



UNA EVALUACIÓN DE ESTRÉS LABORAL Y SUS EFECTOS PSICOLÓGICOS

María Jesús González*

Universidad Complutense de Madrid

1995, 1(2-3), 205-218

Resumen: El trabajo plantea la existencia de relaciones entre el estrés laboral y la salud mental de los colectivos expuestos a él. Se analizan dos niveles de relación, la influencia del estrés laboral sobre la tensión o respuesta de estrés y sobre el equilibrio psicológico, a nivel de molestias, y su influencia sobre la aparición de probables trastornos por estrés, por pérdida de equilibrio psicológico, por ansiedad o por depresión. Se muestran las posibilidades del Cuestionario de tensión laboral como instrumento de evaluación de estrés laboral.

Palabras Clave: Estrés laboral; Salud mental; Tensión psicológica; Equilibrio psicológico; Estrés laboral-Evaluación.

Abstract: This work raises the relationship between Occupational Stress and the mental health of subjects exposed to it. Two levels of relationship are analysed: the influence of occupational stress on psychological strain and on mental wellness, considered as disturbances, and its influence on the arouse of probable disorders produced by stress, by the loss of mental well-being, by anxiety or by depression. The capacity of the Job Stress Survey as a valid instrument of occupational stress assesment is shown.

Key words: Occupational Stress; Mental Health; Psychological Strain; Mental Well-being; Occupational Stress-Assessment.

Title: *An occupational stress assessment and its psychological effects*

Introducción

El presente trabajo se inscribe en un amplio marco de preocupación por el desarrollo de la salud laboral.

Entre los objetivos a alcanzar en salud laboral, que la OIT considera como primordiales, se encuentran (Forsman, 1989) el de promover y mantener el mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, sea cual sea su ocupación; el de prevenir cualquier alteración de su estado de salud asociada a las condiciones de trabajo y el de colocar y mantener al trabajador en un ambiente laboral adaptado a sus características fisiológicas y psicológicas.

Es obvio que las consideraciones expuestas se hacen desde un concepto de salud coincidente con el propuesto por la OMS, ya en 1949, de estado de completo bienestar físico, mental y social y no solo de ausencia de afecciones y enfermedades.

Con posterioridad a la propuesta referida, en el informe de un grupo de estudio de la OMS, publicado en 1975 revisa y amplía la definición de salud hablando ya de un estado óptimo de bienestar en la triple dimensión que implica una forma de funcionar en armonía con el medio en el que la persona se desenvuelve, sea durante el trabajo, el descanso o la vida privada. Dado que el medio de trabajo constituye una parte importante del sistema ambiental en el que la persona se desarrolla, las condiciones de trabajo afectan, en gran medida, a la salud de los trabajadores. En el enfoque renovador de las Condiciones y Medioambiente de Trabajo (CYMAT) estas se

* Dirigir la correspondencia a: Dra. M^a Jesús González. Dpto. de Psicología Diferencial y del Trabajo. Facultad de Psicología. Universidad Complutense. Campus Somosaguas. 28223 Madrid.

© Copyright 1995: de los Editores de *Ansiedad y Estrés*
Artículo recibido: 3-11-95, aceptado: 14-11-95

entienden constituidas por un conjunto de variables que definen la realización de una tarea y del entorno en que esta se desempeña, se relacionan, por tanto, con los factores sociotécnicos y de organización del trabajo y con los factores de riesgo del medioambiente del trabajo que interactúan con el trabajador y afectan a su salud (Neffa, 1988).

Cuando se habla de estrés laboral no se está hablando más que de un conjunto de variables (estresores) que en interacción con la percepción y capacidad de afrontamiento de la persona o colectivo expuesto a ellas determinan una respuesta de estrés que si se sostiene en el tiempo se asociara a alteraciones en la salud de la persona o colectivo afectados.

El problema viene a la hora de operativizar de alguna forma esas alteraciones de la salud. Qué operativizar y cómo operativizarlo. En un trabajo inicial y este lo es, sería mejor marcarse objetivos modestos pero que puedan alcanzarse con claridad. Se podría operativizar la alteración del bienestar psicológico. Entendiendo tal bienestar no como una ausencia total de tensión (Selye, 1976), que sería tanto como una ausencia total de estímulos y dejaría por ello de ser bienestar, si no como una situación de equilibrio en la que mantenemos nuestra capacidad para afrontar las demandas que el entorno nos plantea haciendo todo lo que sea pertinente para ello pero sin cambiar demasiado nuestro estilo de respuesta fisiológica, psicológica y social. Esto es, afrontando los estresores sin que la tensión nos desborde por ello o en palabras de Selye (1974), con tensión sin angustia.

Cuando las personas comienzan a percibirse menos capaces de concentrarse, de tomar decisiones, de enfrentarse a sus problemas; a tener dificultades para conciliar o mantener el sueño para relajarse; a tener jaquecas, dolores, indigestiones, vértigos; a no poder disfrutar con las cosas cotidianas o con aquellas que antes les producían placer, algo esta

ocurriendo. El equilibrio entre demandas, capacidad de respuesta frente a ellas y coste psíquico de esas respuestas ha empezado a romperse. La armonía de funcionamiento con el medio se ha perdido, el coste humano se está haciendo demasiado alto. Operativicemos la afectación de la autocompetencia percibida, la disminución de la autoestima. Al fin y al cabo se trata de pilares básicos de la salud mental (Argyris, 1979). Estaremos operativizando, en parte lo que Dejours (1985) denomina "Fase de sufrimiento" y que no es más que el tránsito de la salud a la enfermedad.

Con los objetivos propuestos por la OIT, antes comentados, como -punto de referencia se marcan los objetivos para éste trabajo:

- 1º. Analizar la configuración del estrés laboral global para poner de manifiesto en qué medida es explicado por sus distintos aspectos y componentes.
- 2º. Establecer que la exposición al estrés laboral (interacción persona-situación estímulo) conlleva un incremento en los síntomas de estrés (entendido éste como tensión o como respuesta de estrés) y de la pérdida de bienestar o sobre el equilibrio psicológico en los colectivos expuestos. En la bibliografía sobre estrés laboral se encuentran numerosas referencias a su asociación con el incremento de manifestaciones de tensión psicológica o sintomatología de estrés y con la alteración del bienestar psicológico o pérdida del equilibrio psicológico (Cooper y Marshall, 1976; Campbell, Murphy y Hurrell, 1992).
- 3º. En caso de pueda evidenciarse la asociación del estrés con los efectos antedichos poner de manifiesto si los cambios generados alcanzan o no la magnitud suficiente para ser considerados indicadores de probable patología. Es decir, si el estrés laboral conlleva o no asociados probables trastornos de salud mental. En el *Psychologi-*

cal Abstract se recogen 124 referencias en relación al tema en los últimos cinco años.

- 4º. En caso de evidenciarse la relación citada en el objetivo anterior profundizar en su análisis para conocer si la configuración del estrés laboral global sufre alguna modificación en sus aspectos y componentes en las situaciones de probable trastorno por estrés o por pérdida del equilibrio psicológico frente a las situaciones de probable normalidad correspondientes.
- 5º. Dar a conocer las posibilidades que tiene el Cuestionario de Tensión Laboral como instrumento de evaluación de estrés.

Para poder prevenir las alteraciones asociadas a las condiciones de trabajo es necesario determinar tanto las condiciones a las que se asocian las alteraciones como ellas mismas es necesario disponer de instrumentos que permitan evaluar las condiciones de trabajo que están actuando como estresoras en un entorno laboral concreto y las alteraciones que se están asociando a la exposición a dichas condiciones.

Evaluar condiciones de trabajo significa, desde la definición antes dada, evaluar conjuntamente la presencia del estresor en el medio laboral y la interacción con la persona, es decir la percepción que la persona tiene de dicho estresor y de su reacción frente al mismo.

Son pocos los instrumentos que tienen capacidad de dar referencia de ambas cosas y de hacerlo con la validez, fiabilidad y agilidad que se precisa. En nuestro país esos instrumentos son aún más escasos, por ello tiene interés trabajar con un instrumento cuyas principales características se dieron a conocer ya (González, 1994) y cuya fase preliminar de adaptación acabamos de concluir y publicaremos en breve. Se trata del cuestionario de tensión laboral, versión española, del Job Stress Survey.

Procedimiento de trabajo

Muestra

Se ha trabajado sobre una muestra de 212 sujetos, parte de una muestra incidental más grande, de sujetos voluntarios para cuya recogida se dieron los siguientes pasos:

Se establecieron los perfiles de los sujetos a los que se les iba a aplicar el cuestionario.

Se constituyó un equipo de entrevistadores a los que se instruyó para que realizaran una entrevista de contacto y entrega de los cuestionarios.

Se tomó contacto con personas de las distintas instituciones o empresas que hicieron de introductores con otros compañeros de trabajo.

La colaboración de los sujetos en la aplicación fue voluntaria en todos los casos y se hizo mucho hincapié en la garantía de anonimato.

Instrumentos aplicados

Para evaluar el estrés laboral se ha utilizado el cuestionario de tensión laboral, versión española del Job Stress Survey (JSS) de Spielberger.

Para evaluar la pérdida de equilibrio psicológico se ha utilizado el General Health Questionary (GHQ) de Goldberg y Blackwell en la versión de Banks, Clegg, Jackson, Kemp, Stafford y Wall (1980).

Como indicador de sintomatología de estrés se ha utilizado una versión del cuestionario propuesto por Norfolk (1989).

El Cuestionario de Tensión Laboral fue diseñado por su autor para evaluar el nivel de estrés laboral que afecta a las personas que responden. Para ello se pregunta por la potencia que algunas situaciones laborales concretas tienen para generar estrés en el trabajador expuesto a ellas, según su propia percepción y luego por la frecuencia de exposición del trabajador a las mismas. De la combinación "potencia estresora" (P), "frecuencia de exposi-

ción al estresor" (F) se deriva el nivel de estrés (PC).

La versión original del cuestionario consta de unas instrucciones en las que se indica al sujeto el procedimiento de trabajo, de una primera parte, en la que se le pide que evalúe, sobre una escala de uno a nueve, el nivel de tensión que le produce cada una de las circunstancias o situaciones presentadas en los ítem, de una segunda parte donde se le pide al sujeto que señale sobre una escala de cero a nueve cuantas veces se ha enfrentado en los últimos seis meses con cada una de las treinta situaciones presentadas en la primera parte y por último una tercera parte, en la que se plantean al sujeto varias cuestiones abiertas para que él exponga aquellas otras circunstancias específicas o características de su organización que le han generado tensión en los últimos seis meses. Se le pide que, además de citarlas, especifique que nivel de tensión le han generado y con qué frecuencia se ha visto expuesto a ellas.

La versión española amplía a 34 el número de situaciones desencadenantes con respecto a la versión original, lo que ha permitido la integración de aspectos de rol, medioambientales y de organización del trabajo que se consideran de interés para la realidad laboral española.

Como ya se expuso en el avance antes citado el cuestionario presenta unas buenas propiedades psicométricas, tanto su fiabilidad como su validez han sido probadas. El rango del coeficiente alfa de Cronbach es de 0,91 a 0,93 para la escala total (nivel de estrés laboral experimentado) y las dos subescalas del cuestionario. Tanto su validez de contenido como su validez factorial han sido establecidas.

Las situaciones laborales propuestas como desencadenantes de tensión cubren en buena medida las que suelen considerarse como estresores laborales. Como mejor solución factorial se ha obtenido una estructura trifactorial

coherente con la teoría desarrollada en el campo del estrés laboral.

Tres factores, uno relacional, otro de contenido-carga de trabajo y otro medioambiental y de perturbación del trabajo, explican el conjunto de la varianza de los resultados obtenidos respecto a la escala global del cuestionario.

La elección del GHQ en su versión de 12 ítems se hizo en función de que las condiciones de aplicación exigían la mayor economía de tiempo posible. Dicho cuestionario ha sido y todavía es muy utilizada en medios laborales (Martin y Wall, 1989; Byrne, 1991; Shankar y Famuyiwa, 1991). Además una versión del mismo instrumento muy similar a la aquí utilizada, la Nueva Escala de Depresión y Ansiedad de Goldberg, está siendo empleada por el Grupo de trabajo de Zaragoza para el estudio de la morbilidad psíquica y psicosomática (GZEMPP) como prueba de screening de trastornos psíquicos en la práctica médica (Lobo, Montón, Campos, García-Campeyo, Echeverría y GZEMPP, 1993)

La versión GHQ (en adelante G) utilizada ahora, presenta unas características psicométricas adecuadas. Se obtuvo un coeficiente "alfa" de 0,81 y estructura bifactorial como mejor solución factorial. Un primer factor de manifestaciones de ansiedad y un segundo factor de manifestaciones de depresión explicaron el conjunto de la varianza obtenida en nuestros resultados. Ambos factores son similares en lo básico a las dos subescalas de la EDAG.

La versión del cuestionario de Norkfold utilizada (en adelante N) se eligió por razones similares a las expuestas para la versión GHQ. Es de todos conocido el amplio espectro de síntomas y efectos que aparecen asociados al estrés, una larga serie de preguntas sobre ellos no se ajustaba a nuestras condiciones de aplicación. Por otra parte Norkfold (1989) sugiere que el cuestionario puede servir como instrumento de evaluación de sínto-

mas de estrés y de determinación de un estrés excesivo. En trabajos propios anteriores la versión empleada aquí arrojó un coeficiente "alfa" igual a 0,80 y su análisis factorial una estructura bifactorial, como mejor solución. Un primer factor de hiperactivación general y un segundo factor de estilo de comportamiento hiperactivo en el entorno explican el conjunto de la varianza de los resultados obtenidos.

Ambos instrumentos G y N se presentaron a los sujetos de nuestra muestra agrupados bajo un epígrafe "Reacciones de tipo general" en el que se aludía a la importancia que tiene conocer como se sienten las personas frente a situaciones cotidianas para comprender como reaccionan frente a determinadas situaciones en el trabajo. En todos los ítems la escala de respuesta fue no en absoluto, no mas que lo habitual, mas que lo habitual o mucho mas que lo habitual en el caso de las preguntas formuladas en sentido negativo y mas, igual, menos, mucho menos, que lo habitual en el caso de que la formulación fuera afirmativa. Las dos primeras respuestas de cada grupo se puntuaron con cero y la dos segundas con uno.

Metodología y resultados obtenidos

Como punto de partida se estableció como nivel de confianza del trabajo el del 99 %.

Para alcanzar el primero de los objetivos planteados se extrajeron los indicadores que se exponen en la Tabla 1, a partir del CTL.

Los índices IP e IF proceden del sumatorio de las puntuaciones obtenidas en las subescalas de tensión percibida y de exposición al conjunto de estresores.

Tabla 1. Variables de estrés laboral

IJSS	Estrés laboral global
IP	Tensión percibida frente al conjunto de estresores
IF	Frecuencia de exposición al conjunto de estresores
PCF1	Estrés laboral relacional
PCF2	Estrés laboral por contenido-carga de trabajo
PCF3	Estrés laboral por condiciones medioambientales y disruptores del trabajo

Los índices PCF1, PCF2 y PCF3 proceden del sumatorio del producto cruzado en ambas escalas de las puntuaciones de los ítems que saturan en el Factor 1, en el Factor 2 o en el Factor 3 respectivamente. Los estadísticos correspondientes a dichas variables figuran en la Tabla 2.

Tabla 2. Estadísticos de variables de estrés laboral

¡Error!	Med.	Sx.	.V. (%)
IJSS	67,37	40,49	60,10
IP	178,33	41,49	23,27
IF	124,84	60,97	48,84
PCF1	29,95	23,27	77,70
PCF2	30,20	20,34	67,35
PCF3	27,65	17,08	61,77

Se obtuvo la correlación entre cada uno de los aspectos del estrés (IP e IF) con el estrés laboral global (IJSS) en una muestra de 293 sujetos, a la que llamamos muestra general y de la que forma parte la utilizada en este trabajo. Se calculó R^2 sobre los coeficientes de correlación de Pearson obtenidos que figuran en la Tabla 10. La cantidad de IJSS explicada por cada uno de ellos se utilizó para configurar la Figura 1 en lo referente a muestra general.

Para alcanzar el segundo de los objetivos planteados se obtuvieron del cuestionario G y del cuestionario N los indicadores que figuran

en la Tabla 3, referentes a sintomatología de estrés y equilibrio psicológico.

Tabla 3. Variables de Sintomatología de Estrés y Equilibrio Psicológico

IN	Síntomas de estrés
NF1	Estado de activación general
NF2	Estilo de comportamiento hiperactivo
IG	Alteración del equilibrio psicológico
GF1	Manifestaciones de ansiedad
GF2	Manifestaciones de depresión

Todos los indicadores expuestos en la Tabla 3 se calculan de igual forma, por sumatorio de los ítems puntuados en la escala total del cuestionario N (IN) o en sus respectivas subescalas factoriales (NF1 y NF2) y en la escala total del cuestionario G (IG) o en sus respectivas subescalas factoriales (GF1 y GF2). Los estadísticos correspondientes a las variables de sintomatología de estrés y de equilibrio psicológico se presentan en la Tabla 4.

Tabla 4. Estadísticos de variables de equilibrio psicológico y sintomatología de estrés

¡Error!	Med.	Sx.	C.V. (%)
IG	2,57	2,90	112,84
GF1	1,74	1,99	114,37
GF2	1,81	2,03	112,15
IN	2,87	2,53	88,15
NF1	1,52	1,77	116,45
NF2	1,56	1,45	92,95

Se dividió la muestra en dos grupos en función de la variable criterio, nivel de estrés laboral (IJSS). El punto de corte utilizado fue la mediana obtenida para la muestra general. Se realizó un análisis de diferencia de medias de las variables referentes a sintomatología de estrés (IN, NF1 y NF2) y otro en las variables referentes a equilibrio psicológico (IG, GF1 y GF2) entre ambos grupos de mayor y menor estrés laboral global. Los resultados obtenidos se muestran en las Tablas 5 y 6, respectivamente.

Tabla 5. Diferencias en sintomatología de estrés

VARIABLES	GRUPO	Media	Sx	F	t	p
IN	1	2,13	2,11	9,18	4,29	< 0,01
	2	3,56	2,70			
NF1	1	1,08	1,49	13,05	-3,57	< 0,01
	2	1,93	1,92			
NF2	1	1,21	1,27	3,06	-3,53	< 0,01
	2	1,89	1,53			

Grupo 1 - Menor estrés laboral global

Grupo 2 - Mayor estrés laboral global

Tabla 6. Diferencias en Equilibrio Psicológico

Variables	Grupo	Media	Sx	F	t	p
IG	1	2,02	2,71	1,51	-2,74	< 0,01
	2	3,09	2,97			
GF1	1	1,33	1,82	2,41	-2,94	< 0,01
	2	2,12	2,07			
GF2	1	1,41	1,97	0,11	-2,77	< 0,01
	2	2,17	2,03			

Grupo 1 - Menor estrés laboral global

Grupo 2 - Mayor estrés laboral global

Tabla 7. Variables de Probable Trastorno por Pérdida de Equilibrio Psicológico y de Probable Trastorno por Estrés

SPERD	Probable Trastorno por Pérdida de Equilibrio Psicológico (PEP)
SANSI	Probable Trastorno (PEP) asociado a ansiedad
SDEPR	Probable Trastorno (PEP) asociado a depresión
SESTR	Probable Trastorno de estrés (ES)
SACTI	Probable Trastorno (ES) asociado a activación excesiva
SESTIL	Probable Trastorno (ES) asociado a estilo hiperactivo excesivo

Para alcanzar el tercer objetivo se obtuvieron de los cuestionarios N y G otra serie de indicadores que se muestran en la Tabla 7.

El índice SESTR se ha obtenido del conjunto de los ítems de la escala de Norkfold, incluidos, siguiendo las instrucciones del autor, referentes al nivel de puntuación del cuestionario que indica una tensión excesiva o lo que sería lo mismo, un probable trastorno por estrés. Los índices SACTI y SSTIL proceden de los dos factores del cuestionario que se obtuvieron en nuestros resultados, y a partir de las conclusiones extraídas de las sugerencias del autor para obtener un punto de corte que indique una activación general excesiva o un estilo de comportamiento excesivamente hiperactivo o lo que es lo mismo un probable trastorno.

Los índices SANSI y SDEPR se han obtenido de los factores 1 y 2 que el cuestionario G presenta en nuestros resultados, de manera análoga a lo realizado por el GZEMPP en su trabajo con la EADG y utilizando los puntos de corte que recomiendan para aumentar la especificidad de la prueba.

El índice SPERD se ha configurado por agrupación de las subescalas de probable ansiedad y de probable depresión, atendiendo a la recomendación hecha para conseguir un incremento de la sensibilidad de la escala.

Se dividió la muestra en dos grupos, por igual procedimiento que el utilizado en el caso del objetivo anterior. Dado el carácter categórico de las variables Probable trastorno por estrés, Probable trastorno asociado a activación excesiva y Probable trastorno asociado a estilo de comportamiento excesivamente hi-

peractivo, se optó por analizar las diferencias que los grupos de mayor y menor estrés presentaban en ellas por medio del estadístico U

de Mann Whitney. Los resultados encontrados se muestran en la Tabla 8.

Tabla 8. Dif. en Probable Trastorno de Estrés

Variables	Grup.	Ri	U	p
SESTR	1	9816	4563	< 0,01
	2	12762		
SACTI	1	9644	4391	< 0,01
	2	12934		
SSTIL	1	9728	4475	< 0,01
	2	12850		

Tabla 9. Dif. en Probable Trastorno de Pérdida de Equilibrio Psicológico

Variables	Grup.	Ri	U	p
SPERD	1	9838	4585	< 0,01
	2	12740		
SANSI	1	10283	5030	N. S.
	2	12295		
SDEPR	1	10202	4949	N. S.
	2	12376		

Grupo 1 - Menor estrés laboral global
Grupo 2 - Mayor estrés laboral global

Las variables Probable trastorno por pérdida de equilibrio psicológico, Probable trastorno por ansiedad y Probable trastorno por depresión presentan características análogas a

las variables de estrés por lo que se siguió con ellas el mismo procedimiento. Los resultados obtenidos de su análisis se presentan en la Tabla 9.

Tabla 10. Correlaciones entre variables de estrés laboral

Variables	Grupo	IP	IF	PCF1	PCF2	PCF3
IJSS	PNES	0,618	0,930	0,900	0,896	0,872
	PTES	0,650	0,918	0,969	0,851	0,806
IJSS	PNPE	0,667	0,933	0,915	0,905	0,882
	PTPE	0,577	0,928	0,922	0,873	0,852
IJSS	GENERAL	0,633	0,931	0,919	0,887	0,871

Grupo PNES - Probable Normal respecto a Estrés
Grupo PNPE - Probable Normal respecto a Pérdida de Equilibrio Psicológico
Grupo PTES - Probable Trastorno por Estrés
Grupo PTPE - Probable Trastorno por Pérdida de Equilibrio Psicológico

Para alcanzar el cuarto objetivo se analizó, en primer lugar, la contribución que los aspectos y componentes del estrés hacían al estrés laboral global en los distintos grupos con pro-

bable trastorno o con probable normalidad. Como primer paso se obtuvieron las correlaciones entre los aspectos de potencia y frecuencia de exposición al conjunto de estreso-

res y los componentes de estrés relacional, estrés de contenido-carga y estrés medioambiental y por perturbadores y el índice de estrés global. La Tabla 10 muestra los coeficientes de correlación de Pearson entre dichas variables en los grupos de probable trastorno (PTES y PTPE) y en los correspondientes grupos de probable normalidad (PNES y PNPE).

Después se obtuvieron los R2 correspondientes que permitieron estimar la medida en que los aspectos y componentes explicaban el estrés laboral global en los distintos grupos. Con la estimación de dicha capacidad estimativa se ha realizado la Figura 1, utilizando como valores de referencia los de la muestra general.

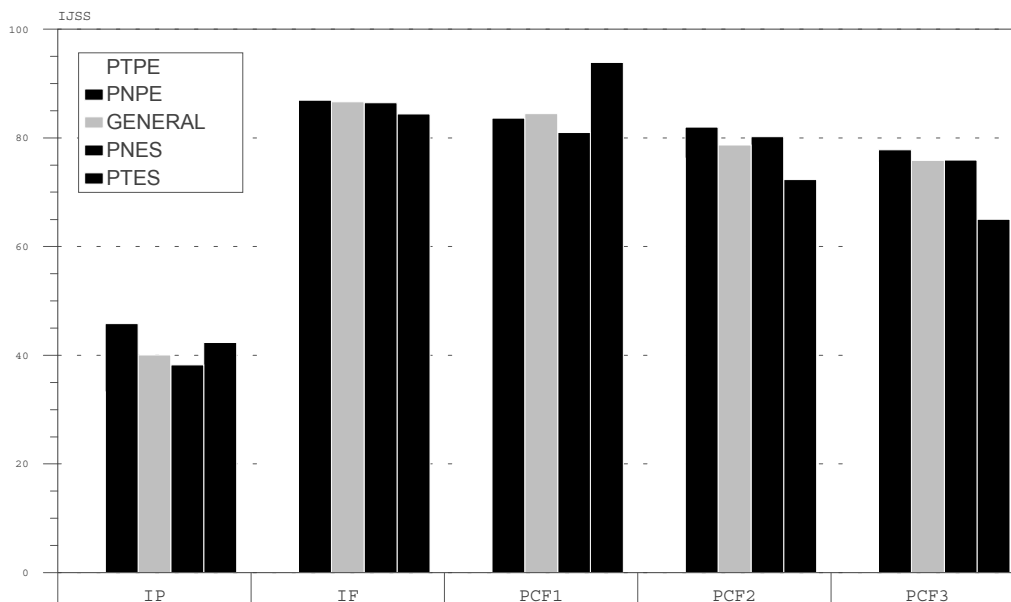


Figura 1. Estrés Laboral Global explicado por sus aspectos y componentes.

En tercer lugar se analizaron las características diferenciales del estrés laboral en el grupo con posible trastorno por estrés frente al grupo de probable normalidad correspondiente. Para ello se efectuó un análisis de diferencia de medias de las variables Ip, IF, PCF1, PCF2 y PCF3 en ambos grupos que dio los resultados expuestos en la Tabla 11.

De igual forma se analizaron las características diferenciales del estrés laboral en el grupo de probable trastorno por pérdida de equilibrio psicológico frente al grupo de probable normalidad correspondiente. Los resultados se presentan en la Tabla 12.

Tabla 11. Diferencias en Estrés Laboral Global

Variables	Grupo	Media	Sx	F	t	p
IJSS	PN	62,70	34,48	0,41	-4,07	< 0,01
	PT	92,85	42,25			
IP	PN	175,46	41,97	1,84	-2,69	< 0,01
	PT	194,00	35,35			
IF	PN	119,10	59,31	0,02	-3,21	< 0,01
	PT	156,12	61,26			
PCF1	PN	26,97	21,07	5,90	-3,76	< 0,01
	PT	46,18	27,94			
PCF2	PN	28,82	19,92	1,07	-2,77	N.S.
	PT	37,76	21,27			
PCF3	PN	25,43	16,44	0,71	-4,84	< 0,01
	PT	39,79	15,54			

Grupo PN - Probable Normal

Grupo PT - Probable Trastorno por Pérdida de Equilibrio Psicológico

Tabla 12. Diferencias en Estrés Laboral Global

Variables	Grupo	Media	Sx	F	t	p
IJSS	PN	60,78	37,86	1,27	-2,61	< 0,01
	PT	75,25	42,29			
IP	PN	172,15	41,99	1,64	-2,43	< 0,01
	PT	185,72	38,54			
IF	PN	116,84	59,16	0,33	-2,10	N.S.
	PT	134,40	62,01			
PCF1	PN	25,91	19,82	8,28	-2,75	< 0,01
	PT	34,77	26,10			
PCF2	PN	28,55	20,20	0,36	-1,30	N.S.
	PT	32,17	20,43			
PCF3	PN	24,69	16,52	0,04	-2,80	< 0,01
	PT	31,19	17,15			

Grupo PN - Probable Normal

Grupo PT - Probable Trastorno por Pérdida de Equilibrio Psicológico

Discusión de los resultados

En los resultados que hemos obtenido, la frecuencia de exposición al conjunto de estresores explica el estrés laboral global en mayor

medida (86,68 %) de lo que lo hace la tensión percibida frente a dicho conjunto (40,07 %) pero ambos componentes contribuyen de forma importante a su explicación. Dichos

componentes no son independientes entre sí ($r=0,503$). Podría pensarse que desde el punto de vista preventivo bastaría con suprimir los estresores para eliminar el estrés que producen. Ello es obvio pero también imposible.

En cuanto a los componentes, el relacional (PCF1) explica un mayor porcentaje (84,46 %) que el estrés por contenido-carga de trabajo (PCF2, 76,68 %) y que el estrés laboral por condiciones medioambientales y perturbadoras (PCF3, 75,86 %).

Como puede deducirse de Tabla 5 el grupo de mayor estrés laboral presenta un mayor número de síntomas de estrés que el grupo de menor estrés laboral. El valor de las medias lo indica así, tanto para el conjunto de la sintomatología como para el estado de activación general o el estilo de comportamiento hiperactivo en el entorno. Tales diferencias, considerada la variabilidad intergrupos, arrojan unos valores de t que son significativos al nivel de confianza del 99 % fijado para el trabajo.

De la Tabla 6 se infiere que el grupo de mayor estrés laboral presenta un mayor número de indicadores de alteración de equilibrio psicológico. El valor de las medias lo indica así tanto para el conjunto de los síntomas de alteración del equilibrio psicológico como para aquellos de ellos que se asocian a la ansiedad o para los que se asocian a la depresión. Considerada la variabilidad intergrupos las diferencias halladas arrojan valores de t significativos al nivel de confianza establecido.

Se está haciendo referencia, en uno y otro caso a incrementos de la sintomatología que se considera separa gradualmente a los grupos de personas que los padecen de su estado de bienestar o de salud.

La cuestión que se plantea a continuación es la de si el estrés laboral conlleva asociados también probables también de salud mental y no simples alteraciones higiénicas. Cualquier posibilidad de evaluación profesional directa del estado de salud mental individual no es planteable en este trabajo, por ello se ha recu-

rrido a la técnica de elección en estos casos que es la de screening y se habla de probables trastornos

En la Tabla 8 se observa que la suma de rangos de las variables SESTR, SACTI y SSTIL es mayor en el grupo de mayor estrés laboral que en el grupo de menor estrés. Los valores de U que se obtienen son significativos al nivel de confianza establecido, en los tres casos.

En la Tabla 9 se observan sumas de rangos de las variables SPERD, SANSI y SDEPR de mayor magnitud en los grupos de mayor estrés laboral que en los de menor. Pero el valor del estadístico solo es significativo al nivel de confianza del 99 % en el caso de Probable trastorno por pérdida de equilibrio psicológico.

Del análisis conjunto de la Tabla 10 y de la Figura 1 puede deducirse que el patrón observado para la muestra general se mantiene en todos los grupos. La frecuencia de exposición muestra una mayor capacidad explicativa del estrés laboral global que la tensión percibida. Su capacidad de explicación varía entre el 84,85 % y el 86,97%, siendo discretamente inferior en los grupos con probable trastorno que en los grupos correspondientes de probable normalidad.

La tensión percibida explica un menor porcentaje del estrés global, 33,28 %, en el grupo de probable trastorno por pérdida de equilibrio que en su oponente de probable normalidad (45,85 %) y un mayor porcentaje (42,37 %) en el grupo de probable trastorno por estrés que en el grupo de probable normalidad correspondiente (38,25 %).

El aspecto relacional del estrés PCF1 explica el estrés global en un porcentaje que varía entre el 81,02 %, en el grupo de probable normalidad con respecto al estrés frente a un 93,90 % en el grupo de probable trastorno de estrés y un 83,67 % en el grupo de probable normalidad respecto a pérdida de equilibrio psicológico frente a un 84,97 % en el grupo de

probable trastorno de dicha pérdida. Se observa un importante incremento de la capacidad de explicación del factor relacional en el grupo de probable trastorno por estrés, aunque en ambos grupos de probable trastorno su capacidad de explicación es mayor que en los grupos de probable normalidad correspondientes.

El componente de contenido-carga de trabajo sigue al anterior en capacidad de explicación del estrés global y se muestra discretamente menos potente en los grupos con probable trastorno por estrés (72,37 %) y por pérdida de equilibrio (76,28%) que en sus respectivos grupos de probable normalidad (80,25% y 81,99% respectivamente).

El componente medioambiental y de perturbación (PCFA3) presenta la menor capacidad explicativa en los grupos de probable trastorno de estrés (65,04%) y de pérdida de equilibrio (72,52%) frente a los grupos de probable normalidad correspondientes (75,95% y 77,81%).

La cuestión que se plantea de inmediato es la de si estas variaciones de la capacidad de explicación del estrés laboral global que los distintos aspectos y componentes del mismo muestran en los distintos grupos reflejan diferencias reales en las características que el estrés laboral tiene en unos y otros grupos. Planteado de otra manera ¿Existen diferencias en las características del estrés laboral que manifiestan los grupos con probable trastorno y los grupos con probable normalidad?

Del análisis de los valores de la *s* medias que aparecen en la Tabla 11 se deduce que el grupo con probable trastorno por estrés presenta, con respecto al grupo de probable normalidad correspondiente, un mayor nivel de estrés laboral global, una mayor tensión percibida frente al conjunto de estresores, una mayor frecuencia de exposición frente a dichos estresores y un mayor nivel de estrés relacional, de estrés por contenido-carga y de estrés medioambiental y por perturbación del trabajo. Considerada la variabilidad intergrupos,

los valores de *t* obtenidos son significativos al nivel de confianza fijado exceptuado el correspondiente al componente carga de trabajo.

De los valores de las medias que se presentan en la Tabla 12 puede deducirse que el grupo con probable trastorno de pérdida de equilibrio psicológico presenta con respecto al grupo de probable normalidad correspondiente un mayor nivel de estrés laboral global, de tensión percibida frente al conjunto de estresores, de frecuencia de exposición a dicho conjunto, de estrés relacional, de estrés por contenido-carga de trabajo y de estrés por condiciones medioambientales y perturbadoras. Considerada la variabilidad intergrupos, los valores de *t* obtenidos solo alcanzan el valor de significación al nivel de confianza establecido en el caso del estrés laboral global, del estrés relacional y del estrés por contenido-carga de trabajo. Ello quiere decir que no se dan diferencias significativas entre ambos grupos en lo referente a los aspectos del estrés y al componente de condiciones medioambientales y perturbadoras del trabajo.

Conclusiones y consideraciones

En relación con el primer objetivo planteado podemos concluir que, el estrés laboral es función tanto de la percepción como de la exposición a los estresores aunque esta última parece tener un mayor protagonismo en su generación. Los aspectos de relaciones interpersonales, que dado el planteamiento del Cuestionario de Tensión Laboral se orientan hacia la pérdida de apoyo social organizacional parecen tener la mayor importancia como generadores de estrés laboral, pero los aspectos de carga-contenido y de medioambiente y disruptores contribuyen también de forma importante.

Todo ello nos conduce a la consideración de que es necesario adoptar una óptica interdisciplinar y colaborar multiprofesionalmente en materia de prevención de estrés laboral. Se

trata de disminuir la exposición, suprimiendo o minorizando estresores pero también con otras técnicas de posible aplicación. Además se trata de intervenir sobre la percepción de los estresores o la evaluación cognitiva que se hace de los mismos y ello se puede conseguir, en gran medida, modificando la capacidad de afrontamiento de los grupos expuestos.

Con respecto al segundo objetivo de nuestro trabajo podemos concluir que el estrés laboral se asocia, por una parte, a incrementos significativos de la sintomatología de estrés, de la activación general y del estilo hiperactivo de comportamiento en el entorno y por otra parte, al aumento de la alteración del equilibrio psicológico, de las manifestaciones de ansiedad y de las manifestaciones de depresión.

En lo relativo al tercer objetivo podemos concluir que el estrés laboral se asocia a la aparición de probables trastornos de estrés, de activación general excesiva y de estilo de comportamiento excesivamente hiperactivo en el entorno. Así mismo se asocia a probables trastornos de pérdida de equilibrio psicológico. Pero no podemos concluir que el estrés laboral explique los probables trastornos de ansiedad ni de depresión.

Con referencia al cuarto objetivo podemos concluir que existe un patrón de características del estrés laboral que se mantiene constante en todos los grupos con probable trastorno o con probable normalidad. A saber, ambos aspectos del estrés, la tensión percibida y la frecuencia de exposición al conjunto de estresores son importantes a la hora de explicar el estrés laboral global, si bien la frecuencia de exposición tiene una mayor capacidad de explicación de la que puede deducirse una mayor contribución a su aparición.

Podemos concluir, también, que, entre los componentes del estrés el que mayor capacidad de explicación del fenómeno tiene es el componente relacional, seguido del de contenido-carga y del medioambiental y por disruptores. No obstante los tres componentes

prestan una importante contribución a la aparición de dicho estrés laboral global.

Dentro del patrón común analizado es posible concluir que el grupo que presenta un probable trastorno por estrés esta sometido a un mayor estrés laboral global, percibe una mayor tensión provocada por el conjunto de estresores, se encuentra expuesto a ellos con una mayor frecuencia, sufre una mayor pérdida de apoyo social organizacional y soporta un mayor estrés medioambiental y por condiciones que interrumpen el trabajo que el grupo que no presenta tal probable trastorno.

Dentro del patrón común antes aludido, es posible concluir que el grupo que presenta un probable trastorno de pérdida de equilibrio psicológico presenta, comparado con su grupo de referencia de probable normalidad, mayores niveles de estrés laboral global, sustentados por el mayor estrés relacional y medioambiental disruptor al que se encuentra sometido.

En relación con el último de los objetivos planteados considero que el Cuestionario de Tensión Laboral, desde su condición de instrumento fiable, válido y ágil, ya establecida (González, 1994; González y Prieto, próxima publicación) ha demostrado en este trabajo su utilidad para evidenciar si los distintos aspectos del estrés, percepción del conjunto de estresores y frecuencia de exposición a ellos y los distintos componentes del estrés, relacional, contenido-carga de trabajo y medio ambiental-disruptores, se asocian o no a la aparición de probables trastornos de estrés, de activación general excesiva o de estilo de comportamiento excesivamente hiperactivo en el entorno, por una parte y de pérdida de equilibrio psicológico de ansiedad y de depresión, por otra.

Considero que el instrumento con técnicas de tratamiento estadístico mas potentes puede profundizar mas en dicha asociación y dar mayor explicación de las relaciones entre los aspectos y componentes del estrés laboral y la

aparición de probables trastornos en las variadas trabajadas.

Considero, asimismo, que el instrumento en otros contextos podría evidenciar posibles diferencias en estrés global o en sus aspectos y componentes entre distintas empresas, departamentos de una misma empresa o grupos profesionales. Incluso podría explicar conjuntamente el estrés laboral, sus aspectos y componentes y los efectos sobre la salud mental de las personas y grupos expuestos a él, ayudado, eso sí, por otros instrumentos comple-

mentarios capaces de evaluar con mayor profundidad los aspectos de salud mental.

Por último el cuestionario podría, en ámbitos laborales concretos, ser de gran ayuda para guiar la intervención preventiva frente a mayores daños personales y empresariales y desde luego para guiar la intervención correctiva que reintegre a los colectivos expuestos a una salud establecida por derecho y a la empresa a una salud conveniente y necesaria para la consecución de sus fines.

Referencias bibliográficas

- Argyris, A. (1979). *El individuo dentro de la organización*. Barcelona: Herder.
- Banks, M., Clegg, C.V., Jackson, P., Kemp, N.J., Stafford, E.M. y Wall, T.D. (1980). The use of the General Health questionnaire as an indicator of Mental Health in Occupational Studies. *Journal of Occupational Psychology*, 53, 187-194.
- Byrne, D.G. (1991). Occupational Stress, Type A behaviour and risk factors for coronary disease. *Journal Psychiatria-Fennica*, 22, 53-62.
- Campbell, J., Murphy, L. y Hurrell, J. (Eds.) (1992). *Stress and well-being at work. Assessment and interventions for occupational mental health*. Washington DC: APA.
- Cru, D. y Dejours, Ch. (1985). La peur et la connaissance des risques dans les métiers du bâtiment. *Psychopathologie du travail*. Paris: Entreprise Moderne d'Édition.
- Forsman, S. (1989). Salud en el trabajo. *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo*. Madrid: MTSS.
- Goldberg, D., Bridges, K., Duncan-Jones, P. (1988). Detecting Anxiety and Depression in General Medical Settings. *British Medical Journal*, 97, 897-899.
- González, M.J. (1994). Spanish adaptation of the Job Stress Survey (JSS). Preliminary work. *23rd. International Congress of Applied Psychology*. Madrid.
- Lobo, A., Montón, C., Campos, R., García-Campayo, J., Echeverría, M.J. (1993). *Detección de morbilidad psíquica en la práctica médica. El nuevo instrumento EADG*. Zaragoza: Luzán-5.
- Martin, R. y Wall, T.D. (1989). Double machine operation and psychological strain. *Work and Stress*, 3(4), 323-326.
- Norfolk, D. (1989). *El estrés del ejecutivo*. Bilbao: Ed. Deusto.
- OMS. (1986). Constitución de la Organización Mundial de la Salud. *Documentos básicos*, 36^a ed.. Ginebra: OMS.
- Neffa, J.C. (1988). *¿Que son las condiciones y medio ambiente de trabajo? Propuesta de una nueva perspectiva*. Buenos Aires: Humanitas.
- Selye, H. (1974). *Stress without distress*. Londres: Hodder and Stoughton.
- Selye, H. (1976). *The Stress of Life*. Nueva York: MacGraw Hill.
- Shankar, J. y Famuyiwa, O.O. (1991). Stress among factory workers in a developing country. *Journal of Psychosomatic Research*, 35, 163-171.