

## **El uso de instrumentos psicológicos para la evaluación del estrés ocupacional en nuestro medio**

### **The use of psychological instruments for occupational stress assessment in local context**

NORA LEIBOVICH DE FIGUEROA<sup>1</sup> Y VANINA SCHMIDT<sup>2,3</sup>

#### **RESUMEN**

Los instrumentos de evaluación del estrés laboral, varían en función de los distintos enfoques adoptados y en función de los intereses investigativos. Desde un enfoque transaccional, se considera que los instrumentos de medición del estrés deben evaluar características del entorno y de la persona. A su vez, los mismos deben ser sensibles al contexto socio-cultural al que pertenece el trabajador. El objetivo del trabajo es presentar la validación lingüística y conceptual, y las propiedades psicométricas del Inventario de Estrés Ocupacional (OSI, de Osipow y Spokane, 1987) para ser utilizado en nuestro medio. El instrumento ha sido administrado a una muestra de trabajadores (n = 408) en relación de dependencia de población argentina, de la cual se extrajo una submuestra (n = 74) a la que se administró otras medidas psicológicas relacionadas con los constructos evaluados por el OSI. Se han obtenido adecuados coeficientes alpha. Las correlaciones intratest e intertests (realizadas con pruebas adaptadas a nuestro medio) nos permiten afirmar que la validez de constructo del inventario OSI se conserva. Asimismo, se han obtenido la distribuciones percentilares para nuestras muestras, y se han realizado observaciones respecto de las diferencias entre nues-

---

1. Instituto de Investigaciones Facultad de Psicología Universidad de Buenos Aires - Av. Independencia 3065 - 3er piso - Capital Federal - CP 1225 - Tel: 4957-5886. E-mail: nleibovi@psi.uba.ar

2. Instituto de Investigaciones Facultad de Psicología Universidad de Buenos Aires - Av. Independencia 3065 - 3er piso - Capital Federal - CP 1225. Tel: 4957-5886. E-mail: vschmidt@psi.uba.ar

3. Agradecimientos. A la Secretaría de Ciencia y Técnica de la Universidad de Buenos Aires y al Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) el apoyo recibido para llevar a cabo este trabajo dentro del proyecto UBACyT P-50. Al Lic. Coghlan, G. y los alumnos Enriquez, I. y Molina, F. por su colaboración en la carga de datos.

tras distribuciones percentilares y las obtenidas en muestras norteamericanas.

**Palabras clave**

Estrés ocupacional, Estresores psicosociales percibidos, Recursos de afrontamiento, Inventario

**ABSTRACT**

Instruments for occupational stress assessment, vary as a function of different approaches and research interests. From transaccional approach, it is considered that stress assessment instruments must combine both environment and individual characteristics. In addition, they must be sensitive to worker personal socio-cultural context. The aim of the study is to show Occupational Stress Inventory (OSI, by Osipow y Spokane, 1987) linguistic and conceptual adaptation, and its psychometric properties for its use in our context. The instrument has been applied to an employee sample (n = 408) from argentinian population, from which a subsample (n = 74) was selected for applying other psychological instruments related to OSI constructs. Suitable alpha coefficients were obtained. Intratest and intertests correlations (with instruments adapted to our population) confirm OSI construct validity. Furthermore, percentilar scores were obtained for our samples, and observations regarding differences in our scores and the ones obtained with northamerican samples are presented.

**Key-words**

Occupational stress, Perceived psicosocial stressors, Coping resources, Inventory

## 1. INTRODUCCIÓN

A partir de los desarrollos teóricos sobre estrés de Lazarus y Folkman (1984), ha ido creciendo el interés por el análisis del impacto subjetivo que los eventos estresantes tienen sobre el sujeto. El factor más importante ya no es el estresor en sí mismo, sino la valoración que el individuo realiza de este último.

Al conjunto de factores físicos, sociales, culturales y personales susceptibles de ser responsables de una amplia gama de trastornos psicofisiológicos, se los ha denominado *estresores*. Pero Lazarus y Launier (1978), Holroyd (1979) y Coyne y Lazarus (1980) (citados en Lazarus y Folkman, 1984, pág. 43), plantean que no podemos pretender definir el término estrés haciendo sólo referencia a las condiciones ambientales (estresores), sin tener en cuenta las características del individuo. Así, definen estrés como *"una relación particular entre el individuo y el entorno que es evaluado por éste como amenazante o desbordante de sus recursos y que pone en peligro su bienestar."*

El contexto cultural y físico, la estructura social y las relaciones interpersonales, entre otros aspectos de la realidad ambiental, tienen una indudable influencia interactiva con la persona (Fernández-Ballesteros, 1987). Los fuertes ruidos, la contaminación, el hacinamiento, los avatares

socioeconómicos, un divorcio, la enfermedad o la muerte de un familiar son ejemplos de aspectos de la realidad que pueden producir efectos nocivos sobre la salud psicofísica de los sujetos. Los estresores psicosociales y sus efectos se relacionan con la peculiaridad socio-cultural del contexto en el cual el sujeto está inmerso.

Los factores psicosociales del contexto laboral también pueden ser fuente de estrés. Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1984), tales factores consisten en interacciones entre, por una parte, el trabajo (su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización) y, por otra, el trabajador (sus capacidades, necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo) todo lo cual -a través de percepciones y experiencias- puede influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción laboral del individuo.

En el estudio del estrés ocupacional han predominado básicamente dos enfoques: el *enfoque de ajuste persona-ambiente* y el *enfoque transaccional*. Quienes adoptan el primero de ellos, suelen considerar al estrés en términos de las características del entorno de trabajo que pueden afectar la conducta, la salud o la satisfacción del trabajador. Los efectos negativos del estrés ocurren cuando hay un desajuste entre las capacidades del sujeto y las demandas del

trabajo. Desde este enfoque interesa indagar una serie de *inputs* (características del entorno de trabajo tales como: cantidad de horas de trabajo, libertad para la toma de decisiones, capacidad del trabajador, etc.) y *outputs* (motivación, conductas de riesgo, estados negativos, mortalidad, enfermedad orgánica, etc.). Por ejemplo, Karasek (1979) ha hipotetizado que la experiencia de estrés en el trabajo aparece por la interacción entre dos factores: responsabilidad y control. Las tareas de alta tensión son aquellas en las cuales el individuo tiene una gran responsabilidad pero poco control sobre la manera en la cual la tarea es realizada.

El enfoque transaccional, por su parte, entiende al estrés como resultado de la discrepancia *percibida* entre las demandas de las tareas y los recursos de afrontamiento. Así, las consecuencias que los estresores tienen sobre el individuo dependerán de la valoración que este último realice de los eventos del contexto laboral y los recursos de afrontamiento disponibles para amortiguar el impacto de los estresores. Desde este enfoque, para explicar y predecir el grado de estrés ocupacional de un sujeto, se considera necesario indagar las interacciones entre estresores percibidos y recursos de afrontamiento.

Los instrumentos de evaluación del estrés laboral, varían en función de los distintos enfoques adoptados y en función de los intereses investiga-

tivos. Existen técnicas que evalúan aspectos organizacionales y factores propios de la tarea, instrumentos que evalúan los recursos y capacidades que poseen los trabajadores, y otros que incluyen ambos aspectos (*OSI* de Osipow y Spokane, 1987; *WES* de Moos, 1981; *JCQ* de Karasek, 1985; *CUEL-34* de González de Rivera y cols., 1997). Asimismo, hay técnicas que incorporan el ámbito del trabajo en la evaluación general del estrés personal (*EAE* de Fernandez-Seara y Mielgo, 2002) y técnicas que indaguen contextos ocupacionales específicos (Fimian, 1988; Kyriacou y Sutcliffe, 1978; Mäkinen y Kinnunen, 1986; Leibovich de Figueroa y Schufer, 2002).

La copiosa cantidad de instrumentos disponibles, da cuenta del interés por la evaluación de este fenómeno tan complejo, y con alta incidencia y prevalencia en diferentes lugares geográficos. Tal interés parece estar centrado en la posibilidad de intervención posterior a su detección y evaluación.

Es importante resaltar que los estresores ocupacionales están íntimamente vinculados al contexto socio-cultural al cual pertenece el trabajador. Contar con instrumentos de evaluación que refieran el impacto que sobre el trabajador tiene el malestar originado en su contexto laboral, se convierte en una tarea imperativa. Una correcta evaluación del estrés ocupacional no debe olvi-

dar este aspecto. Consideramos entonces que los instrumentos deberán tomar en cuenta tanto los estresores percibidos originados en determinado contexto ocupacional como los recursos de afrontamiento capaces de disminuir la vulnerabilidad del sujeto a los efectos negativos de los estresores. La evaluación de estos dos aspectos, permitiría determinar el grado de malestar que el trabajador experimentará en su mundo laboral.

## 2. PLANTEO DEL PROBLEMA

Los instrumentos a utilizar deberán mostrar su sensibilidad en el contexto socio-cultural donde serán aplicados. Los contextos ocupacionales poseen características específicas. Evaluar el estrés o el malestar que el contexto ocupacional genera requiere una observación y análisis de las características del mismo. Asimismo, debemos conocer las conceptualizaciones teóricas y aportes empíricos de los instrumentos de evaluación.

Un intento de realizar una evaluación eficaz del estrés ocupacional ha sido la prueba OSI (Inventario de Estrés Ocupacional), elaborada por Osipow y Spokane (1987). Consideramos que esta prueba en su versión original presenta una clara delimitación conceptual de lo que pretende medir así como una eficaz operacionalización

de los constructos implicados.

Hemos desarrollado una versión de este instrumento para su uso en tareas de investigación, teniendo en cuenta las características de nuestro contexto laboral en relación a los estresores psicosociales.

## 3. DESCRIPCIÓN DEL INVENTARIO

El Inventario de Estrés Ocupacional (OSI) de Osipow y Spokane (1987) ha sido desarrollado para:

- 1) elaborar medidas genéricas de estresores ocupacionales que se puedan aplicar a través de diferentes niveles y ambientes ocupacionales y
- 2) proveer medidas para un modelo teórico integrado que une las fuentes de estrés percibidas en el ambiente de trabajo, la tensión psicológica experimentada por los individuos como resultado de los estresores ocupacionales percibidos, y los recursos de afrontamiento disponibles para combatir los efectos de los estresores y aliviar la tensión.

Este inventario está constituido por 140 ítems, cada uno con una escala Likert de 5 puntos (nunca, algunas veces, a menudo, muy a menudo y siempre) que evalúa la frecuencia con la cual el ítem se aplica al evaluado. Comprende tres dimensiones o dominios del estrés ocupacional: **estresores ocupacionales,**

**tensión psicológica y recursos de afrontamiento**, por lo que constituye una medida concisa del estrés ocupacional (Schmidt, Leibovich, González y Marconi, 2003).

El dominio de **estresores ocupacional** se mide a través de seis subescalas que conjuntamente se denominan *Cuestionario de Roles Ocupacionales* (ORQ). Estas subescalas son:

- *Sobrecarga ocupacional (RO)*: mide el grado en que las demandas ocupacionales exceden los recursos (personales y del lugar de trabajo) y el grado en que el individuo es capaz de cumplir con la carga esperada en el trabajo
- *Insuficiencia del rol (RI)*: mide el grado en que el entrenamiento, la educación, las habilidades y la experiencia del individuo están ajustadas a los requerimientos del trabajo
- *Ambigüedad del rol (RA)*: mide el grado en que las prioridades, expectativas y criterios de evaluación, en su lugar de trabajo, son claros para el individuo
- *Fronteras del rol (RB)*: mide el grado en que el individuo experimenta demandas de rol y lealtades conflictivas en su ambiente de trabajo
- *Responsabilidad (R)*: mide el grado en que la persona tiene o siente que tiene una gran responsabilidad sobre el desem-

peño o el bienestar de otros en el trabajo

- *Ambiente físico (PE)*: mide el grado en que el individuo está expuesto a altos niveles de toxicidad ambiental o a condiciones físicas extremas

El *Cuestionario de Tensión Personal* (PSQ) es una medida del dominio de tensión psicológica y comprende cuatro subescalas:

- *Tensión vocacional (VS)*: mide el grado en que el individuo tiene problemas con la calidad de su trabajo. También mide actitudes hacia el trabajo
- *Tensión psicológica (PSY)*: mide el grado en que la persona experimenta problemas psicológicos y/o emocionales
- *Tensión interpersonal (IS)*: mide el grado en que la persona percibe disrupción en las relaciones interpersonales
- *Tensión física (PHS)*: mide el grado en que el individuo expresa quejas sobre enfermedades físicas o malos hábitos de autocuidado

Los recursos de afrontamiento constituyen el tercer dominio del OSI, cubierto por cuatro subescalas que conforman el *Cuestionario de Recursos Personales* (PRQ):

- *Recreación (RE)*: mide el grado en que el individuo hace uso, y obtiene placer y relajación de actividades recreativas regulares
- *Autocuidado (SC)*: mide el gra-

do en que el individuo practica regularmente actividades personales que reducen o alivian el estrés crónico

- *Soporte Social (SS)*: mide el grado en que la persona siente apoyo y ayuda por parte de los demás
- *Afrontamiento racional/cognitivo (RC)*: mide el grado en que la persona posee y usa habilidades cognitivas para enfrentar el estrés relacionado con el trabajo

Sus autores informan que la validación de la prueba OSI fue derivada de cuatro fuentes principales: a) estudios factoriales; b) estudios de correlación entre las escalas y otras variables de importancia teórica o práctica (tales como: síntomas físicos, absentismo, ansiedad, locus de control, etc.); c) estudios para evaluar la efectividad de tratamientos de reducción del estrés, d) estudios del modelo de estrés, tensión y afrontamiento sobre grupos criterio seleccionados y e) correlaciones intratest (entre las escalas y subescalas). El análisis de consistencia interna realizado, utilizando una muestra de 549 adultos de EE.UU. que estaban trabajando, arrojó adecuados coeficientes alpha.

Para un uso adecuado de este instrumento de medición deberemos mostrar -para los aspectos que pretende medir- que sus cualidades teóricas y psicométricas originales se replican en nuestro medio.

#### 4. OBJETIVOS

Los objetivos del presente trabajo fueron:

1. Realizar una adaptación lingüística del inventario OSI que permita conservar sus características conceptuales.
2. Analizar las propiedades psicométricas del OSI al ser administrado a una muestra de población argentina. Observar las relaciones de este inventario con otras medidas psicológicas relacionadas (Inventario de situaciones y respuestas de ansiedad, *ISRA*, de Cano-Vindel y Miguel-Tobal, 1998; Inventario de valoración y afrontamiento *IVA*, de Cano-Vindel y Miguel-Tobal, 1992; Inventario de Expresión de Enojo Estado-Rasgo, *STAXI*, de Spielberger, 1991).
3. Obtener distribuciones percentilares de las muestras de nuestro medio (equivalencia métrica).
4. Analizar las diferencias en los puntajes en función de la muestra de procedencia (argentina versus norteamericana).

Realizaremos a continuación una descripción de los procedimientos llevados a cabo para alcanzar cada objetivo, así como los resultados finales logrados en cada caso.

##### 4.1. Adaptación lingüística y conceptual

Se realizó la traducción de los

ítems de cada subescala teniendo en cuenta el sentido conceptual que los mismos tenían en la versión original. Se analizó la correspondencia de cada conjunto de ítems con el respectivo constructo subyacente. Se procedió a utilizar la técnica "back translation" para asegurar la igualdad conceptual de los ítems.

#### 4.2 Propiedades psicométricas de la prueba adaptada

**Muestra.** La muestra estaba constituida por 408 sujetos de población general de la Ciudad de Buenos Aires y de la Provincia de Buenos Aires. Los sujetos eran adultos de 29 años promedio ( $SD = 5.7$ ) con una edad mínima de 20 y máxima de 48 años, tanto de sexo femenino (61.5 %) como masculino (38.5 %). Aproximadamente, un 20 % de ellos había completado sus estudios secundarios; otro 20 %, había realizado estudios terciarios; y el 50 % poseía nivel universitario incompleto o completo. Todos los sujetos trabajaban en relación de dependencia al momento de la administración del inventario, ya que éste era uno de los criterios de inclusión en la muestra. En cuanto a la ocupación, predominaban: administrativos, operarios, analistas comerciales, analistas de sistemas, telefonistas, asistentes comerciales y maestros de escuelas. La mayor parte de los sujetos eran solteros (74.2 %), y en menor número, casados (19.8 %), separados / divorciados (4.8 %) o viudos (1.2 %).

Luego de obtener el consentimiento informado y de asegurar la confidencialidad de los datos personales de los participantes, un grupo de estudiantes de la Licenciatura en Psicología (Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires) con entrenamiento en evaluación, administraron los siguientes instrumentos en forma individual:

- *Cuestionario Sociodemográfico* (sexo, edad, estado civil, nivel educativo y ocupación)
- *OSI* (cuyas escalas y subescalas ya fueron presentadas)

**Submuestra De la muestra original,** se seleccionó a un grupo de 74 sujetos a quienes se administró, además de la prueba OSI y el Cuestionario Sociodemográfico, las pruebas que a continuación se detallan:

- *Inventario de Situaciones y Respuestas de Ansiedad (ISRA)*, de Cano-Vindel y Miguel-Tobal, 1998; adaptación: Leibovich de Figueroa y Schmidt, 2002). La ansiedad es considerada un patrón de respuestas triple que incluye: aspectos cognitivos displacenteros de tensión y aprensión (*ansiedad cognitiva, AC*), aspectos fisiológicos caracterizados por la activación del Sistema Nervioso Autónomo y Sistema Endócrino (*ansiedad fisiológica, AF*), y aspectos motores, que implica conductas de evitación, tics, movimientos torpes y baja concentración (*ansiedad motora,*



AM). Estos tres sistemas de respuestas sumados forman la escala de *Ansiedad Total*.

- *Inventario de Valoración y Afrontamiento (IVA*, de Cano-Vindel y Miguel-Tobal, 1992; adaptación: Leibovich de Figueroa, 1999). Evalúa la valoración y el afrontamiento que realizan los sujetos frente a determinado suceso. Para la presente investigación, se pidió a los sujetos que respondan a los ítems en función de la situación más estresante ocurrida en los últimos 6 meses en su lugar de trabajo. Este inventario consta de tres escalas para evaluar la valoración de la situación: *valoración de la situación como un desafío (VSD)*, *valoración de la situación como amenaza (VSA)* y *valoración de la situación como irrelevante (VSI)*. Y seis escalas para evaluar las estrategias de afrontamiento (estrategias *cognitivas, conductual-motoras, centradas en la situación, centradas en la emoción, evitativas y pasivas*). Para la presente investigación, sólo se ha utilizado la escala VSA.
- *Inventario de Expresión de Enojo Estado-Rasgo (STAXI*; de Spielberger, 1991; adaptación: Leibovich de Figueroa, Schmidt y Gol, 2001). Evalúa la experiencia de enojo (en sus dos

dimensiones: *estado y rasgo*) y la expresión del enojo (en sus tres direcciones: *supresión de enojo* o enojo hacia dentro, *expresión de enojo* o enojo hacia fuera y *control de enojo*). A su vez, la escala enojo-rasgo se subdivide en dos subescalas: *reacción de enojo* (mide la frecuencia con que el sujeto experimenta dicha emoción en presencia de provocadores específicos, por ejemplo, ser tratado injustamente) y *temperamento irritable* (mide la frecuencia con que se experimenta la emoción de enojo en ausencia de provocadores específicos).

La administración de estos tres últimos inventarios obedeció al hecho que, tal como se detalla más abajo, estos instrumentos nos permitirían determinar si la prueba OSI conserva su validez de constructo luego de las adaptaciones realizadas.

### **Procesamiento de la información**

Se obtuvieron estadísticos descriptivos para los datos sociodemográficos y para cada una de las subescalas del OSI (ver Tabla 1). Se utilizó la prueba rho de Spearman para indagar las asociaciones entre las distintas escalas y subescalas del OSI, y entre el OSI y los otros instrumentos de medición. Para analizar la consistencia interna de la prueba, se utilizó alpha de Cronbach.

**Tabla 1. Estadísticos descriptivos de las subescalas del OSI**

Estadístico	RO	RI	RA	RB	R	P	VS	PSY	IS	PHS	RE	SC	SS	RC
Media	25.3	29.2	23	24.8	25	16.8	19.4	23	24.5	22.7	25.8	23	40	33
DS	7.4	8.6	6.2	6.9	6	6.2	4.6	6	5	7.4	6	5.5	6.2	6
Mediana	25	30	23	24	24	15	19	23	24	22	25	22	42	33
Asimetría	0.3	0.06	0.4	0.4	0.03	1.5	0.6	0.5	0.3	0.6	0.2	0.5	-1.1	-0.1
Curtosis	-0.6	-0.6	-0.08	0.01	0.02	2.7	1.2	-0.00	-0.2	0.08	-0.08	0.1	1.7	-0.1

**Confiabilidad**

Para el *Cuestionario de Roles Ocupacionales* (ORQ), el coeficiente alpha fue 0.86, para el *Cuestionario de Tensión Personal* (PSQ), el coeficiente alpha fue 0.80, y para el

*Cuestionario de Recursos* (PRQ), el coeficiente fue 0.85. Para las subescalas que componen cada cuestionario se observan coeficientes aceptables (0.62 a 0.85), excepto para la subescala *Tensión Interpersonal* (IS = 0.52) (ver Tabla 2).

**Tabla 2. Coeficientes Alpha para cada escala y subescala del OSI**

	ALPHA
RO	0.8
RI	0.66
RA	0.76
RB	0.6
R	0.77
PE	0.67
ORQ	0.86
VS	0.67
PSY	0.82
IS	0.5
PHS	0.84
PSQ	0.8
RE	0.7
SC	0.62
SS	0.78
RC	0.73
PRQ	0.85

### Validez

Para obtener indicadores de validez, se analizaron las asociaciones intratest (escalas y subescalas entre sí) e intertests (escalas y subescalas del OSI con las escalas y subescalas del IVA, ISRA y STAXI).

Respecto de las correlaciones

intratest (ver tabla 3), se observa una asociación positiva (0.46) entre el *Cuestionario de Roles Ocupacionales* (ORQ) y el *Cuestionario de Tensión Personal* (PSQ). A su vez, cada una de las subescalas de ORQ posee una correlación positiva con cada una de las subescalas de PSQ.

**Tabla 3. Correlaciones entre escalas y subescalas del OSI.**

	RO	RI	RA	RB	R	PE	ORQ	VS	PSY	IS	PHS	PSQ	RE	SC	SS	RC	PRQ
RO	1.00	-.1	.4**	.3**	.5**	.3**	.6**	.2**	.3**	.3**	.3**	.3**	-.1	-.2**	-.1*	-.1	-.1*
RI		1.00	.2**	.6**	-.1	.1**	.5**	.5**	.5**	.3**	.2**	.2**	-.1**	-.1	-.1	-.06	-.1**
RA			1.00	.5**	.2**	.1**	.6**	.4**	.2**	.2**	.2**	.2**	-.2**	-.3**	-.2**	-.3*	-.3**
RB				1.00	.2**	.2**	.8**	.6**	.5**	.4**	.3**	.3**	-.1**	-.2**	-.2**	-.2**	-.2**
R					1.00	.3**	.5**	.1**	.3**	.3**	.3**	.3**	-.1	-.1**	-.01	-.01	-.1
PE						1.00	.5**	.3**	.3**	.3**	.3**	.3**	-.1	-.1	-.1	-.01	-.1
ORQ							1.00	.6**	.5**	.5**	.4**	.46**	-.2**	-.3**	-.2**	-.2**	-.2**
VS								1.00	.5**	.4**	.4**	.6**	-.2**	-.1**	-.1**	-.3**	-.2**
PSY									1.00	.5**	.6**	.8**	-.3**	-.3**	-.2**	-.3**	-.4**
IS										1.00	.4**	.7**	-.2**	-.3**	-.2**	-.2**	-.2**
PHS											1.00	.6**	-.3**	-.4**	-.2**	-.3**	-.2**
PSQ												1.00	-.3**	-.3**	-.2**	-.3**	-.06
RE													1.00	.3**	.3**	.3**	.3**
SC														1.00	.2**	.3**	.3**
SS															1.00	.3**	.4**
RC																1.00	.3**
PRQ																	1.00

Por otra parte, se observan asociaciones negativas significativas entre cada una de las subescalas de PRQ y cada una de las subescalas de PSQ. Los coeficientes indican asociaciones

bajas a moderadas (-0.2 a -0.4).

En pocos casos se observan asociaciones significativas entre las subescalas de ORQ y PRQ. Las asociaciones que se observan, aunque bajas,

son de signo negativo.

Con respecto a las correlaciones intertests, se observa una asociación positiva (0.28) entre el *Cuestionario de Roles Ocupacionales* (ORQ) y la subescala *Valoración de la situación como amenaza* (VSA), y entre el primero y la escala *Ansiedad Total* (0.40). Asimismo, el *Cuestionario de Tensión* (PSQ) está positivamente asociado a escala *Ansiedad Total* (0.58) y a la subescala VSA (0.39). El *Cuestionario de Recursos* (PRQ) está correlacionado de modo negativo con la escala *Ansiedad Total* (-0.49), pero no se observaron asociaciones entre el mencionado cuestionario y la subescala VSA.

Con respecto a las asociaciones entre las pruebas STAXI y OSI, se ha encontrado una asociación significativa entre la escala *temperamento irritable* y ORQ (0.29). No se han hallado asociaciones significativas entre este cuestionario y el resto de las escalas o subescalas del inventario STAXI. Por otra parte, se observa una asociación positiva entre PSQ y *estado de enojo* (0.44), y PSQ y *temperamento irritable* (0.51). Asimismo, PSQ está positi-

vamente asociado a la escala *enojo hacia fuera* (0.46) y negativamente asociado a la escala *control de enojo* (-0.40). El cuestionario PRQ está negativamente asociado a la escala *estado de enojo* (-0.44) y a la subescala *temperamento irritable* (-0.28), y positivamente asociado a la escala *control de enojo* (0.35). En síntesis, las escalas y subescalas de la prueba STAXI más relacionadas a los cuestionarios de la prueba OSI son las siguientes: *estado de enojo*, *temperamento irritable*, *enojo hacia fuera* y *control de enojo*.

#### 4.3 Distribuciones percentilares para la muestra local

La obtención de distribuciones propias es fundamental pues nos permite realizar interpretaciones válidas al comparar el puntaje bruto obtenido por un sujeto con los puntajes obtenidos por otros sujetos con sus mismas características socio-culturales. Se presentan las distribuciones percentilares de la muestra total (ver tabla 4), y las correspondientes a sujetos de sexo femenino y masculino (ver tabla 5 y tabla 6).

**Tabla 4. Distribución Percentilar para sujetos adultos de la muestra de población general.**

P	RO	RI	RA	RB	R	PE	VS	PSY	IS	PHS	RE	SC	SS	RC	P
1	11	13	10	12	11	10	11	12	13	10	13	12	19	19	1
5	14	15	14	14	16	10	13	14	17	13	17	15	28	22	5
15	17	19	16	17	19	11	15	16	20	15	20	18	35	27	15
25	19	22	18	20	21	12	16	19	21	17	22	19	37	29	25
35	21	25	20	22	22	13	17	20	22	19	23	20	39	31	35
50	25	30	23	24	24	15	19	23	24	22	25	22	42	33	50
65	29	33	25	27	27	17	21	25	26	25	28	24	44	36	65
75	31	36	27	29	29	20	22	27	28	27	30	27	45	38	75
85	34	38	29	33	32	23	24	29	30	31	32	29	46	40	85
95	37	44	34	37	35	30	27	34	33	37	37	33	48	43	95
99	45	49	39	43	40	41	32	40	36	44	40	38	50	47	99
P	RO	RI	RA	RB	R	PE	VS	PSY	IS	PHS	RE	SC	SS	RC	P

**Tabla 5. Distribución Percentilar para sujetos de sexo femenino**

P	RO	RI	RA	RB	R	PE	VS	PSY	IS	PHS	RE	SC	SS	RC	P
1	12	10	11	10	11	10	11	12	13	10	12	13	20	16	1
5	14	15	14	15	16	10	13	14	17	13	16	15	30	21	5
15	17	19	16	18	18	11	15	17	19	16	19	18	34	26	15
25	18	23	17	20	20	12	16	19	21	18	21	19	37	28	25
35	20	26	20	22	22	13	17	21	22	20	23	20	39	30	35
50	24	29	22	24	24	15	20	23	24	23	24	23	41	32	50
65	29	33	25	27	27	17	21	26	27	27	27	25	43	36	65
75	31	36	27	29	28	19	22	27	28	29	28	26	45	37	75
85	34	38	30	31	31	22	24	30	30	32	31	29	46	39	85
95	39	44	36	36	34	28	27	35	33	38	37	33	48	42	95
99	45	49	40	42	42	37	32	40	38	44	42	38	50	46	99
P	RO	RI	RA	RB	R	PE	VS	PSY	IS	PHS	RE	SC	SS	RC	P

**Tabla 6. Distribución Percentilar para sujetos de sexo masculino.**

P	RO	RI	RA	RB	R	PE	VS	PSY	IS	PHS	RE	SC	SS	RC	P
1	11	13	10	12	11	10	11	13	15	10	14	11	17	20	1
5	15	15	15	14	16	10	12	14	18	12	19	14	25	22	5
15	18	21	18	17	19	11	14	15	20	14	21	18	36	28	15
25	21	22	20	20	21	12	16	17	21	15	23	18	38	30	25
35	23	25	21	21	23	13	17	20	22	17	24	20	40	32	35
50	26	30	24	24	26	16	19	21	24	20	27	22	42	34	50
65	28	32	25	27	29	18	21	23	26	23	29	24	45	37	65
75	30	35	27	30	30	21	22	25	27	24	31	27	45	39	75
85	33	38	29	33	32	25	24	28	29	27	33	28	47	40	85
95	36	44	33	38	37	31	27	33	35	32	37	34	49	43	95
99	42	46	39	47	40	44	38	41	37	41	38	39	50	48	99
P	RO	RI	RA	RB	R	PE	VS	PSY	IS	PHS	RE	SC	SS	RC	P

#### 4.4. Comparaciones de las distribuciones percentilares presentadas por los autores y la obtenida en este trabajo

Al comparar la distribución percentilar norteamericana con la distribución percentilar de nuestra muestra, se observa que:

- Los sujetos de sexo femenino de nuestra muestra poseen puntajes brutos más elevados en el percentil 50 que los sujetos de sexo femenino de la muestra americana, en las siguientes subescalas: *Ambigüedad de rol*, *Tensión psicológica*, *Tensión Interpersonal* y *Tensión Física*.
- Los sujetos de sexo femenino de la muestra argentina tienen puntajes brutos más bajos en el percen-

til 50 que sujetos de sexo femenino de la muestra de EE.UU., en las siguientes subescalas: *Recreación*, *Autocuidado* y *Afrontamiento Racional/cognitivo*.

- Los sujetos de sexo masculino de la muestra argentina tienen puntajes brutos más elevados en el percentil 50 que sujetos de sexo masculino de la muestra de EE.UU., en las siguientes subescalas: *Insuficiencia de Rol*, *Ambigüedad de Rol* y *Fronteras de Rol*, y en *Tensión psicológica*, *Tensión Interpersonal* y *Tensión Física*.
- Los sujetos de sexo masculino de la muestra argentina tienen puntajes brutos más bajos en el percentil 50 que sujetos de sexo masculino de la muestra de

EE.UU., en las siguientes subescalas: *Autocuidado* y *Afrontamiento Racional/cognitivo*.

## DISCUSIÓN Y CONCLUSIÓN

En el presente trabajo, se han examinado las propiedades psicométricas de la adaptación de la escala OSI. Los coeficientes alpha obtenidos indican que los ítems que componen cada escala y, a su vez, los que componen cada subescala son altamente homogéneos, sugiriendo que la prueba adaptada evalúa los constructos de la misma manera que la original.

Las correlaciones intratest e intertests realizadas con pruebas adaptadas a nuestro medio nos permiten afirmar que la validez de constructo del inventario OSI se conserva. Las asociaciones halladas entre el *Cuestionario de Roles Ocupacionales* y el *Cuestionario de Tensión*, indican que la tensión aumenta a medida que aumentan los estresores: sujetos que con frecuencia experimentan estresores en su contexto laboral, experimentarán más tensión. Se han observado algunas asociaciones especialmente interesantes. Por ejemplo, la asociación entre la subescala *Insuficiencia de Rol* y *Tensión Vocacional*, y esta última y *Fronteras de Rol*. Estos resultados podrían indicar que el hecho de percibir que las habilidades o preparación no se ajustan a los requerimientos del puesto (IR) o el hecho de experimentar demandas conflictivas (BR) promueve, en parte,

una actitud negativa del sujeto hacia su trabajo (*Tensión Vocacional*).

Las asociaciones negativas halladas entre las subescalas del *Cuestionario de Recursos* y las subescalas del *Cuestionario de Tensión* indican que la tensión disminuye conforme aumentan los recursos personales. Sujetos que disponen de adecuados recursos de afrontamiento (soporte social, recreación, autocuidado y estrategias racional/cognitivas), serán menos propensos a experimentar los efectos negativos que producen los estresores (entre ellos, la tensión). Por ejemplo, de la asociación entre *Tensión Física* y *Autocuidado* se desprende que quienes no poseen hábitos saludables (dieta balanceada, cantidad suficiente de horas de sueño, ejercicio físico, etc.), tienen más probabilidad de experimentar tensión física.

Más allá de la fuerza de las asociaciones (que van de bajas a moderadas), es interesante notar que la dirección de las mismas coincide con las predicciones teóricas. Las correlaciones positivas entre tensión y estresores, y las correlaciones negativas entre recursos y tensión, indican que los sujetos que con frecuencia experimentan estresores en su contexto laboral, poseen altos niveles de tensión. A su vez, quienes tienen adecuados recursos de afrontamiento, poseen baja tensión. Estos resultados implican que la tensión interactúa con los estresores y los recursos.

Se han hallado pocas asociaciones

significativas entre los recursos y los estresores. La escasa relación entre ambas escalas, indicaría que los recursos para el afrontamiento que el sujeto posee son relativamente independientes de los estresores ocupacionales. La tensión medida por el OSI podría interpretarse como una expresión del estrés ocupacional. Asimismo, la medición de los estresores se circunscribe al ámbito laboral y es por ello que, de modo tan consistente, se hallan correlaciones entre todas las subescalas del *Cuestionario de Tensión* y las subescalas del *Cuestionario de Roles*. En cambio, los recursos evaluados por el OSI no sólo se refieren a recursos o estrategias susceptibles de ser utilizadas en el contexto laboral sino que también son recursos vitales para paliar los efectos nocivos del estrés proveniente de otros contextos (por ejemplo, el familiar). Mientras que los recursos no dependen del contexto laboral y sobrepasan los límites de éste, los estresores medidos en esta prueba son un producto del ámbito ocupacional.

Los resultados de las correlaciones entre la prueba OSI y el resto de las pruebas (STAXI, IVA e ISRA), corroboran las predicciones teóricas aportando de este modo información acerca de la validez de constructo de la técnica. Se ha observado que a mayores puntajes en las subescalas de estresores ocupacionales corresponden mayores puntajes en ansiedad, amenaza percibida y temperamento

irritable. Asimismo, a mayores puntajes en las subescalas de tensión corresponden mayores puntajes en ansiedad, amenaza percibida, temperamento irritable y estado de enojo. Los recursos mostraron estar negativamente asociados a la ansiedad, al temperamento irritable y al estado de enojo. Las asociaciones halladas son las esperables teniendo en cuenta lo que cada inventario y escala evalúan.

Resultan interesantes las asociaciones halladas entre el OSI y control de enojo (STAXI). Esta última, es una variable que mide el grado en el cual un sujeto es capaz de dominar los sentimientos de enojo. Se ha observado en el presente trabajo que el control está asociado negativamente a las subescalas de tensión y positivamente a las subescalas de recursos, hallándose relaciones coherentes entre los constructos.

Las diferencias encontradas en las distribuciones percentilares (muestra local -muestra original) indican, por un lado, que es necesario contar con baremos regionales y, por otro, ponen en evidencia las diferencias socio-culturales entre ambas muestras. Con respecto a este último punto, resta señalar que los sujetos de nuestra muestra se encuentran en una situación más desfavorable que los sujetos de la muestra norteamericana, dado que tanto los varones como mujeres obtuvieron puntajes más altos en estresores ocupacionales (ejemplo, ambigüedad de rol) y en tensión (excepto tensión vocacio-



nal), y puntajes más bajos en la mayoría de los recursos (excepto soporte social). Las posibles razones de estas diferencias entre muestras argentinas y norteamericanas, serán abordadas con más detalle en un trabajo posterior (Leibovich y Schmidt, en preparación).

Dada las características mostradas por el Inventario OSI en nuestro medio y utilizando las distribuciones percentilares obtenidas, proponemos usar esta prueba:

a) como un instrumento de "screening" en diferentes contextos

culturales

- b) para evaluar ambientes organizacionales específicos y obtener un diagnóstico de la situación de los trabajadores en tales ambientes
- c) para proponer intervenciones en contextos ocupacionales específicos
- d) para realizar estudios transculturales que permitan conocer el grado de vulnerabilidad al estrés laboral de poblaciones que se hallan inmersas en contextos socio-económicos y políticos diferentes

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Cano-Vindel, A. & Miguel-Tobal, J. J. (1992) *Manual del Inventario de Valoración y Afrontamiento*, Universidad Complutense de Madrid, Departamento de Psicología Básica. Mimeo.
- Cano-Vindel, A. & Miguel-Tobal, J. J. (1988) *Manual del Inventario de Situaciones y Respuestas de Ansiedad (ISRA)*. Madrid: TEA Ediciones.
- Fernández-Ballesteros, R. (1987) *El ambiente. Un análisis psicológico*, Madrid: Pirámide.
- Fernandez-Seara, J. & Mielgo, M. (2002) *Escala de apreciación del estrés (EAE)*, Madrid: TEA Ediciones.
- Fimian, M.J. (1988) *Teacher Stress Inventory*. Brandon, VT: Clinical Psychology Publishing.
- Karasek, R. (1985) *Job Content Questionnaire and users' guide*. Lowell, MA. University of Massachusetts.
- Kyriacou, C. & Sutcliffe, R. (1978) Teacher stress. Prevalence, sources and symptoms, *British Journal of Educational Psychology*, 48, 159-167.
- Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1984) *Estrés y procesos cognitivos*, Barcelona: Martínez Roca.
- Leibovich de Figueroa, N. B. (1999). *Adaptación del Inventario de Valoración y Afrontamiento (IVA)* Departamento de Publicaciones, Facultad de Psicología, U.B.A.
- Leibovich, N. B., Schmidt, V. I. & Gol, S. (2001) El Inventario de Expresión de Enojo Estado-Rasgo (STAXI) y su uso en diferentes poblaciones, *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación Psicológica*, 11 (1): 56-73.
- Leibovich de Figueroa, N. B. y Schmidt, V. (2002). *Adaptación del Inventario de Situaciones y Respuestas de Ansiedad (ISRA)*. Buenos Aires: TEA Ediciones.
- Leibovich, N. B. & Schufer, M. L. (Eds) (2002) *El "malestar" y su evaluación en diferentes contextos*. Bs. As.: Eudeba.
- Makinen, R., & Kinnunen, P. (1986) Teacher stress over a school year, *Scandinavian Journal of Education Research*, 30, 55-70.
- Moos, R. H. (1981) *Work Environment Scale*. Manual. Palo Alto CA: Consulting Psychology Press.
- OIT (1986) Factores Psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención. *Serie Seguridad, Higiene y Medicina del Trabajo*, N° 56. Organización Internacional del Trabajo, Ginebra.
- Osipow, H. & Spokane, A. (1987) *Organizational stress inventory*, Florida: PAR, Psychological Assessment Resources.

- Schmidt, V.; Leibovich, N.B.; González, M. A. y Marconi, A. (2003) *Inventario de Estrés Ocupacional (OSI): la muestra argentina*. Departamento de Publicaciones, Facultad de Psicología, U.B.A.
- Spielberger, Ch. (1991) *Manual del Inventario de Expresión de Enojo Estado-Rasgo (STAXI)*, Florida: Psychological Assessment Resources.