

Estrés organizacional, depresión y afrontamiento en trabajadores petroleros

Janice Fernández-D'Pool¹, Patricia Fernández¹ y José Acevedo²

Resumen

El estrés organizacional para la ciencia es un área de interés pues encierra interacción entre aspectos psicológicos, elementos biológicos y el entorno laboral. El objetivo de la presente investigación fue estudiar la relación entre estrés organizacional, depresión y afrontamiento en trabajadores petroleros. Se realizó un estudio transversal en 150 trabajadores, con edad media de $38,11 \pm 7,97$ años y antigüedad laboral de $11,10 \pm 6,55$ años, a los cuales se les administró el cuestionario de estrés organizacional de la OIT/OMS, las escalas de depresión de Hamilton y Beck y la escala de evaluación de técnicas de afrontamiento de Carver y col. La frecuencia total de estrés según la escala fue de 32 (21 %): 24 (16%) en el nivel intermedio, 7 (4%) ubicado en el nivel estrés y 1 (1 %) en el nivel alto. 58 trabajadores (39%) presentaron depresión somática, la depresión cognitiva estuvo presente en 15 trabajadores (10%), con síntomas leves 12 (8%) y síntomas moderados 3 (2%). Las formas de afrontamiento más frecuentemente utilizadas fueron, la planificación 72 personas (30%), reinterpretación positiva y crecimiento 46 (20%), activo 30 (13%) y religioso 28 personas (12%). Se encontró correlación positiva $0,219$ $p < 0,01$ entre estrés organizacional y depresión cognitiva y una correlación estadística negativa $-0,193$ $p < 0,05$ entre niveles de estrés y antigüedad laboral. Se concluyó que la mayor parte de los trabajadores de la empresa poseen un nivel de estrés bajo, adecuado manejo de los recursos de afrontamiento y representativos niveles de depresión.

Palabras clave: Estrés organizacional, depresión somática, depresión cognitiva y afrontamiento.

Abstract

The organizational stress for the science it constitutes an interest area for to set oneself up interaction between the psychological aspects, biological elements and the laboral environment. This investigation was made with the purpose of study the relation between organizational stress, depression and the oil's workers coping. A cross-sectional study was applied in 150 workers with average age of 38.11 ± 7.97 years old and 11.10 ± 6.55 worked years. This sample was study through the OIT/OMS's organizational stress questionnaire, Hamilton and Beck depression's scales and Carver et al evaluation techniques of coping scale. According to the scale, the total frequency of stress was 32 (21%): 24 (16%) in the middle level, 7 (4%) located in the stress level and 1 (1%) in the high level. 58 workers (39%) showed a somatic kind of depression, 15 workers (10%), showed cognitive depression, 12 (8%) showed light symptoms and 3 (2%) moderated symptoms. The technical of coping frequently used were the planning 72 persons (30%), positive reinterpretation and growth 46 (20%), active coping 30 (13%) and religion 28 persons (12%). Positive correlation 0.219 $p < 0.01$ was found between organizational stress and cognitive depression, and negative statistics correlation -0.193 $p < 0.05$ between stress levels and worked years. In conclusion, a high percent of the company workers have a low stress level, a right management of the coping resources and representative levels of depression.

Key words: Organizational stress, behavioral and somatic depression, cognitive depression and coping.

¹ Instituto de Medicina del Trabajo e Higiene Industrial. Facultad de Medicina. Universidad del Zulia.

² Industria Petrolera Venezolana.

Introducción

El desarrollo del estudio del estrés implica “interacción” de los aspectos psico-biológicos del hombre con el medio ambiente tanto físico como social. A partir de estos supuestos se formulan definiciones del estrés centradas en el concepto de estímulo – respuesta, entendiendo el estrés como una respuesta de adaptación ante las demandas del medio ambiente (Lazarus 1966, Cox 1978, Weitz 1970, Selye 1956, Bernard 1987, Gibson, 1994, Ortega, 1999 y Cárdenas, 1999).

Se define el Estrés Organizacional como un desequilibrio percibido entre características del trabajo, el medio ambiente laboral, la satisfacción y las condiciones de la organización por un lado y por otra parte las características personales del trabajador (NIOSH, 1998).

El modelo cognitivo de estrés envuelve los siguientes elementos: La relación persona y ambiente (laboral), la apreciación cognitiva de amenaza, la respuesta emocional de estrés y el afrontamiento (percepción de cualidades personales y herramientas del ambiente) (Folkman, Lazarus y DeLongis, 2000).

Se parte de la idea general de que el estrés es debido tanto a características del trabajo como a su entorno. Las responsabilidades de trabajo, el ambiente del sitio de trabajo, un conflicto político, dificultades en la comunicación o demandas que se encuentran por encima de las habilidades del trabajador y también las relaciones interpersonales, en particular con supervisores, pueden presentar muchos factores potenciales de estrés (Robbins, 1998). Las tareas se han implicado en los trastornos de estrés, ya que la excesiva o reducida carga cuantitativa y cualitativa los pueden causar (Schultz, 1991).

Así mismo peculiaridades de la persona, pues tanto los rasgos de personalidad como los factores de estrés fuera del sitio laboral pueden influir en la probabilidad de su causa por el trabajo. Esto puede ayudar a explicar por qué ciertos trabajadores expuestos a los mismos factores de estrés muestran diferentes respuestas (Schultz, 1991). El estrés, en muchas ocasiones, se debe a características específicas de cada persona existiendo dos tipos de personalidad, la “A” y la “B”. La primera está conformada por individuos que viven en una lucha crónica, incesante, para lograr cada vez más, en el menor tiempo posible.

La segunda se caracteriza por individuos que rara vez se ven hostigados por el deseo de obtener un número creciente de cosas en una cantidad cada vez menor de tiempo (Robbins, 1998).

Al carecer de herramientas eficaces para el control de su estrés, las personas continúan desempeñándose en sus tareas a un altísimo costo emocional y físico, pero existen maneras de afrontar los estresores y sus efectos. El afrontamiento incluye cualquier esfuerzo, consciente que prevenga contra, elimine o debilite estresores o que permita tolerar sus efectos de la manera menos dañina (Viramontes, 2001).

Los métodos de afrontamiento directo implican los intentos de la persona por identificar la fuente de estrés y desarrollar e implementar una estrategia de lucha para aliviar el estresor. Desarrollar planes nuevos después de un fracaso o rechazo, planificar el tiempo, pedirle ayuda a un amigo, son ejemplos de afrontamiento directo (Stein y Hollander, 2002).

Los esfuerzos de afrontamiento defensivo se orientan hacia la supresión de los efectos negativos del estrés (Stein y Hollander, 2002). La recreación o las actividades placenteras que puede realizar el individuo (viajar, cenar en un restaurante, escuchar música, leer) y las actividades de auto-cuidado como por ejemplo el entrenamiento respiratorio, la relajación, el ejercicio físico y la meditación trascendental.

El tercer método considerado, es el de afrontamiento confrontativo, este consiste en dirigirse directamente a la fuente de estrés al momento de su presentación e intentar cambiarla al instante (Stein y Hollander, 2002).

Por último, se cita el afrontamiento racional-cognitivo. Éste se refiere a la manera cómo la persona se percibe, reconoce sus habilidades para conseguir información y analiza las situaciones para buscar posibles alternativas. Se deriva de las experiencias previas, almacenamiento de información y habilidades cognitivas intelectuales (Lazarus y Folkman, 1986).

Varias investigaciones relacionadas con el afrontamiento (Lazarus y Folkman, 1986) coinciden en que los métodos más frecuentemente utilizados son el directo y el defensivo como: Hablar con otros, realizar una actividad de tiempo libre, acciones dirigidas a la fuente de estrés, planificar, organizar, priorizar tareas y conseguir apoyo de otros.

El estrés es una de las principales afecciones que padecen hoy los trabajadores. El desconocimiento sobre sus causas y consecuencias dificulta no sólo su estudio sino que le convierte en la variable que más afecta la productividad de las organizaciones, dado que se encuentra plenamente relacionado con altos índices de ausentismo, rotación, desmotivación laboral, entre otros. Adicionalmente, está asociado a enfermedades físicas y psicológicas que impiden el óptimo desempeño en las tareas y repercuten en la Salud Integral de los empleados (Arbelo, 1998).

La disminución del rendimiento físico o mental puede resultar ser consecuencia de alguna dificultad o desequilibrio psíquico representado por el estrés, de igual forma puede ocurrir con la depresión. La depresión es un estado emocional patológico que se caracteriza por sentimientos exagerados de tristeza, melancolía, abatimiento, disminución de la autoestima, vacío y desesperanza que no siempre responden a una causa real explicable. Las manifestaciones son muy variadas, desde una ligera falta de motivación e incapacidad de concentración hasta graves alteraciones de las funciones corporales. El trabajo puede representar una de las causas más importantes de depresión, poseer una profesión que guste y marche bien es todo un antídoto para la enfermedad.

La teoría cognitiva de depresión toma en cuenta cuatro elementos cognitivos claves: La tríada negativa que comprende una visión negativa de sí mismo, del mundo y sus experiencias así como del futuro; la ocurrencia automática de eventos negativos; la ocurrencia de errores sistemáticos en la percepción y procesamiento de la información; y la ocurrencia básica de asuntos disfuncionales (también llamados esquemas disfuncionales o estructuras cognitivas significativamente disfuncionales) (Stein y Hollander, 2002).

Según Serra (2001) la depresión es una de las patologías psiquiátricas más frecuentes que afecta principalmente a la población en edades productivas, con mayor incidencia en el sexo femenino. En un estudio realizado para determinar la incidencia de trastornos depresivos y su relación con el estrés en el personal femenino de la Fuerza Armada Nacional Venezolana (FAN), se encontró que los sujetos que experimentaron niveles más altos de estrés, mostraron una mayor tendencia a presentar síntomas depresivos, hallazgos que coinciden con los reportados en la literatura mundial.

Oyarzún et al. (1999) estudiaron estresores laborales en pacientes con estrés que consultaban el Servicio de Salud Mental del Hospital del Trabajador (Chile), para identificar el estresor principal, encontrando que en 27% de los casos el estresor principal era de origen laboral, 23 % debido a conflictos interpersonales, 3 % a factores organizacionales y 1,0 % a ambiente físico. El diagnóstico psiquiátrico más frecuente fue Desorden de Ajuste 56,0 %, seguido por la Depresión en un 18,0 %.

En la Industria Petrolera se han realizado investigaciones relacionadas con el estrés y sus efectos a la salud de los trabajadores (Pérez, Figallo y Cordero 1994, Mansilla et al. 1994 y Laguna et al. 1996) utilizando la escala auto administrada Hamilton modificada obteniendo una frecuencia de estrés de 21,0 %, 21,6% y 49,0% concluyendo que el estrés es un factor de riesgo importante para la salud y que no influencia los niveles de lípidos sanguíneos ni la presencia de Factores de Riesgo Cardiovascular de la población de trabajadores de las filiales estudiadas.

Venezuela es un país donde la industria petrolera representa la primera fuente de ingreso, siendo la institución donde se realizó la presente investigación parte de la misma. La empresa en estudio, es un centro de investigación y apoyo tecnológico. Su objetivo es el de fortalecer la capacidad tecnológica de la industria venezolana de los hidrocarburos. Su solidez técnica radica en la excelencia del Recurso Humano, además posee una sólida y compleja infraestructura física y de equipos, que lo ubican como uno de los centros de Investigación mejor dotados en el área de su competencia a nivel mundial (Brossard, 1994).

En ese sentido los trabajadores que en ella laboran desempeñan un rol importante, cumpliendo funciones de alta responsabilidad, razón por la cual se realizó el presente estudio para establecer la relación existente entre el estrés organizacional, depresión y afrontamiento, midiendo en los trabajadores los niveles de estrés y depresión, diferenciando las estrategias de afrontamiento utilizadas por ellos para enfrentar situaciones de estrés; establecer la influencia del estrés organizacional en los niveles depresivos y relacionar el estrés organizacional y el afrontamiento con la antigüedad laboral, edad y sexo, a fin de determinar el estado emocional de los trabajadores, que servirá de punto de partida para la elaboración de medidas de prevención y control, y estudios epidemiológicos de seguimiento.

Materiales y métodos

Se realizó un estudio descriptivo, transversal, en una muestra al azar simple por sorteo de 150 trabajadores (30% de la población total de 506 trabajadores) sin distinciones de edad y sexo de una industria vinculada al área petrolera tecnológica de la región central de Venezuela. Debido a que la participación en la investigación fue voluntaria, las personas que no desearon formar parte de la muestra, fueron reemplazadas por el inmediato inferior de la lista, además 75 trabajadores (50%) de la muestra identificaron sus pruebas y el otro 50% respondió las mismas de forma anónima, esto con la finalidad de observar si la identificación era una variable interviniente en los resultados. El período de recolección de datos estuvo comprendido entre el mes de Marzo y Agosto del año 2003, se considera importante resaltar dicho período pues es posterior a una serie de acontecimientos políticos que afectaron directamente al personal de la industria y podrían influir directamente sobre las variables de estudio.

Las personas provenían de dos niveles jerárquicos: Nómina Mayor que está conformada por un grupo de empleados que tiene como soporte un sistema de desarrollo de carrera administrativa, poseen un nivel de instrucción elevado (Universitario), son remunerados mensualmente y también son considerados personal de confianza; en este grupo también se encuentran trabajadores que han llegado al mismo por meritocracia; la siguiente jerarquía, denominada Nómina Menor constituida por un grupo de trabajadores que poseen un nivel de instrucción medio (Nivel Técnico) que también son remunerados mensualmente (PDVSA, 2000-2002)

Con el fin de recopilar la información necesaria sobre las variables involucradas en esta investigación, se utilizó un cuestionario para obtener los datos de identificación, familiares y laborales, el cual estuvo constituido por 11 preguntas semi-cerradas, donde se presentaron a los sujetos las posibilidades de respuesta y ellos debieron circunscribirse a éstas. La información a recabar incluyó aspectos como información demográfica y antigüedad laboral. El mismo se basó en información de investigaciones realizadas con anterioridad por otros investigadores (Pérez y col 1994, Mansilla y col 1994 y Laguna y col 1996), el cual fue aplicado previo a los demás cuestionarios, con la presencia permanente de uno de los autores para aclarar las dudas que pudieran presentarse.

Para la Obtención de los datos relacionados con el estrés Organizacional se utilizó el Cuestionario de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud (OIT-OMS) el cual se fundamenta en el modelo de Matesson e Ivancevich y es un instrumento auto administrado, fue validado en 3772 trabajadores, por tipo de actividad, tamaño de la empresa y situación económica, y en el ámbito individual por: edad, sexo, tipo y antigüedad en el puesto de trabajo, el mismo está constituido por 25 preguntas con una escala numérica tipo Lickert de siete opciones de respuesta, que evalúan factores como: Clima Organizacional (CO), Estructura Organizacional (EO), Territorio Organizacional (TER), Tecnología (TEC), Influencia del Líder (IL), Falta de Cohesión (FC) y Respaldo del Grupo de Trabajo (RG) (Ivancevich y Matesson, 1989)

Para determinar el estrés organizacional se utilizaron dos medidas diferentes: La sumatoria de los puntos obtenidos individualmente para cada pregunta denominada puntuación total de estrés y la puntuación del estrés ponderado, es decir la puntuación ponderada por cada una de las siete dimensiones exploradas. Para medir el nivel de estrés se dividió la puntuación obtenida del estrés total, en un punto de corte en los 90 puntos (> 90). Se consideraron cuatro niveles para la puntuación total de estrés de la siguiente forma: < 90 bajo nivel de estrés, de 91-117 nivel intermedio, de 118-153 nivel de estrés y de 154 -175 nivel alto de estrés. Se calificó como estresadas a las personas incluidas en los niveles estrés, intermedio y alto.

Para el estrés ponderado se consideraron los valores promedio para cualquiera de las dimensiones exploradas por arriba de cuatro puntos (> 4) como indicio de un grado moderado de estrés indicando que esta variable debe ser investigada de forma más cercana y detallada (Ivancevich y Matesson, 1989).

Para el afrontamiento se utilizó la escala de evaluación de técnicas de afrontamiento de Carver y col.(1989), que mide el afrontamiento del estrés en sus aspectos conductuales y cognitivos. Como resultado de su culminación se obtienen los quince modos de afrontamiento: Afrontamiento activo, planificación, búsqueda de apoyo social instrumental, búsqueda de apoyo social emocional, supresión de actividades distractoras, religión, reinterpretación positiva, refrenar el afrontamiento, aceptación, desahogarse, negación, desconexión mental, desconexión conductual, consumo de droga y humor.

Para medir los niveles de depresión se utilizó la escala de Hamilton (Vasquez y Sanz, 1991) la cual se centra básicamente en los componentes somáticos y comportamentales de la depresión. Para el Test de Hamilton las preguntas son valoradas con una puntuación de 0 a 2 en unos casos y de 0 a 4 en otros, si la suma total de esta escala es igual o mayor a 6 puntos hay un trastorno depresivo y el Inventario de Depresión de Beck (Vazquez y Sanz, 1991) desarrollado para evaluar la intensidad del síndrome depresivo reflejando la importancia concedida al componente cognitivo. Para la escala de depresión de Beck los ítems son valorados con una puntuación de 0 a 3. Los resultados se reflejan de la manera siguiente: 0 – 9 No depresión, 10 - 19 Depresión leve, 20 - 29 Depresión moderada y 30 - 63 Depresión Severa.

La información fue procesada en Excel de Microsoft Office (2000). Para el análisis estadístico se utilizó la estadística descriptiva y se presentaron los resultados en valores absolutos y relativos. Se utilizó el análisis de correlación múltiple de Spearman para determinar la relación entre estrés organizacional, depresión y demás dimensiones estudiadas. Se aplicó la prueba del Chi Cuadrado (X^2), para determinar la existencia de asociación entre las variables cualitativas de la Investigación, se consideró como significativa una $p < 0,05$. Para evaluar la diferencia entre las medias se empleo el programa Stats à Decision Analyst (Thomas y Thomas, 2002).

Resultados

La muestra bajo estudio estuvo conformada en su mayoría por personas del sexo masculino 103 personas (69%), los trabajadores participaron de manera voluntaria en la investigación, 75 de ellos (50%) lo hicieron de forma anónima. Al analizar los datos obtenidos, no se encontraron diferencias significativas en las respuestas de ambos grupos, es decir, la variable identificación no influyó en los resultados.

Las características demográficas y laborales determinaron una edad media de $38,11 \pm 7,97$ con un rango de 24 a 57 años. Antigüedad laboral media de $11,10 \pm 6,55$, variando entre 1 y 25 años. La distribución de la muestra por nómina mostró que 112 trabajadores (75%) pertenecían a la nómina mayor y 38 trabajadores (25%) a la nómina menor. (Datos no mostrados).

La media de la puntuación de estrés total fue de $68,95 \pm 27,91$, con un rango entre 25 y 163 puntos; la

moda y la mediana fueron de 37 y 38 respectivamente. (Datos no mostrados).

En la Tabla 1 se presenta la puntuación de estrés total de los trabajadores; se observó que la mayoría de los individuos 118 (79%) estaban por debajo del punto de corte de 90 puntos, sólo 1 (100 %) persona reportó un nivel de estrés alto, con una puntuación de 163 puntos. También se evidenció, según los resultados obtenidos del Cuestionario de estrés de la OIT /OMS (CEOIT), que en el grupo que presentó estrés organizacional ($n=32$, niveles intermedio, estrés y alto) la ocurrencia fue de 21% con una media de $75,45 \pm 30,59$ puntos.

Tabla 1
Puntuación de estrés total en trabajadores petroleros

Nivel de estrés	n°	%	M ± DE ^b
Bajo	118	79	57,62 ± 17,57
Intermedio	24	16	101,00 ± 5,87
Estrés	07	04	128,66 ± 8,70
Alto	01	01	00,00 ± 0,00
Total	150	100	68,95 ± 27,91

^a Número de trabajadores.

^b Los valores están expresados como Media ± Desviación estándar.

La puntuación de estrés total por grupos étnicos y sexo se presenta en la Tabla 2. En el nivel alto de estrés se encontró 1 persona de sexo femenino en el grupo étnico de 30 a 35 años (100%) con una puntuación de 163. En el nivel estrés, el mayor porcentaje estuvo en el grupo étnico comprendido entre 36 y 41 años en el sexo masculino mayormente obteniendo un porcentaje de 50 %. En el nivel intermedio el mayor porcentaje se encontró en el grupo étnico 42 – 47 años con 8 personas predominando igual en los hombres. El grupo étnico que presentó el mayor porcentaje 24% ($54,55 \pm 15,68$ puntos) fue de 30-35 años para el nivel bajo destacándose el grupo masculino con un 17 %. Por lo que se observa una predominancia de los niveles de estrés en el grupo masculino. No existieron diferencias significativas entre las medias de los grupos conformados.

La relación entre niveles de estrés total por antigüedad laboral y grupo de nómina se presenta en la Tabla 3, se observa que en todos los niveles predominó el grupo constituido por los individuos entre 11 y 15 años en la empresa, y el único puntaje alto fue el de 1 persona en este grupo. En cuanto a los grupos de nómina,

Tabla 2
Puntuación de los niveles de estrés total por grupo etareo y sexo en trabajadores petroleros

Grupos etáreos (Años)	Niveles de estrés											
	Bajo			Intermedio			Estrés			Alto		
	n	%	M ± DE ^a	n	%	M ± DE	n	%	M ± DE	n	%	M ± DE
24 - 29	20	17	62,00 ± 15,72	01	16	102,25 ± 4,57	01	14	00,00 ± 0,00	00	00	00,00 ± 00,00
30 - 35	29	24	54,55 ± 15,68	05	21	101,40 ± 3,91	01	14	00,00 ± 0,00	01	100	00,00 ± 00,00
36 - 41	26	22	61,62 ± 20,11	05	21	99,40 ± 7,76	04	58	126,75 ± 6,23	00	00	00,00 ± 00,00
42 - 47	27	23	58,22 ± 17,96	08	33	101,00 ± 7,83	01	14	127,00 ± 8,49	00	00	00,00 ± 00,00
48 - 53	14	12	55,07 ± 19,56	02	09	101,00 ± 5,66	00	00	00,00 ± 0,00	00	00	00,00 ± 00,00
54 - 59	02	02	46,00 ± 29,69	00	00	00,00 ± 0,00	00	00	00,00 ± 00,00	00	00	00,00 ± 00,00
Sexo												
Femenino	32	27	63,45 ± 25,30	11	46	72,77 ± 27,35	03	43	75,93 ± 29,15	01	100	00,00 ± 00,00
Masculino	86	73	63,11 ± 24,51	13	54	76,67 ± 30,38	04	57	68,46 ± 28,37	00	00	00,00 ± 00,00

n = Número de la muestra. /^a Los valores están expresados como Media ± Desviación estándar.

Tabla 3
Puntuación de los niveles de estrés total por antigüedad laboral y nómina en trabajadores petroleros

Antigüedad laboral (Años)	Niveles de estrés											
	Bajo			Intermedio			Estrés			Alto		
	N	%	M ± DE ^a	n	%	M ± DE	n	%	M ± DE	n	%	M ± DE
0 - 5	23	19	63,50 ± 14,94*	06	24	69,40 ± 19,82	03	43	75,95 ± 26,56	00	00	00,00 ± 00,00
6 - 10	29	25	69,09 ± 25,10*	04	17	70,61 ± 25,33	01	14	00,00 ± 0,00	00	00	00,00 ± 00,00
11 - 15	33	28	56,04 ± 18,97*	09	38	87,57 ± 24,89	02	29	137,00 ± 6,23	01	100	00,00 ± 00,00
16 - 20	18	15	57,72 ± 15,13*	01	04	00,00 ± 00,00	00	00	00,00 ± 8,49	00	00	00,00 ± 00,00
21 - 25	15	13	49,40 ± 17,62*	02	17	96,00 ± 01,41	01	14	00,00 ± 0,00	00	00	00,00 ± 00,00
Nómina												
Mayor	86	73	67,82 ± 27,49*	17	71	69,24 ± 27,70*	06	86	70,35 ± 28,63	01	100	00,00 ± 00,00
Menor	32	27	81,17 ± 24,43*	07	29	70,72 ± 28,68*	01	14	00,00 ± 00,00	00	00	00,00 ± 00,00

n = Número de la muestra. /^a Los valores están expresados como Media ± Desviación estándar.

predominaron los trabajadores de nómina mayor quienes presentaron niveles más altos de estrés con mayores porcentajes en todas las categorías, incluyendo el único puntaje alto. Al aplicar la prueba t de Student se encontraron diferencias significativas entre los grupos ($p < 0,01$).

Al analizar la puntuación total de estrés por puestos de trabajo (datos no mostrados) se encontró que en la categoría de estrés bajo, el mayor porcentaje 25% ($72,45 \pm 29,22$ puntos) lo presentó el Profesional I, seguido de la secretaria y el Profesional II con 8% y 13 % respectivamente. En la categoría intermedia el mayor porcentaje lo obtuvo el operador de planta con 24% ($71,44 \pm 28,54$ puntos), siendo importante observar que los puestos de trabajo profesional II, profesional I, coordinador de proyecto y gerente tuvieron 13% en cada puesto. En las categorías de estrés y alto los mayores porcentajes de estrés organizacional los presentó el Supervisor de proyecto con 30% ($72,55 \pm 29,38$ puntos) y 100% respectivamente. Sin embargo, los profesionales II y I, investigador, analista SHA y asesor de seguridad en la categoría estrés tuvieron un 14%. No se hallaron diferencias significativas entre los grupos.

En la Tabla 4 se muestra la puntuación de estrés ponderado por dimensiones del CEOIT para toda la muestra estudiada. La media más elevada de puntos se registró en el Clima Organizacional (CO) ($11,74 \pm 5,27$) y la Estructura Organizacional (EO) ($11,27 \pm 4,97$) respectivamente, y la dimensión con la media más bajo de puntos se observó en Tecnología (TEC) ($9,67 \pm 4,90$). No hubo diferencias significativas entre los grupos.

Los niveles de depresión según Hamilton y Beck según el sexo se presentan en la Tabla 5, en el test de Hamilton la depresión estuvo presente en 58 individuos (39%), predominando en el grupo femenino en 25

individuos que representan el 53 %. Los niveles de depresión determinados por el test de Beck para medir el componente cognitivo, se encontraron presentes en 15 individuos (10%); ocurriendo la depresión mayormente en el grupo femenino, presente en 6 individuos (13%).

En la Tabla 6, se presentan los tipos de afrontamiento utilizados por los individuos, en ella se observa que el tipo más utilizado fue la planificación por 72 personas (30%), seguido por las que enfrentaban las situaciones estresantes a través de la reinterpretación positiva y crecimiento 46 individuos (20%), y un aspecto muy importante lo constituyó el afrontamiento religioso en cuarto lugar con 28 personas (12%). Además se muestra que el enfoque y desahogo de emociones y la supresión de actividades competitivas fueron las herramientas que menos utilizaban los individuos para disminuir su estrés.

Tabla 4
Puntuación de estrés ponderado por dimensiones en trabajadores petroleros

Dimensiones del CEOIT ^a	M \pm DE ^b
Clima organizacional (CO)	11,74 \pm 5,27
Estructura organizacional (EO)	11,27 \pm 4,97
Falta de cohesión (FC)	10,08 \pm 5,20
Territorio organizacional (TO)	9,94 \pm 4,97
Influencia del líder (IF)	9,93 \pm 5,20
Respaldo del grupo (RG)	9,88 \pm 6,90
Tecnología (TEC)	9,67 \pm 4,90

^a CEOIT = Cuestionario de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud.

^b Los valores están expresados como Media \pm Desviación estándar.

Tabla 5
Niveles de depresión de Hamilton y Beck según sexo en trabajadores petroleros

Depresión	Hamilton			Beck								
	Total		Femenino	Masculino	Total		Femenino	Masculino				
	%	n	%	n	%	n	%	n				
Presente (leve y moderada)	58	39	25	53	33	32	15	10	41	87	94	91
Ausente	92	61	22	47	70	68	135	90	06	13	09	09

n = Número de individuos.

Tabla 6
Tipos de afrontamiento en trabajadores petroleros

Tipo de Afrontamiento ^a	n ^b	%
Planificación	72	30
Reinterpretación positiva y crecimiento	46	20
Activo	30	13
Religioso	28	12
Uso de soporte social emocional	19	08
Humor	13	05
Uso de soporte social instrumental	09	04
Aceptación	06	03
Distracción mental	05	02
Enfoque y desahogo de emociones	04	02
Supresión de actividades competitivas	02	01
Total	234	100

^a Escala de Evaluación de Técnicas de Afrontamiento de Carver y col.

^b Número de individuos.

Al realizar el análisis de correlación múltiple de Spearman entre estrés organizacional y demás variables de estudio se encontró una correlación positiva muy significativa (0,219 $p < 0,01$) para niveles de depresión de Beck, y una correlación negativa significativa (-0,193 $p < 0,05$) con la antigüedad laboral, que implica que mientras una de las variables aumenta la otra disminuye y viceversa. Las variables niveles depresión de Hamilton, afrontamiento y edad no mostraron correlación. Al correlacionar el afrontamiento con las diferentes variables de estudio no hubo relación

Discusión

El concepto de estrés se ha aplicado a los fenómenos psicosociales. Se produce cuando una serie de demandas inusuales o excesivas amenazan el bienestar o integridad de una persona. En el intento de dominar la situación se corre el peligro de que los recursos de afrontamiento se vean superados, llevando a una perturbación en el funcionamiento, y la presencia de síntomas como ansiedad, depresión, desmotivación, entre otros. En este estudio se utilizó el Cuestionario de Estrés Organizacional recomendado por la OIT / OMS, el cual clasifica en forma más específica los tipos de respuesta ofrecidas por los trabajadores ante situaciones de estrés organizacional; en Venezuela este instrumento sólo ha sido utilizado en trabajadores de una industria

cervecera (Chacín, 2000) y en población petrolera costa afuera, relacionándolo con ruido ocupacional (Hernández, 2002). Esto produce dificultades al momento de hacer comparaciones, debido a que los factores estresantes de tipo laboral se manifiestan y perciben de manera diferente en poblaciones de trabajo distintas.

Las características demográficas y antigüedad laboral de la población estudiada son similares a las descritas en investigaciones anteriores (Pérez, Figallo, Cordero, 1994; Mansilla et al. 1994; Laguna et al. 1996) para población petrolera venezolana. Sin embargo, aunque pertenecen a la misma actividad económica, existe variación importante en los puestos de trabajo, actividades que realizan e instalaciones de la población estudiada en esta investigación y otras donde se han realizado estudios similares.

En un estudio realizado en población petrolera por Cordero y colaboradores (1994), describieron la incidencia de estrés en los trabajadores de una filial petrolera, usando la escala de Ansiedad de Hamilton modificada; obteniendo una incidencia de estrés del 21% en las cuatro áreas operacionales estudiadas (Caracas, Oriente, Occidente y Amuay). Mansilla y colaboradores (1994) estudiaron los efectos del estrés laboral en los niveles de lípidos sanguíneos en la población petrolera de la misma filial, utilizando la misma escala de Hamilton modificada, determinando en la población central (Caracas) valores de estrés del 21,6 %. Ambos estudios mostraron niveles de estrés similares a los reflejados en este estudio (21%) (Tabla 1), lo cual indica una incidencia menor de esta afección a la observada en otras poblaciones mundiales (NIOSH, 1998). Se especula que ocurrió un fenómeno de sub-registro, debido a una connotación socio cultural desfavorable en cuanto a los aspectos psicológicos, en especial del estrés y las personas que lo padecen. Para un gran sector de la población laboral, el presentar síntomas de estrés es una debilidad que puede demorar su desarrollo en la Organización.

En relación con el estrés organizacional los trabajadores que se tomarán como estresados son los que se ubicaron en los niveles de estrés, intermedio y alto, por encima del punto de corte de 90 puntos en los resultados del CEOIT.

En lo relacionado a la distribución del puntaje de estrés total por grupo etéreo (Tabla 2) los resultados de esta investigación se asemejan a los reportados por

Cordero y colaboradores (1994), donde el grupo etéreo más afectado por el estrés se ubicó entre 30 y 38 años en todas las áreas estudiadas; en el presente estudio el grupo con porcentaje más alto fue el de 30 a 35 años y 42 a 47 años. En cuanto al sexo, el estrés bajo ocurrió de igual manera tanto en las mujeres como en los hombres, pero en general predominó en los hombres, a pesar de que en el grupo femenino se ubicó el único puntaje alto.

En lo que respecta a la distribución del puntaje de estrés total por puesto de trabajo (Datos no mostrados), en el presente estudio no se hallaron diferencias significativas entre los grupos, contrastando con lo observado en otros estudios (Pérez et al. 1994; Mansilla et al. 1994; Laguna et al. 1996). Esto puede explicarse debido a la diferencia de actividades que se realizan en la empresa estudiada en relación con otras filiales de la empresa petrolera. El puesto de trabajo mayormente afectado fue el de supervisor de proyecto, pues aún cuando hay un número reducido de los mismos se encuentran ubicados en todos los niveles de estrés, incluyendo el único puntaje alto. Igualmente los puestos de profesional I y II se ubican en todos los niveles exceptuando el alto.

El grupo entre 11 y 15 años de antigüedad laboral (Tabla 3) ubicado en el nivel alto fue el más afectado, lo cual coincide con lo encontrado por Cordero y colaboradores (1994).

En la presente Investigación la nómina mayor (Tabla 3) fue la más afectada por estrés coincidiendo con lo descrito por Cordero y col. (1994), pues según su clasificación de los empleados por grupo salarial, en las áreas operacionales de Oriente y Caracas la nómina mayor fue el grupo de mayor riesgo psicosocial, debido a que las personas pertenecientes a la misma poseen una sobrecarga de trabajo al tener que estar disponibles para la empresa al momento que se requiera, por su condición de personal de confianza y tienen mayores responsabilidades que las de la nómina menor, cuyas actividades de trabajo están reguladas en el contrato colectivo que estipula horas de trabajo y tareas limitadas que la empresa debe respetar.

En el estudio realizado las dimensiones que resultaron con un promedio significativo fueron Clima Organizacional (CO), Estructura Organizacional (EO) y Falta de Cohesión (FC) (Tabla 4), que reflejan ser factores importantes de tipo psicosocial que influyen como estresores organizacionales que pueden

desencadenar síntomas psicológicos en los trabajadores (ansiedad, depresión, desmotivación, fatiga, entre otros) que directamente repercuten con la productividad y buen desempeño de los mismos.

Las dimensiones Clima Organizacional y Falta de Cohesión, demuestran que estas variables son estresores laborales importantes para esta población en estudio. Las referencias verbales realizadas por algunos trabajadores en el momento de la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, permite inferir que esto responde al tipo de evaluación del desempeño utilizado en la empresa con una escala con un rango del 1 al 5, que luego coloca al trabajador en una curva o ranqueo, en la que de acuerdo a la posición que ocupe obtiene una compensación de tipo monetaria. Esto pudiera traer como consecuencia una actitud competitiva entre compañeros de trabajo, que crea tensión y diferencias entre ellos, lo que causa un inadecuado clima organizacional y una evidente falta de cohesión grupal.

La dimensión Estructura Organizacional puede ser un factor estresante en el momento actual, debido a la crisis que atravesó recientemente la industria petrolera venezolana; ya que aún cuando la misma no sufrió mayores transformaciones en cuanto a los cargos, si fue afectada por modificaciones en las personas que ocupaban dichos cargos, lo cual introdujo un brusco cambio que siempre tiene respuestas negativas por parte de los trabajadores.

Un aspecto importante a resaltar, se refiere a las dimensiones que deben ser tomadas en cuenta como estresores organizacionales, en los puestos de trabajo específicos: Se encontraron además del Clima Organizacional (CO), Estructura Organizacional (EO) y la Falta de Cohesión (FC), en el puesto de supervisor de proyecto, la Influencia del Líder (IL). En el de Profesional I, la Tecnología (TEC) y el Respaldo de Grupo (RG) y en el de profesional II, la Influencia del Líder (IL).

Al encontrarse que la media de cualquiera de las dimensiones es mayor que 4, existe un indicio de un grado moderado de estrés organizacional, que permite identificar que esos factores, son fuentes del mismo que están influenciando el desempeño del grupo de trabajadores.

La depresión de tipo comportamental y somática (Tabla 5) evidenció mayor predominio en el sexo

femenino, presentes en el 53 % así como la depresión de tipo cognitiva resultado que coincide con lo planteado por Serra (2001) en su estudio donde la mayor incidencia de este trastorno se presentó en mujeres.

En cuanto al afrontamiento (Tabla 6) en el presente estudio las principales herramientas que utilizaban los trabajadores para enfrentar las situaciones estresantes fueron la planificación, la reinterpretación positiva y crecimiento, el afrontamiento activo y el religioso; los cuales se consideran tipos de afrontamiento directo y defensivo. Estos resultados coinciden con los planteados por otros investigadores (Parasuraman y Cleck, Dewe y Guest, citados por Lazarus y Folkman 1986)

En conclusión, se encontraron niveles de estrés organizacional bajo en la mayoría de los trabajadores de la empresa, y un manejo adecuado de sus recursos

de afrontamiento; se consiguió además un alto porcentaje de depresión, mayormente en la población femenina, existiendo correlación positiva entre los niveles de estrés y la depresión de componente cognitivo. Las dimensiones Clima Organizacional, Estructura Organizacional y Falta de Cohesión mostraron medias elevadas en la puntuación de estrés ponderado, factores que deben tenerse en cuenta como agentes estresores laborales.

Agradecimiento

Los autores expresan un agradecimiento especial a la industria que colaboró para realizar este trabajo en sus instalaciones y a todas aquellas personas que participaron en el estudio, así como aquellas que desinteresadamente colaboraron directa o indirectamente en el mismo.

Referencias bibliográficas

- American Psychiatry Association. (2000). *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders* (4^{ta} Edition). Text Revision. (pp. 467-468,471). Washington, DC.: American Psychiatry Association.
- Arbelo, V. (1998). *Sociología Clínica Consultores*. Argentina. 2: 21-23.
- Benavides F, Ruiz C, García A. (1997). *Salud Laboral*. (pp.327-333) Barcelona, España: Masson S.A..
- Bernard, C. (1987). *Raport sur les progrès et la marche de la physiologie générale*. (pp. 567-586). París: Bailiere.
- Brossard, E. (1994). *Intevp ruta y destino de la Investigación Petrolera en Venezuela*. (pp. 75-83, 118-124). Los Teques, Edo. Miranda. Venezuela.
- Cardenas, S. (1999). El estrés ocupacional ¿Muy estudiado y poco comprendido?. *Rev. Consejo Colomb. de Seg.*, 12: 33-35.
- Carver, C. S., Scheier, M. F. & Weintraub, J. K. (1989). Assessing coping strategies: A theoretically based approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56, 267-283.
- Chacín A, BJ. (2000). *Estrés Organizacional y Exposición a ruido en trabajadores de una planta de envasado de una industria cervecera*. Tesis doctoral no publicada. Universidad del Zulia, Facultad de medicina. Maracaibo, Venezuela; p. 60.
- Cox, T. (1978). *Stress*. (pp. 678-690). Baltimore: University Park Press.
- Folmank, S; Lazarus, R. & Delongis, A. The Dynamics of a stressful encounter: Cognitive appraisal, coping and encounter outcomes. *Journal of personality and social Psychology*. 50, 571-579.
- Gibson, L. (1994). *Las Organizaciones*. (pp. 560-572). Caracas: Adisson Wesler Iberoamericana.
- Hernández, L. (2002). *Correlación entre estrés organizacional y exposición a ruido en trabajadores petroleros*. Trabajo de grado magíster en salud ocupacional no publicado. Universidad del Zulia. Maracaibo. p. 66.

- Ivancevich, J.M. y Matesson, M. (1989). *Estrés y trabajo una perspectiva Gerencial*. (p. 267) 2^{da} edición. México D.F.: Trillas.
- Laguna, E; Perdomo, A; Calleja, J; Oliveros, M; Sánchez, A; Pérez, L; et al. (1996). *Influencia del estrés Psicosocial en la presencia de factores de riesgo cardiovascular*. VI Jornadas de salud ocupacional de Petróleos de Venezuela y sus empresas filiales. (pp. 2-20)
- Lazarus, R. (1966). *Psychological Stress and coping process*. (pp. 553-570) New York: Mc Graw-Hill.
- Lazarus, R; Folkman, S. (1986). *Estrés y Procesos cognitivos*. Barcelona, España: Martinez Roca.
- Mansilla, H; Oliveros, M; Laguna, E; Pérez, L; Luzardo, E; López, J; et al. (1994). *Efectos del estrés laboral en los niveles de lípidos sanguíneos*. V Jornadas de salud ocupacional de Petróleos de Venezuela y sus empresas filiales. (pp.1-7).
- Microsoft Office 2000®. Programa de Hojas de cálculo. Excel 2000.
- National Institute For Occupational Safety and Health. (1998). *Stress at Work*. US. Department of Health and Human Services, Public Health Service, Centers of Disease control. Publication N° 99-101.
- Ortega, J. (1999). *Estrés*. (pp. 340-345). México: Mc.Graw-Hill.
- Oyarzún, F; González, X; Soto, M; Tapia, L; Trucco B, M. (1999). Neurosis ocupacional. *Bol. Cient. Asoc. Chile. 1*: 53-55.
- Pérez, L; Figallo, C & Cordero, M. (1994). *Evaluación de estrés en Lagoven. Análisis de factores de riesgo Psicosocial*. V Jornadas de salud Ocupacional de Petróleos de Venezuela y sus empresas filiales. pp.197-220.
- Petróleos de Venezuela S.A. 2000-2002. *Convención Colectiva del trabajo*. Cláusula 3 trabajadores Cubiertos. Notas de la minuta # 1. Caracas, Venezuela. pp. 3-4.
- Robbins, S. (1998). *Comportamiento organizacional: Concepto, controversias y aplicación*. (p.546) México.
- Schultz, W. (1991). *Psicología Industrial*. (p. 470-475) México: Mc Graw-Hill.
- Selye, H. (1956). *The Stress of life*. (p. 534-596). New York: Mc Graw-Hill.
- Serra, C.L. (2001). Depresión y estrés laboral en el personal de la FAN en el Hospital Militar Dr. Carlos Arvelo. *Psiqu. Neurol. 18*:25-30
- Stein, D; Hollander, E. (2002). Textbook of anxiety Disorders. Washington, DC. *The American Psychiatric Publishing*. 44-46.
- Thomas, J. & Thomas, J. (2002). *StatsÔ Decision Analyst, Inc*.
- Vasquez, S. & Sanz, M. (1991). *Niveles de correlación entre escalas de depresión*. (pp. 32-36). Madrid, España.
- Viramontes, O. (2001). El estrés una realidad presente en los trabajadores. *El Heraldo de Chihuahua. 11*:1-5. México.
- Weitz, J. (1970). *Social and Psychological factors in Stress*. (p. 573-575). New York: Holyt, Rinehart & Winston.