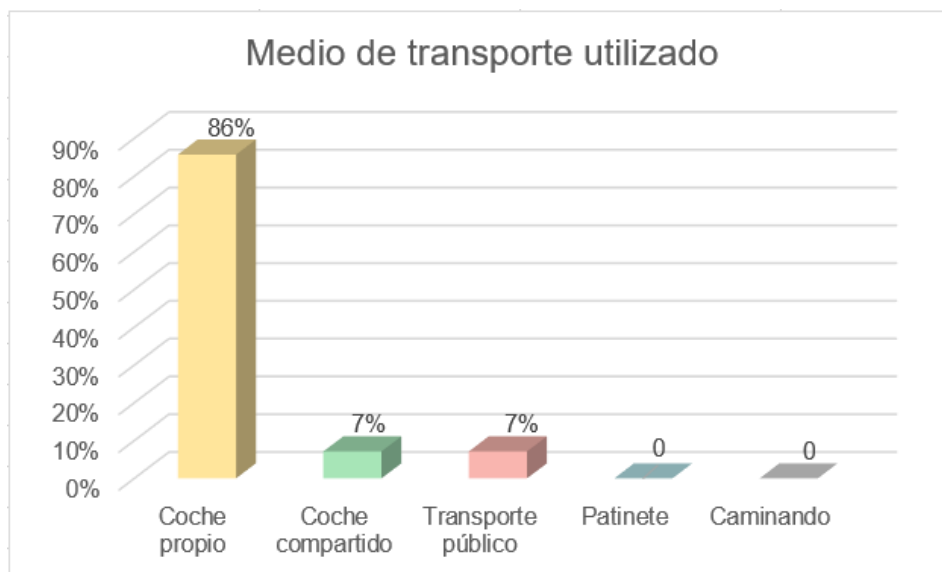
De la muestra de estudio el 42,9% ha alcanzado Estudios Universitarios, el 31% ha realizado Bachillerato y/o Formación Profesional de Grado Superior, el 14,3% ha realizado Formación Profesional de Grado Medio, el 9,5% ha llevado a cabo estudios secundarios y/o Formación Profesional Básica (ESO) y solamente el 2,4% tenía estudios primarios. Hay que mencionar que en la muestra no se encontró ningún participante sin estudios.

Respecto al nivel de ingresos económicos recibido mensualmente se ha revelado que el 52,4% (N=22) recibía entre 1.000 y 1.500 euros al mes, el 21,4% (N=9) cobraba entre 1.500 y 2.000 euros al mes, el 9,5% (N=4) recibía más de 2.000 euros al mes y el 16,7% (N=7) cobraba menos de 1.000 euros al mes.

En relación al medio de transporte más frecuentemente utilizado, la Figura 1 refleja que el 86% (N=36) de la muestra utilizaba el coche privado, frente al 7% (N=3) que se trasladaba en coche compartido y transporte público. No se obtuvo, por tanto, representación de personas que acudían al puesto de trabajo caminando o en transporte no motorizado.

Figura 1.

Medio de transporte utilizado.



El horario de trabajo de la muestra fue variable debido a que el 59,5% (N=25) trabajaba de mañana, el 9,5% (N=4) de tarde y turno partido, el 4,8% (N=2) rotativo y variable, el 2,4% (N=1) trabajaba en todas las modalidades, dependiendo del día se le cambiaba, realizaba turnos de 12 horas, mañana y tarde y según la organización de la agenda.

La modalidad de trabajo fue principalmente presencial con un 88,1% (N=37) frente al 11,9% (N=5) que realizaba trabajo híbrido.

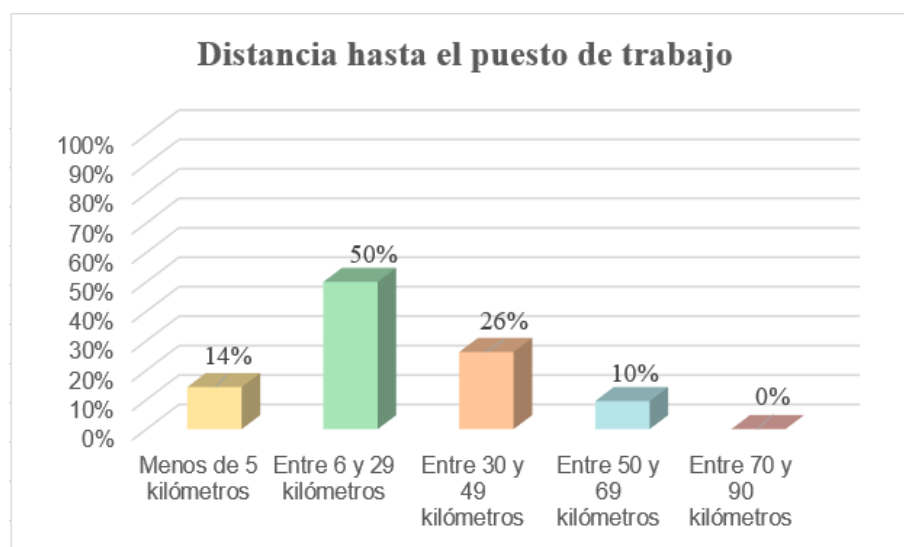
La antigüedad en el puesto de trabajo ha variado desde menos de 6 meses hasta más de 6 años, teniendo el 26,2% de la muestra una antigüedad de entre 6 meses y 1 año y entre 1 y 3 años, el 16,7% (N=7) llevaba en su puesto de trabajo más de 6 años y menos de 6 meses y el 14,3% (N=6) tenía entre 3 y 6 años de antigüedad.

En relación a la hora de entrada también se encontró variación entre la muestra, ya que el 31% (N=13) entraba a las 8:00 de la mañana, el 16,7% (N=7) a las 7:00 de la mañana, el 14,3% (N=6) tenía horario cambiante, el 11,9% (N=5) tenía hora de entrada flexible y podían entrar después de las 9:00 de la mañana, el 9,5% (N=4) tenía que entrar a las 7:30 de la mañana y solo el 4,8% (N=2) lo hacía a las 8:30 de la mañana.

Los resultados de la Figura 2 evidenciaron que el 50% de la muestra (N= 21) tenía que desplazarse entre 6 y 29 Km desde su hogar hasta el puesto de trabajo, el 26% (N= 11) tenía que desplazarse entre 30 y 49 Km, el 10% (N= 4) tenía que realizar entre 50 y 69 Km y el 14% (N= 6) se tenía que desplazar menos de 5 Km.

Figura 2.

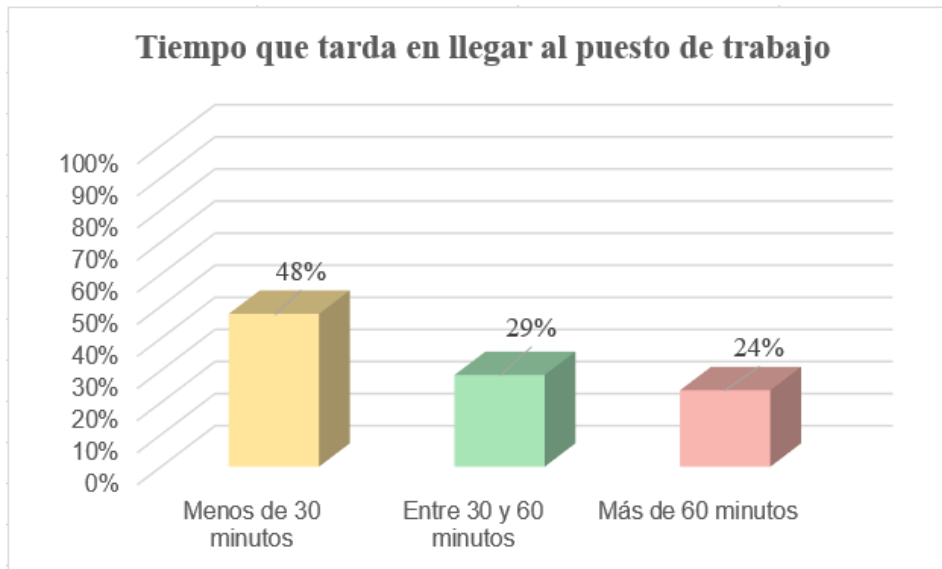
Distancia hasta el puesto de trabajo.



En relación al tiempo que tardaba en llegar al puesto de trabajo, en la Figura 3 se observa que el 48% de la muestra (N= 20) tardaba menos de 30 minutos en llegar al puesto de trabajo frente al 29% (N= 12) que tardaba entre 30 y 60 minutos y el 24% (N= 10) que tardaba más de 60 minutos.

Figura 3.

Tiempo que tarda en llegar hasta el puesto de trabajo.



Contexto.

El estudio se dirigió exclusivamente a los residentes de la isla de Tenerife, perteneciente al Archipiélago Canario. A pesar de ser la mayor de las islas, en los últimos años se ha enfrentado a numerosos desafíos debido al crecimiento demográfico y congestión del tráfico, que han supuesto una dificultad en cuanto al desplazamiento por carretera de los/as habitantes.

El estudio se centró principalmente en la zona norte de la isla, concretamente en el desplazamiento que tiene lugar desde Los Realejos hasta Santa Cruz. El interés de estudiar esta zona fue debido al incremento de problemas de salud mental y laboral que ha ido generando en los/as trabajadores/as en los últimos años la congestión del tráfico.

Instrumentos

Con el objetivo de evaluar las variables objeto de estudio se creó un cuestionario en Google Forms que permitió recoger los datos de las personas encuestadas. La cumplimentación del formulario tenía el consentimiento informado de cada uno de los/as participantes, garantizando de esta manera, el anonimato y la confidencialidad de las respuestas por parte de la persona investigadora.

El cuestionario estaba dividido en tres secciones que tenían la finalidad de recabar diferentes datos para el estudio:

- **Cuestionario de datos sociodemográficos y laborales** que está formado por 13 ítems en los que se indagó sobre aspectos como la edad, el género, municipio de residencia, nivel de estudios, ingresos económicos, distancia desde el hogar hasta el puesto de trabajo, medio de transporte utilizado, horario de trabajo, antigüedad en el puesto, entre otros aspectos.
 - Respuesta corta: estaba formada por 2 ítems, edad y puesto de trabajo, en los que se tenía que especificar la información de manera concreta.
 - Opciones de respuesta nominal: las preguntas eran de opción múltiple y se tenía que seleccionar únicamente una respuesta. Esta categoría estaba formada por un total de 11 ítems que abarcaban aspectos como el género, municipio de residencia, nivel de estudios, distancia en km desde el hogar hasta el puesto de trabajo, medio de transporte utilizado para desplazarse, entre otros.
- **Escala Abreviada de CVL (WRQoL)** desarrollada por (Easton y Van Laar, 2013) y adaptada por (Riega, 2013). La escala constaba de 24 ítems, siendo el último una medida de control y obteniendo los 23 restantes una fiabilidad alpha de Cronbach (α) de .91. La escala de respuesta fue adaptada para la investigación, utilizándose finalmente una escala tipo Likert de nada de acuerdo – totalmente de acuerdo, de 1 a 10 puntos, en el que 1 significa “nada de acuerdo” y 10 “totalmente de acuerdo”. Es relevante resaltar que la mayoría de los ítems eran afirmativos, exceptuando los ítems 7, 9 y 19, cuyas puntuaciones se tuvieron que invertir. Los 23 primeros ítems se dividieron en 6 factores:

1. **Control del trabajo (CT)** ($\alpha = .81$) que incluye los ítems 2, 12 y 23. Ej. el ítem 2: “Se siente capaz de expresar sus opiniones e influenciar cambios en su trabajo”.
2. **Bienestar general (BG)** ($\alpha = .89$) que abarca los ítems 4, 9, 10, 15, 17 y 21. Ej. el ítem 15: “En muchos aspectos de su vida es casi ideal”.
3. **La interrelación Trabajo – Hogar (ITH)** ($\alpha = .82$) que incluye los ítems 5, 6 y 14. Ej. el ítem 21: “Últimamente, se ha sentido razonablemente feliz.”
4. **La satisfacción en el Trabajo – Carrera (STC)** ($\alpha = .86$) que consta de los ítems 1, 3, 8, 11, 18 y 20. Ej. el ítem 1: “Tiene metas y objetivos claros que le permiten hacer su trabajo”.
5. **El estrés en el trabajo (ET)** ($\alpha = .81$) que incluye los ítems 7 y 19. Ej. el ítem 7: “Algunas veces se siente presionada en el trabajo”.
6. **Las condiciones de trabajo (CONT)** ($\alpha = .75$) que abarca los ítems 13, 16 y 22. Ej. el ítem 16: “Trabaja en un ambiente seguro”.

El ítem 24, Calidad de Vida Laboral General (CVLG), funcionó como medida general de comparación.

- **Inventario estatal de estrés del conductor** desarrollado por (Hennessy y Wiesenthal, 1997), que se utilizó para evaluar la experiencia de la situación de estrés del conductor. Este se construyó utilizando 4 ítems del DBI-Gen (me molesta que me adelanten, me siento agresivo durante el desplazamiento, me siento frustrado durante el desplazamiento y pierdo los nervios cuando otros conductores/as hacen tonterías) utilizados para medir el estrés que experimenta el conductor y 9 ítems de la lista de comprobación de la ansiedad por estrés de Mackay et al. (1978). La mitad de los ítems del Stress Arousal Checklist eran del estado de ánimo positivo (relajado,

contento, tranquilo y cómodo) y la otra mitad eran ítems del estado de ánimo negativo (tenso, molesto, nervioso, inquieto y angustiado). El cuestionario muestra una alta fiabilidad cuando la congestión del tráfico es baja ($\alpha = .92$ a $.94$) y alta ($\alpha = .90$ a $.97$). Para esta investigación se utilizó una escala de respuesta tipo Likert nunca – siempre, donde 1 = nunca y 10 = siempre, se adaptó la escala de respuesta para ampliar la variabilidad de la respuesta.

Procedimiento

Para realizar el cuestionario que se iba a enviar a los/as participantes, previamente se llevó a cabo una búsqueda de las escalas que estaban relacionadas con el objetivo que se quería medir, para seguidamente elaborar el cuestionario a través de la plataforma de Google Forms.

El cuestionario se envió a los/as participantes a través de WhatsApp, aunque se publicó también en Instagram, ya que a través de esta red social la alumna podía llegar a un número más amplio de participantes. En el cuestionario se le especificaba a los/as participantes que se estaba llevando a cabo una investigación para un Trabajo Final de Máster que pretendía estudiar en qué medida afectaba el desplazamiento al trabajo a las condiciones laborales de los/as trabajadores/as. En este se mencionaba que la participación era voluntaria y que las respuestas dadas solo se utilizarían para fines académicos. La recogida de datos se llevó a cabo en las dos últimas semanas del mes de marzo.

Una vez alcanzado el número de participantes establecido, se cerró el cuestionario y se exportaron los datos recogidos a un Excel. A continuación, se le añadió un número identificativo a cada uno de los/as participantes, se cambió el nombre de las variables sociodemográficas, se invirtieron los ítems positivos de la escala de Estrés durante el desplazamiento y los ítems negativos 7, 9 y 19 de la escala de CVL. Seguidamente se

analizaron los datos en el programa Jamovi. En primer lugar, se calcularon las fiabilidades de cada uno de los factores de la escala de CVL, del conjunto de la escala y de la de Estrés durante el desplazamiento, así como sus descriptivos. Posteriormente, se analizaron las correlaciones entre las diferentes variables, para finalmente realizar un Anova de la variable Calidad de Vida Laboral General (CVLG) en función del tiempo de desplazamiento.

Diseño

Se utilizó un diseño correlacional para estudiar a través del coeficiente de correlación de Pearson la relación que había entre la exposición diaria al tráfico durante el desplazamiento, las emociones que éste provoca y la calidad de vida laboral de las personas.

Resultados

Inicialmente, se calculó la fiabilidad de cada una de las escalas y de los factores de la escala de CVL utilizados en la investigación, al igual que los descriptivos (ver Tabla 1).

Tabla 1.

Descriptivos y Fiabilidad de las variables de Calidad de Vida Laboral y Estrés durante el desplazamiento.

	N	Perdidos	Media	Mediana	DE	Mínimo	Máximo	Fiabilidad
CT_TOTAL	42	0	6.70	7	2.25	1.00	10.00	0.736
BG_TOTAL	42	0	7.55	7.58	1.25	4.50	9.83	0.705
ITH_TOTAL	42	0	7.83	8.67	2.32	1.00	10.00	0.889
STC_TOTAL	42	0	7.72	8.08	1.57	3.17	10.00	0.814
ET_TOTAL	42	0	5.56	5.50	2.47	1.50	10.00	0.752
CONT_TOTAL	42	0	7.89	8.33	1.44	4.67	10.00	0.651
CVL_FACTORES	42	0	7.39	7.50	1.23	4.43	9.57	0.887

CVLG_TOTAL	42	0	7.38	8	1.91	2.00	10.00	Ítem de comparación
ESTRÉS_DESPL	42	0	4.52	4.38	1.91	1.31	8.77	0.929
A_TOTAL								

Tal y como puede verse en la Tabla 1, el análisis de fiabilidad ha sido satisfactorio tanto para la escala de Calidad de Vida Laboral y sus factores, como para la de Estrés durante el desplazamiento, ya que casi todas presentan una fiabilidad superior a 0.7 que indica que los ítems están relacionados entre sí de manera consistente y confiable. Además, estos resultados están relacionados con las fiabilidades de las escalas originales. El factor de Condiciones de Trabajo Total presenta una fiabilidad moderada ($\alpha=0.651$), mientras que la variable Estrés durante el desplazamiento Total tuvo una fiabilidad muy alta ($\alpha=0.929$), mostrando así una excelente consistencia interna de los ítems que componen la escala.

Asimismo, en la Tabla 1 se observan las medias y desviación estándar de cada una de las escalas. Para los factores de la escala de Calidad de Vida Laboral se observa que las medias son elevadas, aunque habría que destacar al factor Condiciones de Trabajo ($M=7.89$; $DE=1.44$) e Interrelación Trabajo – Hogar ($M=7.83$; $DE=2.32$) debido a que son los factores en los que se obtuvo mayor puntuación. Del mismo modo, el factor Estrés en el Trabajo obtuvo la menor media de toda la escala ($M=5.56$; $DE=2.47$). El ítem 24 se utilizó como medida de comparación, con una media similar a la del factor conjunto de Calidad de Vida Laboral.

Por último, la escala de Estrés durante el desplazamiento reveló una media más baja ($M=4.52$; $DE=1.91$) que indica que las personas no se encontraban muy estresados/as mientras se tenían que desplazar hasta su puesto de trabajo.

Tabla 2.

Matriz de correlaciones de las variables Calidad de Vida Laboral, desplazamiento, edad, distancia al trabajo y antigüedad en el puesto.

	CT_TOTAL	BG_TOTAL	ITH_TOTAL	STC_TOTAL	ET_TOTAL	CONT_TOTAL	CVL_TF	ESTRÉS_DESPLA_TOTAL	Edad	Distanc_trabaj_num	Antigüedad_puesto_num
CT_TOTAL	—										
BG_TOTAL	0.430 **	—									
ITH_TOTAL	0.378 *	0.431 **	—								
STC_TOTAL	0.629 ***	0.721 ***	0.506 ***	—							
ET_TOTAL	-0.238	0.225	-0.050	-0.106	—						
CONT_TOTAL	0.470 **	0.556 ***	0.659 ***	0.662 ***	-0.060	—					
CVL_TF	0.687 ***	0.840 ***	0.712 ***	0.884 ***	0.121	0.786 ***	—				
ESTRÉS_DESPLA_TOTAL	-0.003	-0.047	-0.060	0.005	-0.344 *	-0.073	-0.098	—			
Edad	-0.048	-0.337 *	-0.165	-0.170	-0.088	-0.081	-0.226	-0.074	—		
Distanc_trabaj_num	-0.091	0.086	0.133	0.214	0.208	0.036	0.147	-0.027	-0.228	—	
Antigüedad_puesto_num	-0.037	-0.275	-0.213	-0.248	-0.195	-0.185	-0.280	0.102	0.584 ***	-0.250	—

Nota: * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

En la Tabla 2 se muestra la matriz de correlación entre los factores de Calidad de Vida, además de la correlación de estos con el Estrés durante el desplazamiento y la edad, la distancia al trabajo y la antigüedad en el puesto.

Como puede verse los factores de Calidad de Vida correlacionaron positiva y significativamente entre sí, a excepción del factor de Estrés en el trabajo, que no tuvo correlación con ninguno de ellos. Así, se comprobó que el factor Control del Trabajo correlacionó de manera positiva y significativa con las variables Bienestar General ($r = 0.430$; $p < .01$), Interrelación Trabajo – Hogar ($r = 0.378$; $p < .05$), Satisfacción en el Trabajo – Carrera ($r = 0.629$; $p < .001$), Condiciones de Trabajo ($r = 0.470$; $p < .01$) y Calidad de Vida Laboral General ($r = 0.436$; $p < .01$). El factor Bienestar General correlacionó de manera positiva y significativa con el factor Interrelación Trabajo – Hogar ($r = 0.431$; $p < .01$), mientras que correlacionó de manera significativa positiva y muy fuerte con las variables Satisfacción en el Trabajo - Carrera ($r = 0.721$; $p < .001$), Condiciones de Trabajo ($r = 0.556$; $p < .001$) y Calidad de Vida Laboral General ($r = 0.633$; $p < .001$). El factor Interrelación

Trabajo – Hogar mostró una correlación significativa positiva y muy fuerte con las variables Satisfacción en el Trabajo - Carrera ($r = 0.506$; $p < .001$), Condiciones de Trabajo ($r = 0.659$; $p < .001$) y Calidad de Vida Laboral General ($r = 0.641$; $p < .001$), reflejando el factor Satisfacción en el Trabajo – Carrera también este nivel de correlación con las variables Condiciones de Trabajo ($r = 0.662$; $p < .001$) y Calidad de Vida Laboral General ($r = 0.683$; $p < .001$). La variable Condiciones de Trabajo mostró el mayor nivel de correlación de la matriz, ya que tiene una correlación significativa positiva y muy fuerte con la Calidad de Vida Laboral General ($r = 0.775$; $p < .001$). La Calidad de Vida Laboral General correlacionó de manera negativa y significativa con la edad ($r = -0.361$; $p < .05$) y la antigüedad en el puesto ($r = -0.375$; $p < .05$). Por último, la variable edad correlacionó de manera positiva significativa y fuerte con la antigüedad en el puesto ($r = 0.584$; $p < .001$).

Si se atiende a la variable de interés en este estudio, el Estrés durante el desplazamiento, se observó que correlacionó de manera negativa y significativa con la variable Estrés en el trabajo ($r = -0.344$; $p < .05$), pero con ninguna otra. Esto implica que a mayor estrés durante el desplazamiento mayor estrés en el trabajo (la variable Estrés en el trabajo está invertida de tal manera que altas puntuaciones implican bajo estrés). Se confirma, por tanto, la segunda hipótesis.

Tabla 3.

Anova de Calidad de Vida Laboral General

	Suma de Cuadrados	gl	Media Cuadrática	F	p
Tiempo_despla	2.44	2	1.22	0.322	0.726
Residuos	147.47	39	3.78		

Finalmente se llevó a cabo un Anova para comprobar si aparecían diferencias en la Calidad de Vida Laboral General en función de los tres niveles de Tiempo de Desplazamiento. Tal y como puede verse en la Tabla 3 no hay diferencias significativas ($F(2, 39) = 0.322, p = .726$). Por lo tanto, no se confirma la primera hipótesis.

Discusión

La finalidad de esta investigación era estudiar y analizar cómo afecta la exposición diaria al tráfico durante el desplazamiento al trabajo a la Calidad de Vida Laboral de las personas.

En la primera hipótesis se había planteado que las personas que tardan más tiempo en desplazarse tendrán peor calidad de vida laboral. Sin embargo, el análisis de Anova contradice esta suposición al no encontrar diferencias significativas entre los tres grupos de desplazamiento, menos de 30 minutos, entre 30 y 60 minutos y más de 60 minutos, cuando se modifica alguno de los grupos manteniendo constante el resto de las variables del modelo. Este resultado iría en contra de la investigación que determina que las personas que realizan desplazamientos de larga distancia, sobre todo los que duran entre 45 – 60 minutos, tendrán consecuencias más negativas que las personas que realizan desplazamientos de menor duración (Sandow y Westin, 2010). Los datos sociodemográficos reflejan que en la muestra recogida las personas se encuentran en puestos de trabajo en los que las condiciones laborales de sueldo, horario, desarrollo de carrera, entre otros aspectos, incrementan la satisfacción y motivación laboral de los/as trabajadores/as. En este caso, el haber estado formada la muestra principalmente por personas que poseen titulaciones y puestos cualificados podría haber determinado que la calidad de vida laboral sea alta, independientemente del estrés que se sufra al desplazarse al puesto de trabajo.

A su vez, los factores de Condiciones de Trabajo ($M=7.89$; $DE=1.44$) e Interrelación Trabajo – Hogar ($M=7.83$; $DE=2.32$) destacan por tener las medias más altas entre todos los factores de la escala, sugiriendo que la CVL de los/as trabajadores/as estaría en niveles óptimos. La creciente concienciación, tanto en la sociedad como en las empresas, sobre la importancia y necesidad de promover trabajos que mejoren la calidad de vida laboral podría estar relacionada con los hallazgos obtenidos en el estudio (Peiró y Prieto, 1996).

Atendiendo a la segunda hipótesis, se esperaba encontrar que las personas que se trasladan diariamente hacia su puesto de trabajo experimenten mayor nivel de estrés. Los datos han desvelado que la hipótesis se cumple, dado que la correlación de la variable Estrés durante el desplazamiento con el factor de Estrés en el Trabajo de CVL es negativa y significativa, demostrando de esta manera que a mayor estrés durante el desplazamiento mayor será el estrés experimentado en el trabajo. Aun así, la media del factor de Estrés en el Trabajo (ET) ha sido la más baja entre todos los factores de la escala, funcionando de manera distinta al resto de factores y no interfiriendo en la evaluación que hace cada uno de los/as empleados/as en su calidad de vida laboral. Por lo tanto, las evidencias encontradas confirman lo mencionado en los estudios, dado que hay relación entre los desplazamientos que se realizan diariamente para ir al puesto de trabajo y la salud a la hora de sufrir estrés (Rüger et al., 2017). Asimismo, se ha evidenciado que aquellas personas que se tienen que trasladar mayoritariamente a su puesto de trabajo son más propensas a sufrir agotamiento, estrés y enfermedades (Ma y Ye, 2019). Los traslados en esta situación estarían siendo un proceso lento, costoso y una fuente elevada de estrés para las personas que se tienen que desplazar hasta el puesto de trabajo (Nepal et al., 2021).

Los factores de CVL correlacionan entre sí, a excepción del factor de estrés en el trabajo. De esta manera, parece que los/as empleados/as están afrontando el estrés de manera

adaptativa, compensando así lo que sienten para que no interfiera en la percepción que tienen en el resto de áreas de la CVL.

Por lo tanto, los resultados de la investigación han demostrado que la exposición diaria al tráfico no incide en la calidad de vida laboral de los/as trabajadores/as en general, pero sí en su nivel de estrés. Esto se refleja en que aquellas personas que se tienen que desplazar diariamente hasta su puesto de trabajo experimentan mayores niveles de estrés en el mismo, que puede acabar reflejándose en mayor tensión en la espalda y hombros, cambios en el estado de ánimo, entre otros aspectos (ver revisión en Gobind, 2018).

Limitaciones del estudio

Los resultados deben interpretarse con cierta precaución debido a que se han encontrado una serie de limitaciones en el estudio. En primer lugar, el tamaño de la muestra ha sido pequeño, con solo 42 personas, y ha estado formada por un mayor número de mujeres, de ahí la necesidad de replicar el estudio en el futuro para conseguir un tamaño muestral mayor y equilibrado entre ambos sexos.

Otra limitación que ha podido tener el estudio ha sido el acceso a personas que poseen formación cualificada, así como satisfacción con su puesto de trabajo y con las condiciones laborales de este. En futuras investigaciones se debería acceder a una muestra en la que el nivel de estudio presente mayor variación, desde la formación primaria hasta la universitaria, para así poder analizar cómo son las condiciones laborales de las personas según el nivel educativo.

Asimismo, el no haber incluido una escala formal para medir el rendimiento laboral de los/as trabajadores/as ha sido una limitación, dado que no se ha estudiado en qué medida puede afectar la exposición diaria al tráfico durante el desplazamiento al rendimiento laboral de los/as trabajadores/as como en estudios anteriores. En futuras investigaciones se

recomienda incluir este tipo de escalas en las que los/as supervisores/as se encarguen de evaluar el rendimiento laboral de los/as trabajadores según el nivel de estrés experimentado durante el desplazamiento, para así obtener un resultado realista acerca del desempeño individual en el puesto de trabajo y, de esta manera, tener una visión más amplia sobre la calidad de vida laboral de los/as trabajadores/as.

Finalmente, la investigación ha sido un estudio exploratorio motivado por el interés personal de la estudiante y de la situación que vive diariamente, la cual no parece tener solución a corto plazo, dado que las medidas que se han decidido adoptar aún no se han implantado. Por ello se recomienda llevar a cabo más investigación sobre este problema que ha ido incrementando de manera drástica en los últimos años en las grandes ciudades, puesto que la literatura disponible sobre este es escasa. Además, se recomienda estudiar las estrategias de afrontamiento que utilizan los/as empleados/as durante el desplazamiento, debido a que pueden estar actuando como variable mediadora a la hora de enfrentarse al estrés. Del mismo modo, es interesante incluir las variables del entorno físico que se está analizando, puesto que pueden influir en el desempeño laboral.

Conclusiones

Se demostró que, a pesar de enfrentarse diariamente a la congestión del tráfico en su trayecto hasta el puesto de trabajo, la muestra del estudio tiene una buena calidad de vida laboral. Esto se puede deber a la creciente concienciación, tanto en la sociedad como en las empresas, sobre la importancia y la necesidad de promover trabajos que mejoren la calidad de vida laboral (Peiró y Prieto, 1996). Por lo tanto, las personas pueden seguir sintiendo que su trabajo les ofrece buena calidad de vida laboral, aunque es verdad que tienen un deterioro en su salud si cada día llegan estresados/as.

Referencias

- Ballester, F., y Peiró, R. (2008). Transporte, medio ambiente y salud. Informe SESPAS 2008. *Gaceta Sanitaria*, 22, 53-64.
- Clark, B., Chatterjee, K., Martin, A., y Davis, A. (2020). How commuting affects subjective wellbeing. *Transportation*, 47(6), 2777-2805. <https://doi.org/10.1007/s11116-019-09983-9>
- De Castro, M., y Aloj, E. (2005). Efectos sobre la Salud Humana Producidos por la Contaminación del Tráfico. Perspectivas de Educación Ambiental en el Transporte Público para una Movilidad Sostenible. *Revista Higiene y Sanidad Ambiental*, 5, 114 – 119.
- Fontalvo-Herrera, T. J., De la Hoz-Granadillo, E., y Morelos-Gomez, J. (2017). Productivity and its Factors: Impact on Organizational Improvement. *Dimensión empresarial*, 16(1), 47-60. <https://doi.org/10.15665/rde.v15i2.1375>
- Gatersleben, B., y Uzzell, D. (2007). Affective appraisals of the daily commute: Comparing perceptions of drivers, cyclists, walkers, and users of public transport. *Environment and Behavior*, 39(3), 416–431. <https://doi.org/10.1177/0013916506294032>
- Gobind, J. (2018). Transport anxiety and work performance. *SA Journal of Human Resource Management*, 16(1), 1-7.
- Hennessy, D. A., y Wiesenthal, D. L. (1997). The relationship between traffic congestion, driver stress and direct versus indirect coping behaviours. *Ergonomics*, 40(3), 348-361. <https://doi.org/10.1080/001401397188198>

- Ma, L. y Ye, R. (2019). ¿El comportamiento de desplazamiento diario es importante para la productividad de los empleados? *Revista de Geografía del Transporte*, 76, 130-141. <https://doi.org/10.1016/j.jtrangeo.2019.03.008>
- Mackay, C., Cox, T., Burrows, G., y Lazzerini, T. (1978). An inventory for the measurement of self-reported stress and arousal. *British Journal Of Social And Clinical Psychology*, 17(3), 283-284. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8260.1978.tb00280.x>
- Martin, A., Goryakin, Y., y Suhrcke, M. (2014). Does active commuting improve psychological wellbeing? Longitudinal evidence from eighteen waves of the British Household Panel Survey. *Preventive Medicine*, 69, 296-303. <https://doi.org/10.1016/j.ypmed.2014.08.023>
- Nepal, S., Martínez, G. J., Mirjafari, S., Mattingly, S. M., Swain, V. D., Striegel, A., Audia, P. G., y Campbell, A. T. (2021). Assessing the Impact of Commuting on Workplace Performance Using Mobile Sensing. *IEEE Pervasive Computing*, 20(4), 52-60. <https://doi.org/10.1109/mprv.2021.3112399>
- Peiró Silla, J. M. y Prieto Alonso, F. (1996). Calidad de vida laboral en P. González, J. M. Peiró y M. J. Bravo (Ed.), *Tratado de psicología del trabajo* (Vol. 2, pp. 161-186). Síntesis.
- Riega Talledo, M^a.C. (2013). *Adaptación psicométrica de la Escala Abreviada de Calidad de Vida Laboral en operarios de una fábrica en Lima Norte*. Academia.edu.https://www.academia.edu/45103109/Ficha_T%C3%A9cnica_Calidad_de_Vida_Laboral
- Rüger, H., Pfaff, S., Weishaar, H., y Wiernik, B. M. (2017). Does perceived stress mediate the relationship between commuting and health-related quality of life? *Transportation*

Research. Part F, Traffic Psychology and Behaviour, 50, 100-108.

<https://doi.org/10.1016/j.trf.2017.07.005>

Sadow, E., y Westin, K. (2010). The persevering commuter – Duration of long-distance commuting. *Transportation Research. Part A, Policy And Practice*, 44(6), 433-445.

<https://doi.org/10.1016/j.tra.2010.03.017>

Segurado Torres, A., y Agulló Tomás, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *Psicothema*, 14 (4), 828-836.