

ESTRES LABORAL EN PERSONAL DE LA INDUSTRIA QUÍMICO FARMACÉUTICA (QUIMEFA) JOB STRESS IN PERSONNEL OF THE PHARMACEUTICAL AND CHEMICAL INDUSTRY (QUIMEFA)

María de Lourdes Marrero Santos ¹

Osmara Sarduy Vega ²

María Elena Pastor Arango ³

Osmany Alejandro González García ⁴

Ofelia Francisca Arredondo Naite ⁵

Rodisnel del Toro Ramírez ⁶

William Genaro Trujillo Blanco ⁷

Laura Elena Peñalver Galán ⁸

Eloína Remior Falco ⁹

Albina Consuelo Beltrán Reguera ¹⁰

RESUMEN

Se realizó un estudio de tamizaje del estrés laboral aplicando el Job Stress Survey en 84 trabajadores de distintos laboratorios de la Industria Químico Farmacéutica (Quimefa) de La Habana. Se evidenció la presencia de estrés laboral a partir de la aplicación del Job Stress Survey. El sexo fue la variable que correlacionó con las dos subescalas del instrumento: la intensidad y la frecuencia. Las mujeres experimentaron con más intensidad que los hombres la presión de trabajo, así como la falta de apoyo y la de organización laboral. También las mujeres refirieron con más frecuencia estar expuestas a la falta de apoyo y a la de organización laboral.

Palabras clave: estrés laboral, Job Stress Survey, industria químico farmacéutica

ABSTRACT

A study of job stress screening using the Job Stress Survey was carried out in 84 workers of different laboratories in the Pharmaceutical and Chemical Industry (Quimefa) in Havana. These

results suggest the presence of job stress from the application of Job Stress Survey. Sex was the variable that correlated with the two subscales of the instrument: the intensity and frequency. Women experienced more intensely than men working pressure, lack of support and lack of working organization. Women also reported more frequently be exposed to a lack of support and to a lack of working organization.

Keywords: job stress, Job Stress Survey, pharmaceutical and chemical industry

INTRODUCCIÓN

El estrés laboral es uno de los principales efectos negativos del trabajo y constituye un riesgo psicosocial laboral; éste es considerado como 'las nocivas reacciones físicas y emocionales que ocurren cuando las exigencias del trabajo no igualan las capacidades, los recursos o las necesidades del trabajador ¹.

¹ Licenciada en Psicología, Master en Psicología de la Salud y en Salud de los Trabajadores, Profesora e Investigadora Auxiliar. Departamento de Psicología, Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores, La Habana, Cuba

² Médico especialista de I grado en Medicina General Integral, Máster en Salud de los Trabajadores, Investigadora Agregado, Profesora Auxiliar. Departamento de Riesgos Físicos, Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores, La Habana, Cuba

³ Licenciada en Lengua y Literatura Rusa. Investigadora Agregado, Profesora Instructor. Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores, La Habana, Cuba

⁴ Licenciado en Tecnología de la Salud. Departamento de Riesgos Físicos, Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores, La Habana, Cuba

⁵ Licenciada en Enfermería, Máster en Salud de los Trabajadores, Vicedirección de Atención Médica. Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores, La Habana, Cuba

⁶ Licenciado en Tecnología de la Salud. Vicedirección de Higiene del Trabajo, Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores, La Habana, Cuba

⁷ Médico especialista de II grado en Medicina General Integral, Profesor Asistente. Departamento de Riesgos Físicos, Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores, La Habana, Cuba

⁸ Ingeniera agrónoma, Máster en Salud de los Trabajadores, Profesora Instructor. Vicedirección de Higiene del Trabajo, Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores, La Habana, Cuba

⁹ Técnica para la Ciencia, la Tecnología y el Medio Ambiente. Vicedirección de Higiene del Trabajo, Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores, La Habana, Cuba

¹⁰ Técnico en Higiene y Epidemiología. Departamento de Riesgos Físicos, Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores, La Habana, Cuba

Correspondencia:

MSc María de Lourdes Marrero Santos
Calzada de Bejucal km 7½, N° 3035, entre Heredia y 1ª, La Esperanza, Arroyo Naranjo,
La Habana, CP 10200, Cuba
Tel.: (537) 643 4179
E-mail: edmund@infomed.sld.cu

En el personal de la Industria Químico Farmacéutica (Quimefa) es interesante determinar si se encuentra estresado, ya que en la bibliografía revisada en nuestro país esta área de trabajo no ha sido estudiada desde el punto de vista psicosocial, de ahí lo novedoso del tema.

Es por ello que en el tamizaje a trabajadores dentro del estudio de todos los riesgos a los cuales está expuesto este personal, incluimos el estudio de los psicosociales y específicamente del estrés laboral, y para ellos consideramos necesario identificar:

- La carga física y mental de cada puesto laboral.
- la organización del trabajo: extensión de la jornada, pausas y descansos, turnos.
- factores psicosociales: contenido de trabajo, relaciones interpersonales, relaciones jerárquicas, estilo de gestión, sindicalización, participación, etc., los cuales quedan recogidos dentro del instrumento que se usó para medir el estrés y cómo son valorados por los trabajadores².

En el presente trabajo nos hemos propuesto como objetivos determinar si existe estrés laboral en personal que labora en los laboratorios de Quimefa estudiados y, además, determinar si existe relación entre las variables del instrumento y tres variables sociodemográficas: sexo, antigüedad laboral y edad.

MATERIAL Y MÉTODO

El instrumento utilizado para medir el estrés laboral fue el 'Job Stress Survey' (JSS), que es el instrumento del modelo Inventario para la evaluación del estrés psicosocial laboral, cuyo autor es Charles Spielberger³.

Este cuestionario tiene como objetivo medir la frecuencia y la intensidad del estrés laboral a través de dos escalas: la de intensidad y la de frecuencia.

La escala de intensidad tiene como objetivo que el sujeto indique en cada evento el grado de estrés que le genera,

tomando en cuenta la cantidad de energía y tiempo que necesita para enfrentarlo.

La escala de frecuencia, por su parte, tiene como objetivo determinar con qué frecuencia se han presentado los mismos en los últimos 6 meses.

Ambas escalas miden el estrés laboral desde 4 subescalas: presión de trabajo, falta de soporte social, factores organizacionales y falta de realización profesional⁴. El estudio se realizó en los siguientes laboratorios de Quimefa:

- UEB Reinaldo Gutiérrez
- UEB Aldabó
- UEB Andrés Berro
- UEB Reyval

Características de la muestra

La muestra estuvo constituida por 84 trabajadores; de ellos, 44 fueron mujeres y 40 hombres, con una edad promedio de 38 años y una antigüedad laboral media de 8 años.

RESULTADOS

Un resumen de las principales escalas medidas en el JSS se expone en la tabla 1. Como observamos en cuanto a la alta presión de trabajo, ambas escalas, o sea intensidad y frecuencia, tienen resultados bastante similares (84 y 83,3 %, respectivamente). No pasa de esa manera con el resto de las escalas, donde existe diferencia entre la frecuencia de la falta de apoyo (24 %) y la intensidad en que se vivencia la misma (31%). La falta de organización laboral se evidencia con más intensidad (26 %) que frecuencia (20 %), mientras que lo mismo sucede con la falta de realización profesional, que se vivencia con mas intensidad (34 %) que frecuencia (30 %).

Tabla 1
Frecuencia de las variables del JSS

Escalas	JSS Intensidad		JSS Frecuencia	
	n	%	n	%
Alta presión de trabajo	71	84,0	70	83,3
Falta de apoyo	26	31,0	21	25,0
Falta de organización laboral	22	26,0	17	20,0
Falta de realización profesional	29	34,0	25	30,0

La tabla 2 nos muestra las correlaciones que se obtuvieron entre las diferentes variables del instrumento. Con respecto a la edad y a la antigüedad laboral, no hubo ninguna correlación significativa. Sin embargo, la variable sexo correlacionó significativamente con la

intensa presión de trabajo, también con la falta de apoyo por grado de intensidad y por frecuencia, y con la falta de organización en ambas subescalas (intensidad y frecuencia).

Tabla 2
Correlaciones entre las variables estudiadas y las escalas del JSS

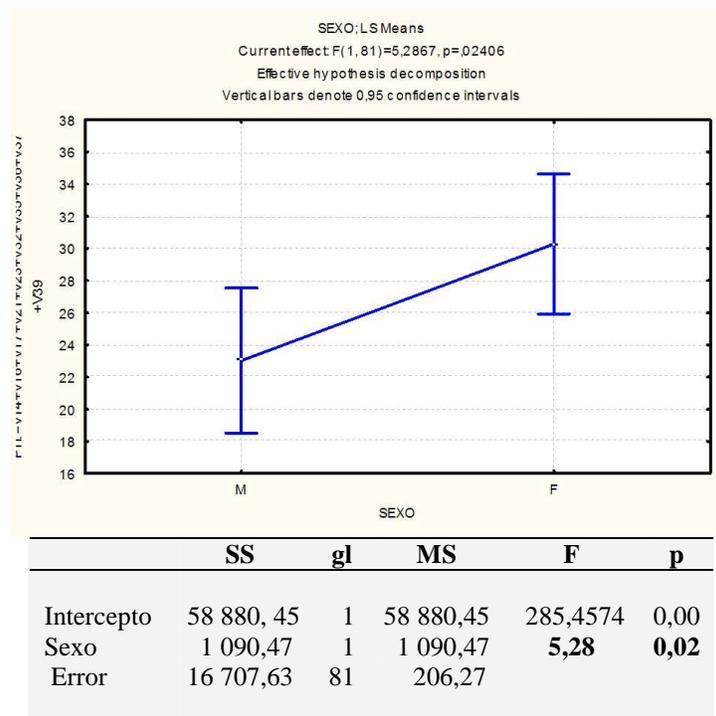
Variable	PT I	FA I	FO I	FRP I	PT F	FA F	FO F	FRP F
Edad	-0,05	0,11	0,03	-0,05	0,02	-0,05	-0,05	-0,06
Sexo	0,66*	0,74*	0,38*	0,23	0,21	0,33*	0,31*	0,10
Antigüedad laboral	-0,17	-0,09	-0,14	-0,25	-0,20	-0,27	-0,26	-0,26

* Significativas (p < 0,05)

Analizando los resultados anteriores se observa que hay diferencias en cuanto a las variables del instrumento y los tipos de sexo. Es por ello que a continuación realizamos un análisis de varianza de una vía (tabla 3), con el

objetivo de determinar la dependencia entre las variables y discriminar cuál de los sexos es el que aporta mayor relación con respecto a cada una de las variables del instrumento que correlacionaron de forma significativa.

Figura 1 y tabla 3
ANOVA. Variable dependiente: intensa presión de trabajo; factor: sexo



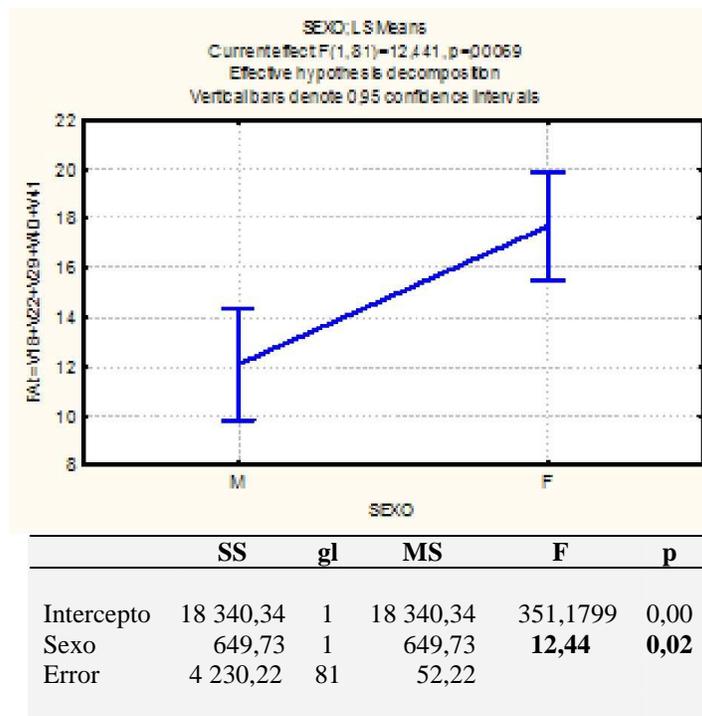
Scheffe test; variable intensa presión de trabajo
Probabilities for Post Hoc Tests
Error: between MS = 206,27; df = 81,00

	Sexo	(1)	(2)
No	Masculino		0,02
Sí	Femenino	0,002	

Como muestran la figura y la tabla anterior, existe una diferencia entre ambos sexos [F (1,81) = 5,28] de como es vivenciada por los mismos la intensa presión de trabajo. Es claramente perceptible que las mujeres sienten la presión de trabajo de forma más intensa, lo cual se puede analizar a través del resultado del análisis del procedimiento de asociaciones múltiples, obteniendo p valores < 0,02 para las féminas.

Muy similar al análisis anterior resultó la relación establecida entre la intensa falta de apoyo y el sexo (tabla 4), donde se muestra una clara diferencia entre ambos grupos [F (1,81) = 12,4; p < 0,00]. Al realizar un análisis de comparaciones múltiples (Scheffé), obtuvimos p valores para comparar ambos grupos de sexo, obteniendo que el femenino (p < 0,0006) resultó más significativo, o sea, que las féminas experimentan con más intensidad la falta de apoyo que los hombres.

Figura 2 y tabla 4
ANOVA. Variable dependiente: intensa falta de apoyo; factor: sexo



Scheffe test; variable intensa falta de apoyo
Probabilities for Post Hoc Tests
Error: between MS = 52,225; df = 81,00

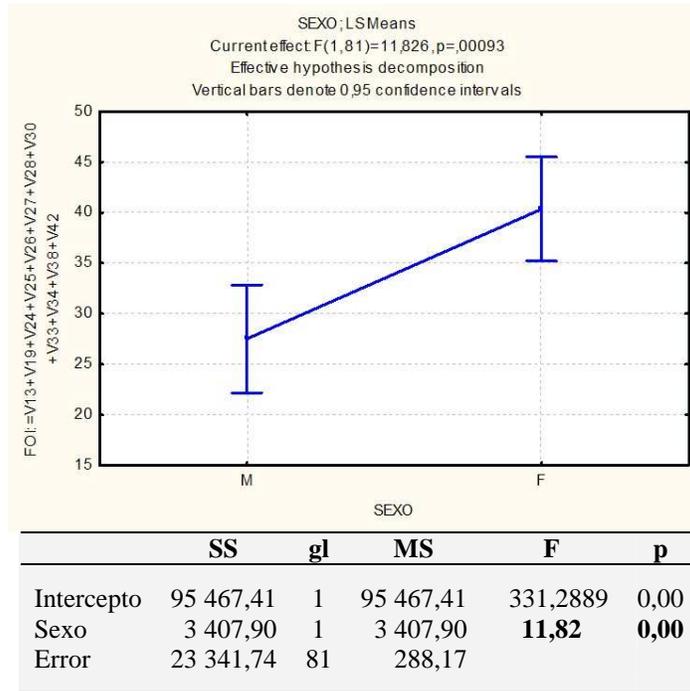
Sexo		(1)	(2)
No	Masculino		0,000
Sí	Femenino	0,000	

Como muestra claramente la tabla 5, se observa una clara diferencia entre ambos grupos, corroborado por los resultados de la prueba [F(1,81) = 11,8], lo cual denota diferencia significativa entre ambos grupos. Al realizar un análisis de contrastes posterior (Scheffé), obtuvimos que el grupo femenino resultó el de mayor diferencia (p < 0,000).

y el sexo (tabla 6), donde se muestra una clara diferencia entre ambos grupos [F (1,81) = 7,73; p < 0,00]. Al realizar un análisis de comparaciones múltiples (Scheffé), obtuvimos p valores para comparar ambos grupos de sexo, obteniendo que el femenino (p < 0,000) resultara el más significativo, o sea, que las féminas experimentan con más intensidad la falta de apoyo que los hombres.

Similar a los análisis anteriores resultó la relación establecida entre la intensa falta frecuente de organización

Figura 3 y tabla 5
ANOVA. Variable dependiente: intensa falta de organización; factor: sexo



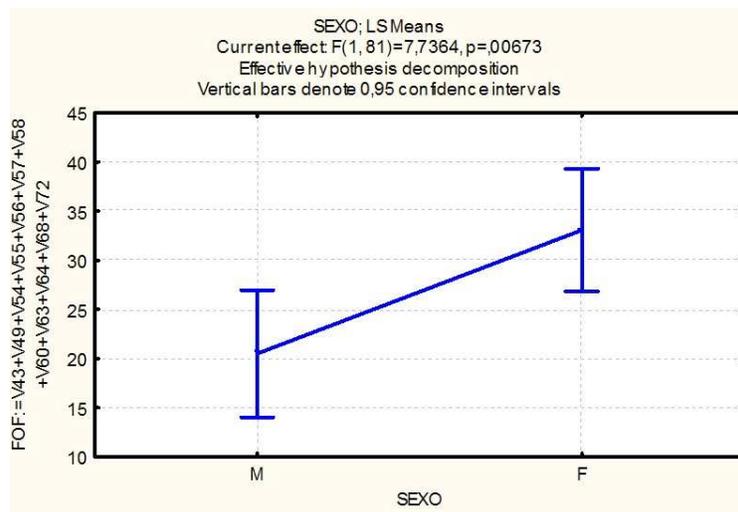
Scheffe test; variable intensa falta de organización

Probabilities for Post Hoc Tests

Error: between MS = 288,17; df = 81,00

	Sexo	(1)	(2)
No	Masculino		0,000
Sí	Femenino	0,000	

Figura 4 y tabla 6
ANOVA. Variable dependiente: falta de organización frecuente; factor: sexo



	SS	gl	MS	F	p
Intercepto	59 468,90	1	59 468,90	140,5154	0,00
Sexo	3 274,20	1	3 247,20	7,73	0,00
Error	34 280,79	81	423,22		

Scheffe test; variable falta de organización frecuente

Probabilities for Post Hoc Tests

Error: between MS = 423,22; df = 81,00

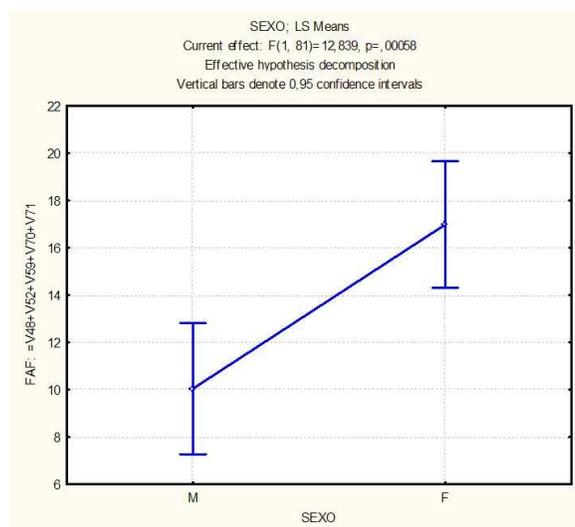
Sexo		(1)	(2)
No	Masculino		0,00
Sí	Femenino	0,00	

Como muestra claramente la tabla 7, hay una clara diferencia entre ambos grupos, corroborado por los resultados de la prueba [F(1,81) = 12,8], lo cual denota diferencia

significativa entre ambos grupos. Al realizar un análisis de contrastes posterior (Scheffé), obtuvimos que el grupo femenino (p < 0,000) resultó el de mayor diferencia.

Figura 5 y tabla 7

ANOVA. Variable dependiente: falta de apoyo frecuente; factor: sexo



	SS	gl	MS	F	p
Intercepto	15 136,93	1	15 136,93	195,4592	0,00
Sexo	994,28	1	994,28	12,8	0,00
Error	6 272,88	81	77,44		

Scheffe test; variable falta de apoyo frecuente

Probabilities for Post Hoc Tests

Error: between MS = 77,44; df = 81,00

Sexo		(1)	(2)
No	Masculino		0,000578
Sí	Femenino	0,000578	

DISCUSIÓN

Como han demostrado los análisis efectuados, las dos escalas del JSS han correlacionado con la variable sexo. Hemos identificado una clara diferencia entre hombres y mujeres que laboran en los laboratorios estudiados pertenecientes a Quimefa. En todos los casos, el personal femenino muestra mayor afectación de las diferentes subescalas del instrumento, mostrando que le afecta en cuanto a intensidad la presión de trabajo, la falta de organización y la falta de apoyo. Mientras que también son las mujeres las más afectadas con relación a la falta de apoyo y la falta de organización frecuente.

Es de destacar que para las mujeres constituyen eventos generadores de estrés en ambas escalas (intensidad y frecuencia) el no reconocimiento laboral, el salario inadecuado (que según el cuestionario, es tomado en el aspecto de la realización profesional), las metas excesivas, las inadecuadas tomas de decisiones y actitudes negativas hacia las instituciones, y la falta de apoyo es vivenciada tanto desde el punto de vista de intensidad como de forma frecuente, evidenciándose la presencia de estrés laboral.

A manera de conclusiones, se evidencia: 1) la presencia de estrés laboral a partir de la aplicación del Job Stress Survey, 2) el sexo fue la variable que correlacionó con las dos subescalas del instrumento: la intensidad y la frecuencia, 3) las mujeres experimentan con más intensidad la presión de trabajo, así como la falta de apoyo y la falta de organización laboral, y 4) también el sexo femenino refiere con más frecuencia estar expuesto a la falta de apoyo y a la falta de organización laboral.

BIBLIOGRAFÍA

1. National Institute for Occupational Safety and Health. Salud y seguridad en el trabajo. Cincinnati, OH: NIOSH; 2010
2. Encuentro de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad del Sector Salud de la Macrozona Norte I a V Región. Iquique: Instituto de Normalización Previsional del Gobierno de Chile; 2001.
3. Spielberger CH, London SP. Job stress, hassles and medical risk. *American Health*. 1983;2:58-63.
4. Marrero ML, Rivero E, Pastor ME, Fernández C, Vergara A. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*. 2011;12(2):9-18.

Recibido: 3 de noviembre de 2011 **Aprobado:** 6 de septiembre de 2012