

JSS

Cuestionario de Estrés Laboral



C. D. Spielberger
P. R. Vagg

Adaptación española:
C. Catalina Romero
(Ibermutuamur)



Cuestionario de Estrés Laboral

Charles D. Spielberger
Peter R. Vagg

Adaptación española:

Carlos Catalina Romero

Departamento de Proyectos Sanitarios de Ibermutuamur



ibermutuamur

CORPORACIÓN mutua

MANUAL

(2ª edición, revisada)



hogrefe

TEA Ediciones, S.A.U.
Madrid, 2021

ÍNDICE

PREFACIO	5
PRÓLOGO	7
FICHA TÉCNICA	9
1. INTRODUCCIÓN	11
1.1. La medida del estrés en el lugar de trabajo	11
1.2. Concepto y medida del estrés laboral	12
1.2.1. Concepto de estrés laboral	13
1.2.2. Medidas del estrés laboral	15
1.3. El <i>Cuestionario de Estrés Laboral</i>	19
1.3.1. Escalas y subescalas del JSS	20
1.3.2. Puntuaciones e índices de los ítems	21
2. NORMAS DE APLICACIÓN Y CORRECCIÓN	23
2.1. Formación necesaria para el uso del JSS	23
2.2. Normas de aplicación	23
2.3. Normas de corrección	25
2.4. Respuestas en blanco	26
3. NORMAS DE INTERPRETACIÓN	27
3.1. Uso de los baremos	27
3.2. Interpretación de las puntuaciones	29
3.2.1. Interpretación de las escalas y subescalas del JSS	29
3.2.2. Uso de las escalas del JSS en consultoría: un caso práctico	29
3.2.3. Interpretación y propiedades de los ítems	30
3.2.4. Uso de los ítems del JSS en consultoría: un caso práctico	31
4. CONSTRUCCIÓN ORIGINAL DE LA ESCALA E INVESTIGACIONES REALIZADAS ...	33
4.1. Desarrollo de los ítems y las escalas del JSS	33
4.2. Análisis factorial de los ítems y construcción de las subescalas	34
4.3. Uso del JSS con diferentes colectivos laborales	35
4.4. Estudios de validez originales e investigaciones realizadas	36
4.5. Uso en la consultoría con directivos y empleados	38
4.6. Investigación transcultural	39
4.7. Resumen	40
5. ADAPTACIÓN ESPAÑOLA	41
5.1. Muestra de tipificación	41
5.1.1. Características de la muestra de tipificación	41
5.1.2. Grupos ocupacionales	42
5.2. Análisis de los ítems	44
5.3. Fiabilidad	49
5.4. Validez	49
5.4.1. Validez de constructo	49
5.4.2. Validez referida a un criterio	51
5.5. Resumen	61
BIBLIOGRAFÍA	63
APÉNDICE A. Especificación de las ocupaciones por grupo	71

FICHA TÉCNICA

- **Nombre:** JSS. Cuestionario de Estrés Laboral.
- **Nombre original:** *JSS. Job Stress Survey.*
- **Autores:** Ch. D. Spielberger y P. R. Vagg.
- **Procedencia:** PAR, *Psychological Assessment Resources, Inc.* Odessa, Florida. EE.UU.
- **Adaptación española:** Carlos Catalina Romero, con la colaboración especial de Ibermutuamur (2010).
- **Aplicación:** Individual y colectiva.
- **Ámbito de aplicación:** Adultos.
- **Duración:** Entre 15 y 20 minutos.
- **Finalidad:** Evaluación del nivel general de estrés laboral, y de la severidad y la frecuencia con que ocurren 30 fuentes genéricas de estrés.
- **Baremación:** Baremos españoles (N=11.733) en situación laboral y divididos en tres grandes grupos en función de las características del puesto.
- **Material:** Manual, ejemplar y clave de acceso (PIN) para la corrección por Internet.

La visualización de estas páginas no está disponible.

Si desea obtener más información
sobre esta obra o cómo adquirirla
consulte:

www.teaediciones.com

1.3. El Cuestionario de Estrés Laboral

El *Cuestionario de Estrés Laboral* (*Job Stress Survey*; JSS) fue diseñado para evaluar las fuentes genéricas de estrés laboral a las que se encuentran expuestos los varones y las mujeres empleados en una amplia variedad de contextos laborales, intentando superar algunos de los problemas señalados anteriormente en relación con los instrumentos de medida ya existentes. Tratando de seguir la recomendación para la medida del estrés laboral de evaluar un conjunto nuclear de cuestiones, formulada por Murphy y Hurrell (1987), cada uno de los 30 ítems¹ del JSS describe un acontecimiento estresor de carácter genérico relacionado con el trabajo. Como han recomendado Jackson y Schuler (1985), los ítems del JSS se centran en aspectos de las situaciones de trabajo que a menudo producen tensión psicológica. De acuerdo con la recomendación realizada por Dewe (1989) de prestar más atención a la intensidad y frecuencia del estrés laboral, el JSS evalúa la severidad percibida (“intensidad”) y la frecuencia con la que ocurren los 30 acontecimientos estresantes.

La mayor parte de las medidas del estrés laboral valoran el grado de acuerdo o desacuerdo con afirmaciones que describen diversas fuentes de estrés relacionadas con el trabajo. En contraste con esta estrategia de evaluación, el JSS pregunta acerca de la severidad de los acontecimientos estresantes específicos, tal y como un trabajador individual los percibe, y con qué frecuencia fue experimentado cada uno de ellos durante los últimos 6 meses. Evaluar la severidad percibida y la frecuencia de cada estresor proporciona a la medida del estrés laboral la distinción estado-rasgo que ha probado revestir una importancia crítica en la investigación acerca de la evaluación de emociones y personalidad (Spielberger, 1982, 1983, 1988).

El JSS evalúa la severidad percibida (intensidad) y la frecuencia con que ocurren 30 fuentes generales de estrés relacionadas con el trabajo a las que se encuentran expuestos comúnmente tanto varones como mujeres empleados en un amplio abanico de contextos profesionales (de negocios, industriales, educativos...). Además de proporcionar información relativa a los estresores que afectan de un modo adverso a los trabajadores en cuanto individuos, el JSS también puede ser utilizado para identificar las fuentes de estrés laboral en grupos de trabajadores y para valorar y comparar los niveles de estrés de los empleados pertenecientes a diferentes departamentos o divisiones dentro de una misma organización.

La respuesta a los ítems del JSS requiere en primer lugar puntuar en una escala de 9 puntos la severidad percibida en cada acontecimiento estresante comparándolo con un estresor estándar (i.e., “Asignación de tareas desagradables”), con un valor intermedio de referencia en el punto 5 de la escala. Después de valorar la severidad percibida con cada estresor, los individuos que responden deben emplear una escala de *0 a 9 o más días* (9+) para informar acerca de la frecuencia con que cada estresor se produjo en los últimos 6 meses. Las puntuaciones en los índices proporcionan estimaciones de la cantidad de estrés laboral experimentado por el sujeto en las áreas evaluadas por el JSS.

¹ Se trata de 30 acontecimientos o situaciones en las que se valora la severidad por un lado y la frecuencia por otro; para facilitar la aplicación y la corrección, en el cuadernillo se han numerado del 1 al 60, 30 situaciones para la severidad y las mismas 30 situaciones para la frecuencia. Así, en el manual encontrará ocasiones en las que aparezcan indistintamente el número 30 ó 60 referidos a los ítems del JSS.

El Índice de Estrés laboral (JS-X) y las escalas de severidad (JS-S) y Frecuencia (JS-F) están basados en la totalidad de los ítems que componen la prueba y proporcionan estimaciones del nivel global de estrés laboral que experimenta el individuo. El análisis factorial de las puntuaciones a los 30 ítems correspondientes a Severidad y Frecuencia, procedentes de las respuestas de varones y mujeres pertenecientes a una amplia variedad de contextos ocupacionales, identificó de manera consistente dos componentes principales del estrés laboral: Presión laboral (*Job Pressure*; JP) y Falta de apoyo de la organización (*Lack of Organizational Support*; LS). Dos subescalas formadas por 10 ítems evalúan estos componentes: las presiones asociadas con el trabajo en sí mismo (JP) y la falta de apoyo (LS) por parte de los superiores, los compañeros de trabajo y la cultura y procedimientos organizacionales.

1.3.1. Escalas y subescalas del JSS

El JSS consta de tres escalas y seis subescalas. El término *índice* se ha utilizado para hacer referencia a las escalas y subescalas que combinan las puntuaciones de severidad y frecuencia en un indicador global de nivel de estrés percibido.

Escalas

- ❖ **JS-X. Índice de Estrés laboral** (*Job Stress Index*). El Índice de Estrés laboral (JS-X) proporciona una estimación del *nivel global* de estrés laboral que experimenta un individuo en su contexto de trabajo. Combina las puntuaciones de severidad y frecuencia de todos los ítems del JSS.
- ❖ **JS-S. Severidad del Estrés laboral** (*Job Stress Severity*). La escala de Severidad del Estrés laboral (JS-S) indica la puntuación media de severidad percibida por el individuo en las 30 situaciones estresantes del JSS. Tales puntuaciones están basadas en la comparación de cada uno de los 29 ítems de severidad (2 a 30) con el estresor estándar (ítem 1) al que le ha sido asignada una puntuación intermedia de 5.
- ❖ **JS-F. Frecuencia del Estrés laboral** (*Job Stress Frequency*). La escala de Frecuencia del Estrés laboral (JS-F) indica la frecuencia media con la que las 30 situaciones estresantes del JSS se han dado en los últimos 6 meses (ítems 31 a 60).

Subescalas de Presión laboral y Falta de apoyo de la organización

- ❖ **JP-X. Índice de Presión laboral** (*Job Pressure Index*). El Índice de Presión laboral (JP-X) evalúa (combinando la severidad y la frecuencia) el estrés laboral experimentado por un individuo atribuible a la presión procedente de su trabajo, tal como puede ser el trabajar tiempo extra, el cumplir plazos de finalización o el papeleo excesivo. Estos 10 estresores reflejan aspectos estresantes de la estructura, el diseño o las obligaciones del trabajo.
 - **JP-S. Severidad de la Presión laboral** (*Job Pressure Severity*). Esta subescala evalúa el nivel medio de severidad percibida respecto a los 10 estresores del JSS más directamente relacionados con la presión en el trabajo.

- **JP-F. Frecuencia de la Presión laboral** (*Job Pressure Frequency*). Esta subescala evalúa la frecuencia media de los 10 estresores del JSS más directamente relacionados con la presión en el trabajo.
- ❖ **LS-X. Índice de Falta de apoyo de la organización** (*Lack of Organizational Support Index*). El Índice de Falta de apoyo de la organización (LS-X) evalúa (combinando la severidad y la frecuencia) la cantidad de estrés laboral atribuible a la falta de apoyo de la organización, tal y como puede ser la dificultad para acceder a los superiores, a los compañeros de trabajo poco motivados y a la falta de oportunidades de promoción. Estos 10 estresores reflejan acontecimientos que implican a otras personas (p. ej., dificultades con los superiores y compañeros) o políticas y procedimientos organizacionales, más que aspectos del trabajo en sí mismos.
 - **LS-S. Severidad de la Falta de apoyo de la organización** (*Lack of Organizational Support Severity*). Esta subescala evalúa el nivel medio de severidad percibida respecto a los 10 estresores del JSS más directamente relacionados con la Falta de apoyo de la organización.
 - **LS-F. Frecuencia de la Falta de apoyo de la organización** (*Lack of Organizational Support Frequency*). Esta subescala evalúa la frecuencia media con la que se producen los 10 estresores del JSS más directamente relacionados con la Falta de apoyo de la organización.

1.3.2. Puntuaciones e índices de los ítems

Además de las escalas y subescalas del JSS, los ítems pueden proporcionar información complementaria en relación con las fuentes de estrés laboral. Dado que cada ítem representa un estresor específico relacionado con el trabajo, los datos referentes a los ítems (p.ej., puntuaciones de severidad y frecuencia y puntuaciones combinadas) pueden ayudar a identificar aspectos específicos del trabajo o del ambiente del trabajo que puedan representar buenos objetivos específicos para el rediseño del puesto, los esfuerzos de cambio organizacional u otras intervenciones.

En el capítulo 2 de este manual se presenta información detallada acerca de la aplicación y puntuación de las escalas y subescalas del JSS. Las estrategias para interpretar las puntuaciones se describen en el capítulo 3. El capítulo 4 trata sobre la construcción original, el desarrollo, la estructura factorial y las propiedades psicométricas de las escalas del JSS, y proporciona información acerca de los procedimientos utilizados en la selección de los ítems de las subescalas Presión laboral y Falta de apoyo de la organización. Por último, el capítulo 5 versa sobre la adaptación española del cuestionario.

2 NORMAS DE APLICACIÓN Y CORRECCIÓN

El JSS evalúa la severidad percibida y la frecuencia con la que se producen 30 situaciones estresantes relacionadas con el trabajo y a las que se ven expuestos los empleados de una amplia variedad de ocupaciones. Las respuestas a cada ítem identifican importantes fuentes genéricas de estrés, experimentadas por los empleados o por grupos de trabajo. El Índice de Estrés laboral (JS-X) y las puntuaciones de Severidad (JS-S) y Frecuencia (JS-F) proporcionan estimaciones del nivel global de estrés laboral experimentado por un individuo o un grupo de empleados en un contexto de trabajo particular. Las subescalas de Presión laboral (JP-X) y de Falta de apoyo de la organización (LS-X) proporcionan información sobre el impacto de estas categorías de estresores fundamentales en individuos o grupos de trabajadores. Este capítulo describe la formación y los procedimientos requeridos para aplicar y corregir adecuadamente el JSS.

2.1. Formación necesaria para el uso del JSS

La aplicación del JSS es relativamente sencilla y directa. Aunque resulta preferible un examinador con experiencia profesional, el personal con un entrenamiento suficiente en el uso de tests psicológicos, ocupacionales o encuestas puede adquirir las habilidades necesarias para aplicarlo y corregirlo revisando cuidadosamente los materiales y los procedimientos descritos en este manual. En cumplimiento de los estándares establecidos para los tests psicológicos y educativos (*American Educational Research Association, American Psychological Association y National Council on Measurement in Education*, 1985), resulta esencial disponer de un profesional cualificado para valorar e interpretar las puntuaciones del JSS. La interpretación sólo debe ser realizada por profesionales con experiencia en evaluación psicológica y con conocimientos sobre la naturaleza del estrés laboral y sus efectos sobre el rendimiento y el comportamiento. La validez y utilidad del JSS se encuentra directamente relacionada con los conocimientos y la experiencia del profesional que interpreta las puntuaciones del test.

2.2. Normas de aplicación

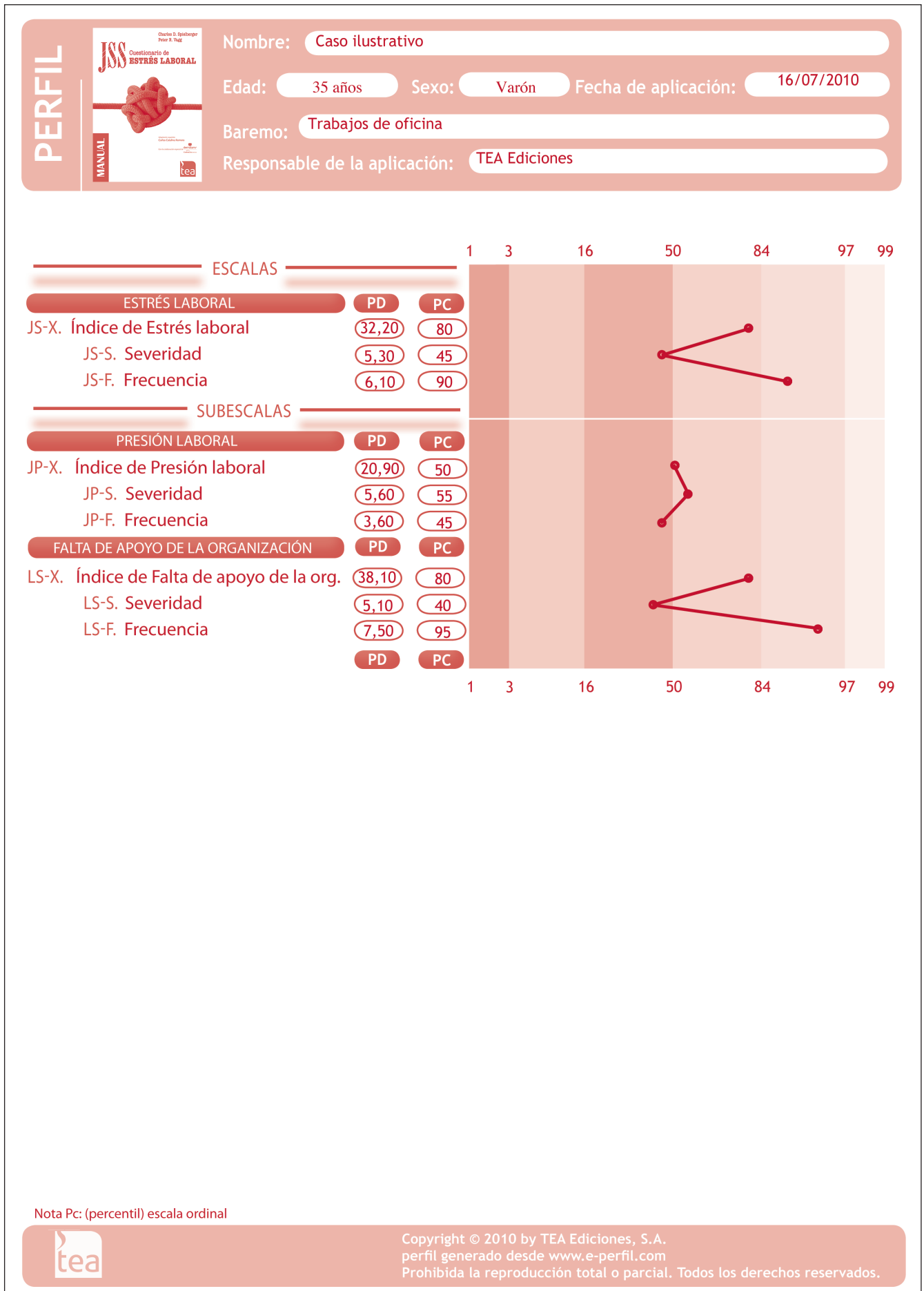
No existe límite de tiempo para responder al JSS. Aunque la mayoría de los examinados completan el inventario en 15 ó 20 minutos, se debe proporcionar el tiempo suficiente para que puedan responder sin sentirse presionados. Si un individuo parece distraído, el examinador debe facilitarle ayuda y darle ánimos. El JSS puede ser aplicado individual o colectivamente. Los procedimientos descritos a continuación deben ser revisados detenidamente antes de comenzar a aplicar la prueba.

La visualización de estas páginas no está disponible.

Si desea obtener más información
sobre esta obra o cómo adquirirla
consulte:

www.teaediciones.com

Figura 3.1. Perfil medio para el conjunto de empleados de dirección



La visualización de estas páginas no está disponible.

Si desea obtener más información
sobre esta obra o cómo adquirirla
consulte:

www.teaediciones.com

El estrés laboral aparece vinculado con un deterioro del rendimiento en el trabajo debido a factores como problemas de salud, absentismo, rotación, accidentes laborales, consumo de drogas y alcohol o comportamientos contraproducentes. Estos problemas suponen costes evidentes para las empresas, como se refleja en el aumento significativo de las solicitudes de incapacidad debido a disfunciones psicológicas que se ha producido en los últimos años.

El *JSS, Cuestionario de Estrés Laboral*, evalúa la **severidad** percibida (intensidad) y la **frecuencia** con que ocurren 30 fuentes genéricas de estrés laboral a las que se encuentran expuestos los empleados en una amplia variedad de contextos laborales.

Consta de tres escalas y seis subescalas que van de lo más general a lo más específico; ofrece información sobre el nivel general, la severidad y la frecuencia del estrés laboral, así como sobre las posibles causas de su aparición, como pueden ser la presión laboral o la falta de apoyo por parte de la organización.

A la **vanguardia** de la
evaluación psicológica ✓

Grupo Editorial Hogrefe

Göttingen · Berna · Viena · Oxford · París
Boston · Ámsterdam · Praga · Florencia
Copenhague · Estocolmo · Helsinki · Oslo
Madrid · Barcelona · Sevilla · Bilbao
Zaragoza · São Paulo · Lisboa

