

Original

# Valoración de la implicación y del estrés ocupacional en población laboral de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears mediante el modelo de Siegrist

A. Arturo López González, N. Monroy Fuenmayor <sup>1</sup>, C. Núñez Fernández <sup>2</sup>,I. Campos González <sup>2</sup>

## Introducción

Si realizamos un repaso a los estudios científicos que abordan la relación existente entre las malas condiciones psicosociales en el puesto de trabajo y la presencia de patología en los trabajadores que las sufren vemos que esta relación es incuestionable en la actualidad.

Cuando se valora la prevalencia de un determinado problema es frecuente encontrar un baile de cifras según los diferentes autores y trabajos que se consulten, esta situación se repite cuando hablamos de condiciones psicosociales desfavorables, aunque la mayoría de autores la cifran en el 10-30%. Cuando valoramos estas condiciones psicosociales poco favorables vemos que destaca entre ellas el estrés laboral.

Al principio, el estrés puede mejorar el rendimiento del trabajador al aumentar entre otras la atención y la memoria, pero si el proceso es muy intenso o continua en el tiempo los recursos de la persona se agotan y se produce una disminución del rendimiento.

El estrés actúa negativamente sobre la salud de diferentes maneras:

- Modificando los hábitos saludables: Se fuma, come y bebe más. Se hace menos ejercicio y se duerme menos.

- Hiperactivación fisiológica que mantenida en el tiempo provoca: enfermedades cardiovasculares (hipertensión, cardiopatía isquémica..), enfermedades digestivas, sexuales, osteomusculares, inmunodepresiones que hacen aumentar el riesgo de cuadros infecciosos como la gripe, etc.

Premi Mutua Balear 2005

Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de GESMA

1 Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de CAIB

2 Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de Soluciones Preventivas

- Trastornos de ansiedad o incluso ataques de pánico.

De todos estos datos se deduce que es muy importante conocer los niveles de estrés en las personas y, trasladándolo al mundo laboral, en los diferentes sectores productivos.

En la actualidad existen dos modelos que permiten una evaluación cuantitativa del problema:

- Demanda – Control de Karasek.

- Desequilibrio Esfuerzo – Recompensa de Siegrist.

Mientras el modelo de Karasek evalúa las características específicas del puesto y el grado de control sobre las tareas, el modelo de Siegrist nos da información adicional sobre una serie de características del trabajador como son el esfuerzo que debe realizar para completar sus tareas, la recompensa que obtiene y el nivel de implicación que tiene con la empresa.

Con el presente trabajo nos proponemos conocer los niveles de esfuerzo, recompensa, implicación y estrés de un colectivo de trabajadores de Baleares, así como la influencia que tienen diversos factores sociodemográficos en los citados valores.

Además pretendemos establecer valores de referencia con este modelo en población española y en diferentes colectivos laborales que sirvan de punto de partida para posteriores estudios.

## Personas y método

Se realiza un estudio descriptivo transversal en el que participan 1746 trabajadores de Baleares. El tamaño muestral se calcula para una seguridad del 99% y una precisión del 2%. Se realiza un muestreo aleatorio por colectivos laborales en base al tamaño de muestra obtenido.

Las características sociodemograficas más relevantes son:

Edad media 36,78 años (d típica 9,83). 49,94% tienen hasta 35 años, 37,97% entre 36 y 49 años, 12,08% más de 49 años. 41,98% son mujeres. Sin estudios o primarios (29,5%), Secundarios (37,4%), Universitarios (33,1%). Directivos 8,53%, encargados 22,97%, trabajadores manuales 33,45%, trabajadores no manuales 31,21% y autónomos 3,84%. Sector público 44,73%, privada 55,27%. Antigüedad hasta 1 año 23,08%, más de 1 y hasta 5 años 29,67%, más de 5 años 47,25%. 16,84% tienen pluriempleo, 21,76% trabajan más de 40 horas a la semana.

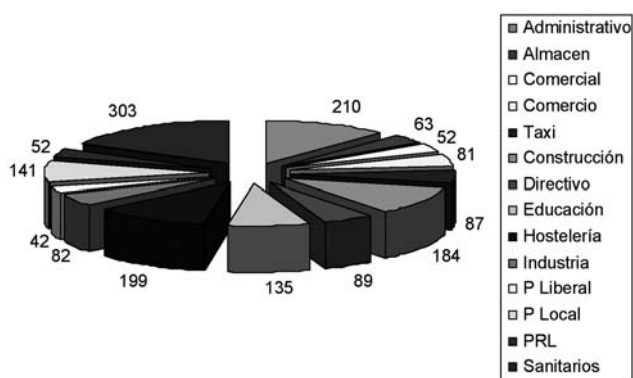


Fig. 1.

66,09% no tienen turnos, 18,04% turnos sin noche y 15,86% turnos con noche. El reparto por colectivos laborales se ve en la figura 1.

Como instrumento de medida se utiliza el cuestionario abreviado de Siegrist & Peter de la Universidad de Dusseldorf 1998 validado para la población española por Macías Robles et al en el año 2003 en una muestra de 298 trabajadores sanitarios del Hospital Comarcal de Avilés.

El cuestionario es autoadministrado y anónimo para asegurar la confidencialidad.

Consta de tres partes:

- Variables sociodemográficas: Se recogen las variables más importantes (edad, sexo, nivel educativo) y un mínimo de información descriptiva del ambiente laboral (situación laboral, profesión, tipo de trabajo, tipo de empresa, antigüedad, pluriempleo, nº de horas que trabaja, trabajo a turnos). En total son 11 preguntas.

- Componente extrínseco: Combina información sobre las demandas y las recompensas en el trabajo. Consta de 17 preguntas.

*Escala de esfuerzo extrínseco:* representa el esfuer-

zo que para el trabajador exige su tarea. Consta de 5 o 6 preguntas (dependiendo de que el trabajo sea manual o no se contestará o no la pregunta número 5). Las preguntas abordan diferentes aspectos: 1 Ritmo apurado. 2 Interrupciones frecuentes. 3 Mucha responsabilidad. 4 Horas extra. 5 Esfuerzo físico. 6 Cada vez más trabajo. Todas estas preguntas tienen descriptores de respuesta estratificados en dos pasos; en primer lugar, se pregunta si se está o no de acuerdo con la cuestión y, en segundo lugar, se pide que se evalúe en que medida afecta negativamente la experiencia al trabajador. Así, si la cuestión no es aplicable al trabajador se puntúa 1; si es aplicable pero no le afecta, la puntuación es 2; si le afecta moderadamente se puntúa 3; si le afecta mucho, 4; y si le afecta muchísimo 5. A mayor puntuación mayor esfuerzo extrínseco.

*Escala recompensa:* Consta de 3 factores :ESTATUS FINANCIERO (escasa promoción, adecuación al cargo, oportunidades de promoción adecuadas y salario adecuado), ESTIMA ( Reconocimiento de los superiores y de los compañeros, apoyo en situaciones difíciles, tratamiento injusto, reconocimiento del esfuerzo) y SEGURIDAD EN EL TRABAJO (Empeoramiento del trabajo e inseguridad del puesto de trabajo). En total son 11 preguntas. La categorización de las respuestas es similar a la escala anterior. El rango de puntuación final que oscila entre 11 y 55. Si la puntuación es baja indica una recompensa baja.

*Nivel de estrés del trabajador:* es el resultado de dividir esfuerzo extrínseco y recompensa. Para compensar el distinto número de preguntas de cada escala se multiplica el cociente por un factor de corrección (0,4545 o 0,5454 dependiendo que el numerador tenga 5 o 6 preguntas). Con todo esto obtenemos una medida estandarizada del componente extrínseco del modelo definida por un umbral donde:

- Valores no patológicos: Hasta 1.
- Valores de estrés: Más de 1.
- Nosotros, valorando la importancia de la prevención primaria, consideramos que se deben tener en cuenta valores algo menores (a partir de 0,7) ya que nos estarían indicando lo que podríamos llamar una situación de pre estrés donde las medidas preventivas todavía pueden resultar eficaces.

- Componente intrínseco (sobreimplicación): Valora la dedicación excesiva al trabajo, los sentimientos positivos y negativos y las actitudes relacionadas con el trabajo.

Se utiliza una versión reducida de 6 preguntas que ha demostrado en estudios previos que representa adecuadamente la citada dimensión. Se valoran también con una escala tipo Likert, pero de 4 intervalos: 1 muy en desacuerdo, 2 en desacuerdo, 3 de acuerdo y 4 muy de acuerdo. Una de las preguntas tiene sentido negativo y por ello se codifica de forma inversa al resto. Los valores van de 6 a 24. A mayor valor más implicación en el trabajo.

## Resultados

Para determinar si hay diferencias estadísticamente significativas en cada variable estudiada (Esfuerzo, Recompensa, Estrés e implicación) se utiliza la estimación y contraste de la diferencia poblacional de dos proporciones. Para valorar si hay diferencias en el % de trabajadores con Estrés o Estrés más Pre Estrés se emplea la t-student.

En primer lugar vamos a exponer los resultados obtenidos en cada una de las variables estudiadas (esfuerzo, recompensa, nivel de estrés, implicación y porcentaje de personas sin estrés, con pre estrés o con estrés establecido) relacionándolas con los distintos factores sociodemográficos.

En los valores de esfuerzo, recompensa, implicación y estrés se indicará la media y entre paréntesis

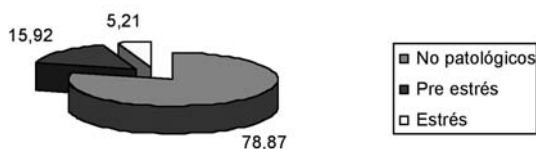


Fig. 2.

la desviación típica.

Cuando se valore el % de trabajadores según nivel de estrés plantearemos dos situaciones: 1.- Sólo % de trabajadores con estrés y 2.- % de trabajadores con Estrés + Pre estrés (ya que consideramos que se debe intervenir no sólo cuando el estrés ha aparecido si no cuando se empieza a esbozar).

### Resultados globales:

· Esfuerzo (E): 11,72. Recompensa ( R ): 48,35. Estrés (E/R): 0,515. Implicación (I): 13,488.

·Valores: No patológicos (NP): 78,87%. Pre estrés (PE): 15,92%. Estrés (ES): 5,21%.

### Resultados según variables sociodemográficas:

Por Edad:

Hasta 35 años: E 11,5356 (4,3192) R 48,753 (6,66). E/R 0,4973 (0,2303). I 13,359 (3,607)

Valores: No patológicos (NP): 80,16%. Pre estrés (PE): 16,055%. Estrés (ES): 3,78%.

De 36 a 49 años: E 11,817 (4,7265). R 47,9 (7,3538). E/R 0,5278 (0,2745). I 13,43 (3,803).

Valores: No patológicos (NP): 79,638%. Pre estrés (PE): 14,78%. Estrés (ES): 5,58%.

Más de 49 años: E 12,194 (5,3927). R 48,0758 (7,2331). E/R 0,5489 (0,3114). I 14,22 (4,066)

Valores: No patológicos (NP): 72,51%. Pre estrés (PE): 18,957%. Estrés (ES): 8,53%.

No hay diferencias estadísticamente significativas en Esfuerzo en ninguna de las categorías.

En Recompensa sólo hay diferencias estadísticamente significativas entre el grupo 1 y 2. p 0,0191

En Implicación hay diferencias estadísticamente significativas entre 1 y 3 (p 0,0035) y 2 y 3 (p 0,0133).

En Estrés hay diferencias estadísticamente significativas entre 1 y 2 (p 0,0038) y 1 y 3 (p 0,002).

En el porcentaje de trabajadores con Estrés hay diferencias estadísticamente significativas entre 1 y 2 (p 0,0035).

En el porcentaje de trabajadores con Estrés más Pre Estrés hay diferencias estadísticamente significativas entre 1 y 3 p 0,0149) y entre 2 y 3 (p 0,0297)

Por Género:

Mujeres: E 11,84 (4,439). R 47,7667 (7,0789). E/R 0,5265 (0,2506). I 13,82 (3,8254)

Valores: No patológicos (NP): 76,81%. Pre estrés (PE): 19,37%. Estrés (ES): 3,82%.

Hombres: E 11,637 (4,7451). R 48,765 (6,9305). E/R 0,507 (0,2648). I 13,23 (3,6636).

Valores: No patológicos (NP): 80,75%. Pre estrés (PE): 13,42%. Estrés (ES): 6,22%.

No hay diferencias estadísticamente significativas en Esfuerzo (p 0,3649) pero si en Recompensa (p 0,0033) e Implicación (p 0,032)

Hay diferencias estadísticamente significativas en porcentaje de trabajadores con Estrés (p 0,026) y Estrés más Pre Estrés (p 0,0457).

Por nivel educativo:

Sin estudios o primarios: E 10,901 (4,5352). R 50,247 (6,0297). E/R 0,4418 (0,2112). I 13,387 (3,8459). Valores: No patológicos (NP): 86,99%. Pre estrés (PE): 10,48%. Estrés (ES): 2,52%.

Secundarios: E 11,55 (4,5368). R 48,23 (7,0927). E/R 0,5036 (0,2468). I 13,3717 (3,7898).

Valores: No patológicos (NP): 81,62%. Pre estrés (PE): 14,24%. Estrés (ES): 3,52%.

Universitarios: E 12,6488 (4,6309). R 46,7872 (7,3245). E/R 0,5936 (0,2884). I 13,6968 (3,6095).

Valores: No patológicos (NP): 68,51%. Pre estrés (PE): 22,66%. Estrés (ES): 8,82%.

En Esfuerzo hay diferencias estadísticamente significativas entre todas las categorías. Entre 1 y 2 (p,0,015), entre 1 y 3 (p 0,0005) y entre 2 y 3 (p 0,003).

En Recompensa hay diferencias estadísticamente significativas entre todas las categorías. Entre 1 y 2 (p,0,0003), entre 1 y 3 (p 0,0001) y entre 2 y 3 (p 0,0005).

En Implicación no hay diferencias estadísticamente significativas entre ninguna de las categorías.

En Estrés hay diferencias estadísticamente significativas entre todas las categorías. Entre 1 y 2 (p 0,0007), entre 1 y 3 (p 0,00001) y entre 2 y 3 (p 0,0005).

El porcentaje de trabajadores con Estrés presenta diferencias estadísticamente significativas entre 1 y 3 (p 0,0009) y 2 y 3 (p 0,0009).

El porcentaje de trabajadores con Estrés + Pre Estrés presenta diferencias estadísticamente significativas en todas las variables. Entre 1 y 2 (p,0,013), entre 1 y 3 (p 0,0004) y entre 2 y 3 (p 0,001).

Por tipo de trabajo:

Directivos: E 14,832 (5,6871). R 48,322 (6,1284). E/R 0,6648 (0,2966). I 15,2238 (3,9189).

Valores: No patológicos (NP): 52,35%. Pre estrés (PE): 34,9%. Estrés (ES): 12,75%.

Encargado: E 11,237 (4,6719). R 48,686 (6,8652). E/R 0,5 (0,2485). I 13,667 (3,6942).

Valores: No patológicos (NP): 80,8%. Pre estrés (PE): 14,46%. Estrés (ES): 4,74%.

Trabajadores manuales: E 11,719 (4,4305). R 48,899 (6,7169). E/R 0,4866 (0,2425). I 13,139 (3,7714).

Valores: No patológicos (NP): 82,02%. Pre estrés (PE): 14,21%. Estrés (ES): 3,77%.

Trabajadores no manuales: E 11,189 (4,165). R 46,833 (7,5719). E/R 0,5247 (0,2683). I 12,96 (3,4708).

Valores: No patológicos (NP): 79,63%. Pre estrés (PE): 14,86%. Estrés (ES): 5,5%.

Autónomos: E 12,074 (4,1389). R 53,8955 (2,0459). E/R 0,4409 (0,154). I 16,3725 (3,2247).

Valores: No patológicos (NP): 92,52%. Pre estrés (PE): 7,46%. Estrés (ES): 0%.

En Esfuerzo hay diferencias estadísticamente significativas entre 1 y el resto y entre 3 y 4.

/En Recompensa hay diferencias estadísticamente significativas entre 5 y el resto y entre 4 con 2 y 3.

En Implicación hay diferencias estadísticamente significativas en todos salvo entre 1 y 5, y entre 3 y 4.

En Estrés hay diferencias estadísticamente significativas entre 1 y el resto, entre 3 y 4 y entre 4 y 5.

En el porcentaje de trabajadores con estrés hay diferencias estadísticamente significativas entre 1 y el resto y entre 4 y 5.

En el porcentaje de trabajadores con Estrés más Pre Estrés hay diferencias estadísticamente significativas entre 1 y el resto y entre 5 y el resto.

Por tipo de empresa:

Pública: E 11,7644 (4,4553). R 46,758 (7,1818). E/R 0,5417 (0,2643). I 13,1602 (3,6619).

Valores: No patológicos (NP): 76,18%. Pre estrés (PE): 18,31%. Estrés (ES): 5,5%.



Privada: E 11,6881 (4,7492). R 49,6342 (6,5939). E/R 0,4937 (0,2528). I 13,7462 (3,7918).

Valores: No patológicos (NP): 81,03%. Pre estrés (PE): 13,99%. Estrés (ES): 4,97%.

Hay diferencias estadísticamente significativas en Recompensa ( p 0,00001) e Implicación ( p 0,0017) y no la hay en Esfuerzo ( p 0,7316).

Hay diferencias estadísticamente significativas en Estrés ( p 0,0001).

No hay diferencias estadísticamente significativas en el porcentaje de trabajadores con Estrés ( p 0,6202) pero si en el de Estrés más Pre Estrés ( p 0,0136).

Por antigüedad:

Hasta 1 año: E 10,8759 (4,3434). R 49,464 (5,9279). E/R 0,4533 (0,207). I 12,4589 (3,4357).

Valores: No patológicos (NP): 84,12%. Pre estrés (PE): 14,64%. Estrés (ES): 1,24%.

Más de 1 año y hasta 5 años: E 11,874 (4,4939). R 47,797 (7,3). E/R 0,531 (0,262). I 13,582 (3,6675).

Valores: No patológicos (NP): 77,41%. Pre estrés (PE): 16,6%. Estrés (ES): 5,98%.

Más de 5 años: E 12,04 (4,7791). R 48,1479 (7,2531). E/R 0,5351 (0,275). I 13,986 (3,8513).

Valores: No patológicos (NP): 77,2%. Pre estrés (PE): 16,12%. Estrés (ES): 6,66%.

Esfuerzo presenta diferencias estadísticamente significativas entre 1 y 2 ( p0,0007) y entre 1 y 3 ( p 0,0004)

Recompensa presenta diferencias estadísticamente significativas entre 1 y 2 ( p0,0002) y entre 1 y 3 ( p 0,0016).

Implicación presenta diferencias estadísticamente significativas entre 1 y 2 ( p0,0003) y entre 1 y 3 ( p 0,0005).

Estrés presenta diferencias estadísticamente significativas entre 1 y 2 ( p0,0001) y entre 1 y 3 ( p 0,0001).

El porcentaje de trabajadores con Estrés presenta diferencias estadísticamente significativas entre 1 y 2 ( p0,0002) y entre 1 y 3 ( p 0,0003).

El porcentaje de trabajadores con Estrés más Pre Estrés

presenta diferencias estadísticamente significativas entre 1 y 2 ( p 0,011) y entre 1 y 3 ( p 0,0048).

Por pluriempleo:

Si: E 12,8095 (4,6792). R 46,707 (7,1866). E/R 0,5833 (0,2724). I 13,798 (3,7352).

Valores: No patológicos (NP): 67,69%. Pre estrés (PE): 25,17%. Estrés (ES): 7,14%.

No: E 11,502 (4,5769). R 48,6798 (6,9274). E/R 0,5010,2541). I 13,43 (3,7458).

Valores: No patológicos (NP): 81,13%. Pre estrés (PE): 14,05%. Estrés (ES): 4,82%.

Esfuerzo ( p 0,0009 ) y Recompensa ( 0,0001) presentan diferencias estadísticamente significativas mientras Implicación no ( p 0,1476 ).

Estrés presenta diferencias estadísticamente significativas ( p 0,0006).

El porcentaje de trabajadores con Estrés no presenta diferencias estadísticamente significativas ( p 0,1026), el de Estrés más Pre Estrés si ( p 0,0003 ).

Por horas trabajadas:

Hasta 40 horas: E 11,503 (4,4723). R 47,9466 (7,1906). E/R 0,5149 (0,2633). I 13,3416 (3,6429).

Valores: No patológicos (NP): 79,35%. Pre estrés (PE): 15,67%. Estrés (ES): 4,98%.

Más de 40 horas: E 12,5095 (5,045). R 49,7724 (6,1875). E/R 0,5154 (0,2435). I 14,0511 (4,0546).

Valores: No patológicos (NP): 76,69%. Pre estrés (PE): 17,34%. Estrés (ES): 5,96%.

Esfuerzo ( p 0,0002 ), Recompensa ( p 0,0009 ) e Implicación ( 0,002) presentan diferencias estadísticamente significativas.

Estrés no presenta diferencias estadísticamente significativas ( p 0,9738 ).

El porcentaje de trabajadores con Estrés no presenta diferencias estadísticamente significativas ( p 0,4514 ) , el de Estrés más Pre Estrés tampoco ( p 0,2674 ).

Por realización de turnos:

Sin turnos: E 11,6646 (4,5551). R 48,7149 (7,023). E/R 0,5175 (0,2659). I 13,777 (3,7767).

Valores: No patológicos (NP): 78,51%. Pre estrés (PE): 15,94%. Estrés (ES): 5,55%.

Con turnos sin noches: E 11,222 (4,7089). R 48,581 (6,4578). E/R 0,477 (0,238). I 12,934 (3,5518).

Valores: No patológicos (NP): 84,13%. Pre estrés (PE): 11,74%. Estrés (ES): 4,13%.

Con turnos con noches: E 12,5307 (4,693). R 46,552 (7,2947). E/R 0,5486 (0,2479). I 12,877 (3,6951).

Valores: No patológicos (NP): 74,37%. Pre estrés (PE): 20,94%. Estrés (ES): 4,69%.

Esfuerzo presenta diferencias estadísticamente significativas entre 1 y 3 ( p 0,0048) y entre 2 y 3 ( p 0,0008).

Recompensa presenta diferencias estadísticamente significativas entre 1 y 3 ( p 0,0005) y entre 2 y 3 ( p 0,0004).

Implicación presenta diferencias estadísticamente significativas entre 1 y 2 ( p 0,0006) y entre 1y 3 ( p 0,0006).

Estrés presenta diferencias estadísticamente significativas entre 1 y 3 ( p 0,0155) y entre 2 y 3 ( p 0,0004).

El porcentaje de trabajadores con Estrés no presenta diferencias estadísticamente significativas.

El porcentaje de trabajadores con Estrés más Pre Estrés presenta diferencias estadísticamente significativas entre 1 y 2 ( p 0,0279 ) y entre 2 y 3 ( p 0,0033 ).

Por colectivos laborales:

Administrativo: E 10,55. R 48,238. E/R 0,5. I 13,627.

Valores: No patológicos (NP): 84,28%. Pre estrés (PE): 11,43%. Estrés (ES): 4,29%.

Almacén: E 11. R 50,33. E/R 0,4369. I 13,619.  
Valores: No patológicos (NP): 90,48%. Pre estrés (PE): 9,52%. Estrés (ES): 0%.

Comerciales: E 12,15. R 51,15. E/R 0,5061. I 14,58.

Valores: No patológicos (NP): 80,77%. Pre estrés (PE): 15,38%. Estrés (ES): 3,85%.

Comercio: E 10,642. R 49,91. E/R 0,44. I 12,49.

Valores: No patológicos (NP): 80,24%. Pre estrés (PE):

14,81%. Estrés (ES): 4,94%.

Taxistas: E 10,625. R 53,32. E/R 0,3969. I 14,62.

Valores: No patológicos (NP): 93,1%. Pre estrés (PE): 6,9%. Estrés (ES): 0%.

Construcción: E 10,94. R 50,196. E/R 0,439. I 12,696.

Valores: No patológicos (NP): 90,22%. Pre estrés (PE): 4,35%. Estrés (ES): 5,43%.

Directivos: E 16,66. R 47,49. E/R 0,7576. I 16,01.

Valores: No patológicos (NP): 37,08%. Pre estrés (PE): 48,31%. Estrés (ES): 14,61%.

Educación: E 13,3. R 45,34. E/R 0,6506. I 14,39.

Valores: No patológicos (NP): 65,18%. Pre estrés (PE): 22,96%. Estrés (ES): 11,85%.

Hostelería: E 11,67. R 49,41. E/R 0,4684. I 13,37.

Valores: No patológicos (NP): 84,93%. Pre estrés (PE): 13,06%. Estrés (ES): 2,01%.

Industria: E 10,62. R 47,72. E/R 0,489. I 12,73.

Valores: No patológicos (NP): 85,37%. Pre estrés (PE): 4,88%. Estrés (ES): 9,76%.

Profesiones liberales: E 11,9. R 49,57. E/R 0,5295. I 14,41.

Valores: No patológicos (NP): 76,19%. Pre estrés (PE): 19,05%. Estrés (ES): 4,76%.

Policía Local: E 10,03. R 46,86. E/R 0,4696. I 11,93.

Valores: No patológicos (NP): 88,65%. Pre estrés (PE): 9,93%. Estrés (ES): 1,42%.

Técnicos PRL: E 12,25. R 47,1. E/R 0,5464. I 13,32.

Valores: No patológicos (NP): 69,23%. Pre estrés (PE): 30,77%. Estrés (ES): 0%.

Sanitarios: E 12,35. R 46,32. E/R 0,553. I 13,15.

Valores: No patológicos (NP): 73,27%. Pre estrés (PE): 20,79%. Estrés (ES): 5,94%.

En la imagen se observa el reparto en los niveles de estrés, pre estrés y situación no patológica en los diferentes colectivos.

**Resumen de resultados:**

Los niveles de Estrés se ven influidos por :

- Edad (van aumentando a medida que lo hace ésta).
  - Nivel de estudios (van aumentando a medida que lo hacen éstos).
  - Tipo de trabajo (especialmente entre directivos y resto de colectivos). Llama la atención la situación de los autónomos y su bajo nivel de estrés.
  - Tipo de empresa ( mayor nivel en la pública).
  - Antigüedad ( entre los ≤ 1 año y el resto).
  - Pluriempleo (mayor nivel si hay pluriempleo).
  - Trabajo con noches (no es en si el trabajo a turnos el que influye, sino que éste incluya las noches).
- No hay relación entre niveles de Estrés y :

- Género.
- Horas trabajadas.

Por colectivos:

·Entre los valores de Esfuerzo llaman la atención los de Directivos y Educación (valores elevados) y Administrativos, Comercio, Taxistas, Industria y Policía (valores bajos).

·Entre los valores de Recompensa destacan Educación, Sanitarios, Policía, Técnicos PRL, Directivos e Industria (valores bajos) y Taxistas y Comerciales (valores altos).

·En los valores de Implicación destacaremos Directivos, Taxistas, Comerciales, Profesiones liberales y Educación (valores altos) y Policía Local (valores bajos).

·En los valores de Estrés destacamos Directivos, Educación, Sanitarios, Técnicos PRL y Profesiones liberales (valores altos) y Taxistas, Almacén, Construcción y Comercio (valores bajos).

·En el % de personas con estrés observamos que Directivos, Educación , Industria, DUE y Aux de Enfermería tienen valores altos mientras Taxistas, Almacén y Técnicos PRL no presentan ningún trabajador con estrés.

·En el porcentaje de personas con estrés + pre estrés observamos valores elevados en Directivos, Educación, Sanitarios y P liberales, y valores bajos en Taxistas, Almacén , Construcción y Policía Local.

**Conclusiones**

El modelo de Siegrist no sólo da información sobre los niveles de Estrés que padecen los trabajadores si no que también nos informa de otros conceptos importantes como son el esfuerzo que realizan, la recompensa que obtienen y el grado de implicación con su empresa.

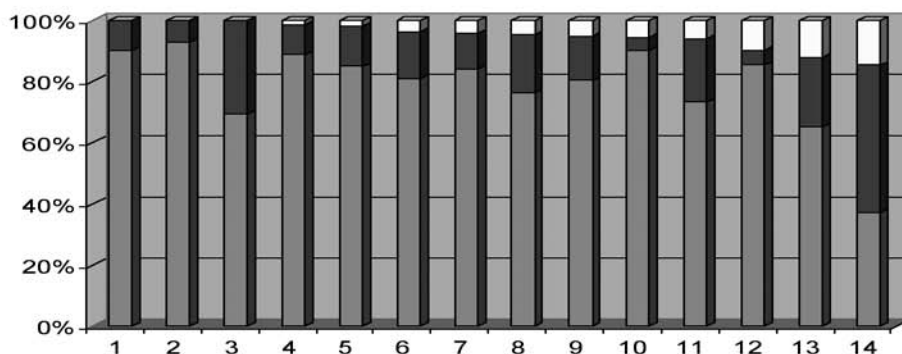


Fig 3. En amarillo estrés, en morado pre estrés y en azul no patológico.

- 1.- Almacén. 2.- Taxistas. 3.- Técnicos PRL. 4.- Policía Local. 5.- Hostelería. 6.- Comerciales. 7.- Administrativos. 8.- Profesiones Liberales. 9.- Comercio. 10.- Construcción. 11.- Sanitarios. 12.- Industria. 13.- Educación. 14.- Directivos

Esta información que nos añade el método es importante ya que nos permite detectar situaciones distintas del mero estrés, es decir, aquellas personas que no teniendo estrés establecido si presentan realidades que podríamos denominar como poco satisfactorias (elevado esfuerzo, baja recompensa, escasa implicación...) y que en caso de persistir en el tiempo pueden llegar a desembocar en estrés.

Creemos que es importante poder disponer, por primera vez, de datos de estrés con el modelo de Siegrist en población laboral general de España (hasta ahora sólo había del colectivo sanitario) ya que esto nos puede servir de marco de referencia para posteriores estudios.

En base a los resultados obtenidos creemos que sería importante realizar actividades encaminadas a :

- Impedir la implantación del estrés en situaciones que hemos denominado de pre estrés aprovechando que se ha realizado un diagnóstico precoz. Para ello se debería actuar sobre el sistema de trabajo y con una acción colectiva.

- Impedir la evolución y el aumento de las situaciones de estrés ya establecidas. Para ello se debería actuar no sólo sobre el sistema de trabajo sino también sobre el individuo (acción colectiva e individual).

Aprovechando los resultados obtenidos deberíamos orientar nuestras actividades sobre aquellos colectivos más afectados (mayores de 49 años, universitarios, empresa pública, antigüedad mayor de 1 año, pluriempleo, turnos de noche, directivos, educadores y sanitarios).

## Bibliografía

1. Macías Robles, M.D.; Fernández López, J.A.; Hernández Mejía, R.; Cueto Espinar, A.; Rancaño. Evaluación del estrés laboral en trabajadores de un hospital público español: estudio de las propiedades psicométricas de la versión española del modelo "Desequilibrio-recompensa" de Siegrist, J. *Medicina clínica*, 2003; 120(17)

2. Hans Martin Hasselhorn, María Widerszal-Bazyl, Pjotr Radkiewicz and the NEXT-Study Group. Effort, reward and effort-reward imbalance in the nursing profession in Europe.

3. Aleck S Ostry, Shona Kelly, Paul A Demers, Cameron Mustard and Clyde Hertzman. A comparison between the effort-reward imbalance and demand control models. *BMC Public Health* 2003, 3:10.

4. Akizumi Tsutsumi, Kazunori Kayaba, Makiko Nagami, Akiko Miki, Yuri Kawano, Yumiko Ohya, Yuko Odagiri and Teruichi Shimomitsu. The effort-reward imbalance model: experience in Japanese working population. *J Occup Health* 2002; 44: 398-407.

5. Kivimäki Mika, Päivi Leino-Arjas, Ritva Luukkonen, Hilikka Riihimäki, Jussi Vahtera, Juhani Kirjonen. Work stress and risk of cardiovascular mortality: prospective cohort study of industrial employees. *BMJ* 2002; 325: 857.

6. Siegrist J. The model of effort-reward imbalance: Measurement [www.uni-duesseldorf.de/MedicalSociology/eri/measurement.htm](http://www.uni-duesseldorf.de/MedicalSociology/eri/measurement.htm)

7. López González A A et al. Estudio del estrés laboral en Baleares aplicando el cuestionario desequilibrio esfuerzo recompensa. *Medicina Balear*. Septiembre-Diciembre 2004.

8. Siegrist J, Starke D, Chamola T, Godin I, Marmot M, Niedhammer I, & Peter R. The measurement of effort-reward imbalance at work. European Comparison. Special Issue *Social Science & Medecine*.

9. Siegrist J. Adverse health effects of high effort-low reward conditions at work. *J Occup Health Psychol* 1:27-43.

10. Siegrist J. Adverse health effects of effort-reward imbalance at work: Theory, empirical support and implications for prevention. Cooper C, ed. *Theories of Organizational Stress*. Oxford: Oxford University Press, 1998: 190-204