

# Estrés laboral, autoconcepto y salud en una muestra de militares españoles

Bardera Mora, M.P.<sup>1</sup>, Oscar Segovia A.<sup>2</sup>

*Sanid. mil. 2009; 65 (3): 152-163*

**RESUMEN:** Los objetivos de este trabajo son identificar las principales fuentes de estrés laboral de un grupo de soldados profesionales del Ejército español (N= 779) y analizar el papel de estas fuentes de estrés y del autoconcepto personal sobre la salud, la satisfacción y la permanencia temporal en la Institución. Para ello se ha partido del modelo de estrés laboral de Robertson, Cooper y Williams (1990) en el que la influencia del estrés sobre la salud física y la satisfacción laboral, está modulada por diferentes variables individuales. Los resultados confirman una relación negativa entre los estresores laborales el bienestar físico, la satisfacción laboral y la tendencia a permanecer en la organización. También, como se esperaba los sujetos con mayor autoconcepto informan de mayor bienestar físico. Pero, además de las relaciones directas se ha encontrado que el autoconcepto actúa como variable moduladora. Así, los sujetos con mejor autoconcepto, señalan un mayor bienestar físico y satisfacción, pero sobre todo, en situaciones de alto estrés laboral. Se ha confirmado también que todos los estresores considerados, el bienestar físico y la satisfacción, predicen la tendencia de los sujetos a permanecer en la Institución. Al final, se discuten las implicaciones prácticas de los resultados y se sugieren algunas propuestas de actuación.

**PALABRAS CLAVE:** Estrés laboral, autoconcepto, salud laboral, soldados.

## Occupational stress, self-concept and health in a sample of Spanish service members

**SUMMARY:** This study has been carried out with a wide sample of Spanish service members from different Army units all over the national territory. It has a double objective: on one hand to identify the main causes of occupational stress in this group and, on the other hand, to evaluate whether the personal self-concept can cushion the effects that these occupational stressors can exert on health, satisfaction and length of stay in the Armed Forces, as the direct action on the stressors in the military environment is sometimes difficult. We have utilized the occupational stress model by Robertson, Cooper and Williams (1990) in which the influence of the occupational stressors on health and job satisfaction is modulated by different individual variables. In general, the results confirm the influence of the occupational stressors on health, job satisfaction and tendency to stay in the service. Moreover it has been found out that the self-concept modulates some of these relationships. So, for instance, the subjects with a higher self-concept (especially in its social dimension) always enjoy a better physical well-being and satisfaction. It has also been confirmed that the stressors, the physical well-being and satisfaction predict the subjects' tendency to stay in the service. Finally, and as far as possible gender differences are concerned, the results show that men and women are similar enough as there are hardly any differences between them. Lastly the practical implications of the results are discussed and some action proposals suggested.

**KEY WORDS:** Job stress, Self concept, Occupational health, Soldiers.

## INTRODUCCIÓN

Este trabajo se enmarca en el estudio de las variables organizacionales que pueden constituir riesgos de carácter psicosocial en el contexto militar. Concretamente analiza la influencia de diferentes estresores del contexto laboral de las organizaciones militares sobre el bienestar, la satisfacción y la propensión al abandono de la institución de una muestra de soldados profesionales del Ejército español. A la vez se analiza el papel del autoconcepto personal en esas consecuencias, tanto de forma directa como indirecta, a través de su efecto modulador sobre los estresores laborales.

El trabajo se estructura como sigue. En primer lugar, se presenta una revisión de algunos estudios sobre las variables abordadas, a fin de establecer un marco teórico de referencia. A continuación se

describen los aspectos metodológicos del trabajo, el modelo puesto a prueba y los análisis estadísticos para contrastar las hipótesis y, por último, se recogen las conclusiones y consideraciones finales del trabajo.

## MARCO TEÓRICO

### Estrés laboral

Desde la Psicología, el término estrés se puede entender como estímulo, como respuesta y como transacción. Desde esta última perspectiva, el estrés se entiende como el resultado de una transacción entre el individuo y las demandas de su entorno, siendo fruto de un proceso dinámico en el que se da una relación recíproca entre ambos (para una revisión González-Camino y Osca, 2004). Este enfoque se mantiene en la línea con la definición que hace la Organización Internacional del Trabajo de los riesgos psicosociales (Cox, Griffiths y Rial-González, 2005).

Aunque la tendencia es entender el estrés como transacción, desde la perspectiva de la Psicología de las Organizaciones es preciso analizar los estresores del entorno, con la finalidad de reducirlos o

<sup>1</sup> Cap. Psi. Junta Médico-Pericial Psiquiátrica.

<sup>2</sup> Profesora Titular de la Facultad de Psicología de la UNED. Dpto. de Psicología Social y de las Organizaciones.

**Dirección para correspondencia:** M.ª Pilar Bardera Mora, Junta Médico-Pericial Psiquiátrica. Inspección General de Sanidad. Glorieta del Ejército, s/n 28047 Madrid.

Recibido: 2 de julio de 2009

Aceptado: 2 de julio de 2009

eliminarlos, mejorando el rendimiento y la salud de los empleados (González-Camino y Osca, 2004). Los estresores se han definido como «todo evento, situación o cognición que puedan evocar emociones negativas en el individuo» (Buunk De Jonge, Ybema y De Wolff, 1998). Los autores consideran seis estresores o fuentes de presión, según provengan de: los *aspectos intrínsecos del trabajo*, los *roles desempeñados en la organización*, las *relaciones sociales en el trabajo*, la *carrera profesional*, el *ambiente y estructura organizativa* y los vinculados a la *interacción familia-trabajo*. A continuación se analizan algunos de los principales resultados de cada uno de estos estresores o fuentes de presión laboral.

Los *aspectos intrínsecos del trabajo* se relacionan con el contenido del mismo, y se trataría de estresores inherentes a las tareas desempeñadas y en el ambiente de trabajo (Buunk y col., 1998).

Los estresores *relacionados con los roles desempeñados* se vinculan, sobre todo, al conflicto y la ambigüedad de rol. En la revisión que hacen Lang, Thomas, Bliese y Adler (2003) de la literatura sobre ambigüedad de rol, encuentran que se ha relacionado tradicionalmente con la depresión, el burnout, la tensión y el malestar psicológico, siendo un estresor importante. Osca, González-Camino, Bardera y Peiró (2003) encontraron, en una muestra de soldados españoles, una relación positiva y significativa entre el conflicto de rol y el agotamiento emocional, el malestar físico y la despersonalización. En relación a la ambigüedad de rol, se encontró una relación positiva con el agotamiento emocional, la despersonalización y el malestar físico, y negativa con la realización personal. Algunos autores han encontrado también que los estresores de rol pueden modular la influencia de las demandas del puesto sobre la salud. Por ejemplo, Bliese y Castro (2000) encontraron que la ambigüedad de rol modulaba el efecto de la sobrecarga sobre el cansancio físico y psíquico en soldados. Respecto al conflicto, Oliver, Garcí-Layunta y Tomás (2006), encontraron con personal sanitario que, los trabajadores con mayor bienestar psicológico y satisfacción laboral, eran los que presentaban bajas demandas, alto control de su trabajo y bajos niveles de conflicto de rol.

Las *relaciones sociales en el trabajo* son otro de los estresores considerados en la literatura. Se diferencian tres tipos de relaciones: con los superiores, con los subordinados y con los compañeros. Stetz, Stetz y Bliese (2006) estudiaron el efecto del apoyo social de compañeros y superiores sobre la satisfacción laboral y el bienestar en policías militares, encontrando que, para los sujetos más autoeficaces, un alto apoyo de los superiores suponía más satisfacción laboral, pero sólo en situaciones de baja presión organizacional. No obstante, cuando la presión aumentaba, eran los sujetos con menor apoyo, los más satisfechos, de igual modo, para los menos autoeficaces, la satisfacción era mayor en situaciones de alto apoyo, pero sólo si la presión organizacional era baja. Bliese y Stetz (2007) observaron que la autoeficacia modulaba la influencia de los conflictos grupales sobre la satisfacción laboral, en reservistas del Ejército Norteamericano. Según sus resultados, los sujetos más autoeficaces experimentaban mayor satisfacción que aquellos menos autoeficaces, pero la diferencia era mucho mayor para aquellos sujetos con altos niveles de conflicto grupal.

El *desarrollo profesional* puede ser una fuente de estrés por diferentes motivos (inseguridad laboral, incongruencia entre la formación y la posición organizacional, etc.) (Cox y col., 2005). Roberston y Cooper (1983) encontraron que esta fuente de estrés, se debe a que los trabajadores no pueden adaptar sus expectativas

profesionales a la realidad de su situación laboral, lo que enlazaría con las teorías del ajuste al puesto (para una revisión Martínez-Pérez y Osca, 2004).

Los estresores *derivados del clima organizacional*, incluirían aspectos como la comunicación o el tipo de relaciones permitidas. López-Araujo, Osca y Peiró (2007), en un estudio con soldados españoles, encontraron una influencia significativa del estrés por la estructura y clima organizacional sobre la satisfacción laboral.

Según Hingley y Cooper (1986), los estresores *relativos a la interacción familia-trabajo* conllevan resolver conflictos entre las exigencias de tiempo y compromiso, entre un ámbito y el otro. Gran parte de la literatura se ha centrado en las mujeres trabajadoras, y ha puesto de manifiesto la mayor dificultad en resolver los conflictos derivados del cuidado de los hijos. Bridger, Kilmister y Slaven (2007) encontraron, en una muestra de hombres y mujeres de la *Royal Navy*, una relación significativa entre el conflicto familia-trabajo y el agotamiento emocional, pero sólo en el caso de los hombres.

En este trabajo, se analizan estos seis tipos de estresores laborales en una muestra de soldados profesionales. Estos estresores se consideran como variables independientes, y se analizan sus efectos sobre la salud, la satisfacción y la propensión al abandono, siguiendo el modelo transaccional de estrés laboral de Cooper, Sloan y Williams (1988).

### Bienestar y satisfacción

El concepto de *bienestar* ha tomado gran relevancia en los últimos años. Se entiende por bienestar «un estado mental dinámico caracterizado por una armonía razonable entre las capacidades, las necesidades y las expectativas de una persona, y las exigencias y oportunidades del entorno» (OMS, 1986). El bienestar lo es, tanto de las personas, como de sus organizaciones, de modo que los indicadores de salud individual se vincularían con la eficacia organizacional (Diego y Diego, 1996) de ahí su relevancia. El bienestar se considera un componente subjetivo de la satisfacción (Mañas y col., 2008) y una dimensión importante de la salud (definición de Salud de la OMS, como «un completo estado de bienestar en los aspectos físicos, mentales y sociales», 2006).

Un aspecto de interés son las posibles diferencias de género en la percepción de salud-bienestar. Parece que el trabajo no afecta de igual modo a la tensión laboral de mujeres y hombres, pues las mujeres presentan más síntomas psíquicos y los hombres más síntomas físicos (Informe Salud y Género, 2006). Algunos datos apuntan a que la presencia de síntomas de estrés afecta al 27% de los trabajadores de nuestro país, porcentaje que desciende para los hombres hasta el 26,6% y aumenta para las mujeres hasta el 29,8% (IV Encuesta de Condiciones de trabajo, 2007). Por ejemplo, parece que la ansiedad no influye de igual modo en la respuesta inmune de mujeres y hombres, ya que dicho estado sólo tendría una asociación negativa con la salud, en el caso de estos últimos (Fusté, 2003), con lo que al final podría concluirse que, mujeres y hombres, no sólo se diferencian en cuanto a la predisposición a sufrir determinadas enfermedades (Dresch y Aparicio, 2003; Encuesta Nacional de Salud, 2006; Informe Salud y Género, 2006), sino también a la relación ansiedad y salud.

Al margen de la predisposición de mujeres y hombres a sufrir distintos síntomas psicopatológicos, y de cómo les afecten el estrés,

existe un tipo de estresores especialmente sensibles al género, como son los derivados de la interacción entre la vida familiar y laboral (Eby, Casper y Looockwood, 2005; Messing y Östlin, 2006; Lee y Phillips, 2006) de hecho algunos autores consideran que las fuentes de estrés laboral para las mujeres se han vinculado más al conflicto trabajo-familia, que a las demandas del trabajo (Gallego, Agut y Salanova, 2000; Gali, 2006; Lee y Phillips, 2006). Concretamente en la población militar se han encontrado resultados contradictorios al respecto, ya que en unos estudios parece que afectan de igual modo a hombres y mujeres (Bray, Fairbank y Marsden, 1999), y en otros que sólo afecta a los hombres (Bridger, Kilmister y Slaven, 2007).

Por su parte, la *satisfacción laboral* es una de las variables que más se ha analizado dentro del campo de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Definida por Locke (1996) como «un estado emocional positivo o placentero resultado de la valoración del propio trabajo o de las experiencias laborales» (p. 1304), otros autores, la consideran como una actitud (p. ej. Arnold, Roberston y Cooper, 1991). Así entendida la satisfacción puede referirse a la situación laboral en general, o a dimensiones específicas del trabajo como las características del puesto, el salario, la supervisión, las posibilidades de ascenso o promoción, la participación, etc.

La influencia de los estresores sobre la satisfacción laboral en militares se puso de manifiesto en el trabajo de López-Araujo y col. (2007), de forma directa y modulada por algunas dimensiones del compromiso con el trabajo concretamente la identificación con el trabajo y el sentido del deber. Estos autores encontraron que un alto estrés de logro, incrementaba la satisfacción laboral, especialmente, en aquellos soldados con baja identificación con el trabajo. De igual modo, el alto estrés por las relaciones, reducía la satisfacción de aquellos soldados con un bajo sentido del deber, pero no afectaba a aquellos con un alto sentido del mismo.

Respecto a la intención de abandonar de la organización, Westerman y Cyr (2004) encuentran que se relaciona negativamente con la satisfacción laboral y con el compromiso organizacional. Cuando un trabajador está insatisfecho con su vida laboral, presentará conductas de evitación a corto y/o a largo plazo, como son el absentismo y el abandono (López Mena, 1989). Mañas, Salvador, Boada, González y Agulló (2008) encontraron que la satisfacción laboral y el bienestar psicológico, anteceden al compromiso con la organización. A su vez, Topa, Lisbona, Palací y Alonso (2004) observaron en una muestra de soldados, que la satisfacción y el compromiso organizacional se relacionan con la cultura organizacional. Bardera, Osa y González-Camino (2002) obtienen que el estrés, influye en el bienestar, la satisfacción y la propensión al abandono en una muestra de militares españoles, en la línea de los resultados obtenidos por Harrington, Bean, Pintello y Mathews (2001) para militares del Ejército del Aire de los EEUU.

### Autoconcepto

Aunque muchos autores emplean de manera indistinta los conceptos de autoeficacia y autoconcepto, ambos parten de teorías diferenciadas. El autoconcepto sería una visión global del *self*, una autoevaluación más general, mientras la autoeficacia se vincularía a una habilidad personal para ejecutar una tarea concreta (Bandura, 1997). La importancia radica en que ambos conceptos han sido vinculados al estrés en diversos estudios y algunos en contextos específicamen-

te militares (p.ej. Jex, Bliese, Buzzell y Primeau, 2001; Britt, Castro y Adler, 2005; Stetz, Stetz y Bliese, 2006).

Según diferentes autores (p.ej. González-Pineda Núñez, Glez.-Plumariaga y García, 1997), en el autoconcepto se pueden considerar dos dimensiones. Una constituiría la parte informativa del sí mismo, «el yo percibido», que sería la «autoimagen», la otra dimensión incorporaría la parte emocional, donde «el yo percibido» se compara con «el yo ideal», y se correspondería con la «autoestima». Los contenidos del autoconcepto pueden ser de naturaleza social o privada, pudiendo coexistir ambos tipos.

El estudio del autoconcepto tiene sus orígenes en el Interaccionismo Simbólico, que postula que los seres humanos son capaces de formar criterios, de pensar, razonar, reflexionar y de crear por medio de esta reflexión una definición del «yo». Según Harter (1990), el autoconcepto se refiere a la percepción que tiene el individuo sobre sí mismo. Inicialmente, fue considerado de manera unidimensional, pero Shavelson, Hubner y Stanton (1976) presentaron un modelo multidimensional que distinguía entre una dimensión académica o de aspectos relacionados con la formación, y una no académica, donde se encontrarían los aspectos físicos, sociales y emocionales.

Existen pocos estudios que analicen la influencia del autoconcepto sobre los resultados organizacionales en trabajadores. Sin embargo, parece claro que un bajo autoconcepto se relaciona con problemas de salud, sociales y de bajo rendimiento (p. ej. García, Musitu y Veiga, 2006).

El estudio de Oginska-Bulik (2005) con «profesionales uniformados» (policías, bomberos, oficiales de prisiones, guardias de seguridad y guardias urbanos) planteó un modelo causal donde las actitudes y creencias, como la autoestima, la autoeficacia y el optimismo disposicional, tenían un impacto directo sobre la salud. Concretamente la varianza explicada por la autoestima, la autoeficacia y el optimismo disposicional, sería de 0,54, 0,64 y 0,75, respectivamente.

Respecto a las diferencias de género, Sánchez, Aparicio y Dresch (2006) encontraron una relación entre la autoestima y la salud física y psíquica, concluyendo que las mujeres de su estudio presentaban peor salud que los hombres y mayores problemas de ansiedad. Sin embargo, las autoras resaltaban que, cuando además del género se considera su condición laboral, algunas de las diferencias desaparecían y aparecían otras nuevas, de forma que la relación género-salud podría estar modulada por la profesión desempeñada. Resultados parecidos habían obtenido Artazcoz, Rohlf, Borrell y Cortés (2001) en el análisis de más de 2.800 cuestionarios procedentes de la «Encuesta de Salud de Cataluña», lo que les llevó a concluir que las diferencias de salud de las mujeres estaban vinculadas a su condición laboral y a aspectos socioeconómicos. Según se concluye en un meta-análisis realizado por Lippa (2007), existen diferencias en las preferencias ocupaciones de hombres y mujeres. Las mujeres prefieren ocupaciones «tradicionalmente» femeninas y los hombres «tradicionalmente» masculinas (p.ej. López-Sáez, 1995). Algunos aspectos vinculados a la salud psicológica proceden más de dicha elección profesional que de posibles diferencias psicológicas entre hombres y mujeres.

Son muchos los estudios que hablan de las diferencias de género en autoconcepto (Miller, 1979; Wilgenbusch y Merrell, 1999; Amezcua y Pichardo, 2000; Infante, Morera, García, Sánchez, Hierrezuelo y Muñoz, 2002), encontrando que los hombres poseen un autoconcepto más positivo, a partir de la adolescencia y en las dimensiones global y emocional del mismo, lo que tiene mucho que

ver con las expectativas sociolaborales de unos y otras. Los autores coinciden en la evolución del autoconcepto a lo largo de la vida, afianzándose un autoconcepto más prosocial en las mujeres (Calvo, González y Martorell, 2001), que se vincularía a diversas conductas sociales (Garaigordobil y García de Galdeano, 2006; Garaigordobil, Durá y Pérez, 2005). Respecto a la autoestima, Kling, Hyde, Shower y Buswell (1999) obtuvieron en un meta-análisis sobre diferencias de género en autoestima que, en general los hombres poseían mayor autoestima, si bien las diferencias con las mujeres eran pequeñas.

Los hombres expresan creencias de eficacia más fuertes que las mujeres en tareas estereotípicas de su género (Hackett, 1999). La desconfianza de las mujeres en sus capacidades son modeladas durante el proceso de socialización (Bandura, 1999). Algunos modelos de elección vocacional, como el de Super (1957), vinculan la elección de carrera al autoconcepto lo que explicaría porqué hombres y mujeres eligen determinadas profesiones lo que, a su vez, condicionará su trayectoria profesional.

Matud (2004) encontró una relación entre la autoestima y la salud en una muestra de mujeres españolas, entre 18 y 65 años, destacando que las mujeres con más confianza en sí mismas y que se autovaloraban de forma más positiva, presentaban mejor salud y menor ansiedad, asociado a estrategias de afrontamiento más racionales y menos emocionales. Otros estudios muestran un efecto modulador entre los estresores y la salud (Brent, 2005; Matud, Carballeira, López, Marrero e Ibáñez, 2002).

En esta línea este trabajo se analiza las diferencias de género en las variables del estudio, estresores laborales, autoconcepto, satisfacción y salud laboral.

**Modelo propuesto**

La figura 1, muestra el modelo de estrés laboral de Roberston, Cooper y Williams (1990). Según este modelo, las fuentes de presión o estresores laborales tendrían una influencia directa sobre la salud mental, aunque también modulada, por el tipo de personalidad, el locus de control y los estilos de afrontamiento.

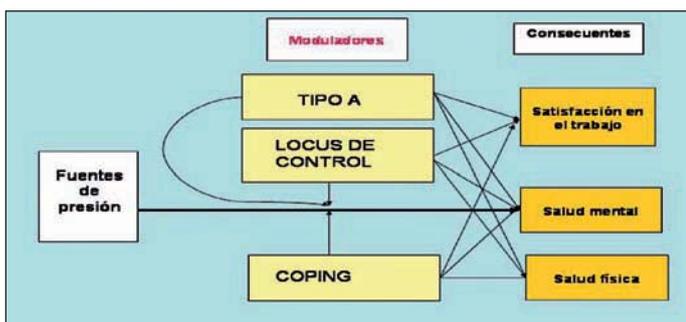


Figura 1. Modelo de Roberston y col. (1990).

La figura 2, muestra el modelo propuesto en este trabajo inspirado en el de Roberston y col. (1990). Concretamente, y como se ha avanzado, el trabajo tiene tres objetivos fundamentales. Primero, analizar el papel de los estresores laborales, sobre una serie de variables consecuentes, concretamente la satisfacción, la salud y la intención de abandonar la Institución militar. Segundo estudiar el efecto directo del autoconcepto en esos consecuentes, y, tercero abordar

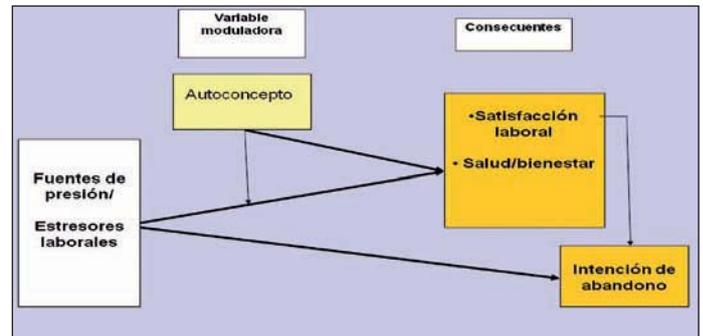


Figura 2. Modelo propuesto en este trabajo.

el posible efecto modulador del autoconcepto en la relación entre los estresores y las variables consecuentes. Por último, y de forma exploratoria se analizan las diferencias en las variables del estudio en función del género.

Las hipótesis son las siguientes:

1. Se espera que los estresores laborales correlacionen de forma negativa con el bienestar físico y con la satisfacción laboral.
2. Se espera que el autoconcepto correlacione de forma positiva con el bienestar físico y con la satisfacción laboral.
3. El autoconcepto modulará la influencia de los estresores sobre el bienestar físico, de forma que los sujetos con un mejor autoconcepto podrán amortiguar los efectos negativos de los estresores.
4. El autoconcepto modulará la influencia de los estresores sobre la satisfacción laboral, de forma que los sujetos con un mejor autoconcepto podrán amortiguar los efectos negativos de los estresores.
5. Los estresores, el bienestar físico y la satisfacción laboral se relacionarán de forma negativa con la intención de abandonar la Institución.
6. No se esperan diferencias significativas en los estresores, el autoconcepto, la salud física y la satisfacción laboral, en función del género.

**MÉTODO**

**Participantes y procedimiento**

La muestra está formada por 779 militares, con edades comprendidas entre 18 y 47 años, de los cuales el 90,9% eran hombres y el 9,1% restante, mujeres. Los datos fueron recogidos en las bases de Cerro Muriano en Córdoba (63,3%), Álvarez Castro en Almería (18,7%) y Brigada de Paracaidista de Madrid (18%). Respecto a su estado civil, el 9,1% está casado, el 75,6% soltero y el 15,3% restante, en otras situaciones. El 66% no tienen hijos. El 29% no tiene estudios o estudios primarios, el 65,2% posee estudios de FP, BUP o equivalentes y, el 5,8% restante, estudios universitarios.

La recogida de datos se realizó a través de un cuestionario que se administró en horario laboral a los soldados que fueron proporcionados por las diferentes Unidades, según su disponibilidad y voluntariedad. Los investigadores se desplazaron a los diferentes acuartelamientos, con la autorización correspondiente. Los sujetos fueron informados verbalmente y por escrito, de que la participación en la investigación era voluntaria y anónima. Antes de comenzar las pruebas, se explicaron las instrucciones para completar el cuestionario y se resolvieron dudas.

**Instrumentos de medida**

**Fuentes de presión, satisfacción y bienestar físico**

Para evaluar las fuentes de presión, la satisfacción y el bienestar físico, se emplearon las tres escalas del *Occupational Stress Indicator* (OSI) de Cooper, Sloan y Williams (1988) traducido al castellano por el equipo de investigación, formado por investigadores de las Universidades de Valencia y de la Universidad Nacional de Educación a Distancia.

El OSI evalúa diferentes fuentes de presión (*sources of pressure*) o estresores laborales, a través de 61 ítems, distribuidos en seis sub-escalas o factores. Los sujetos deben calificar el grado de presión que les supone cada fuente de presión sobre una escala tipo Likert, cuyo valor oscila de 1 (nivel más bajo) a 6 (nivel más alto). Las fuentes de presión que mide la versión original del OSI (Williams, 1996) son: *estresores intrínsecos del trabajo* (9 ítems), *estresores derivados del desempeño de los roles* (11 ítems), *estresores derivados de las relaciones* (10 ítems), *estresores vinculados al logro y desarrollo profesional* (10 ítems), *estresores derivados de la estructura y clima organizacional* (11 ítems) y *estresores vinculados a la relación familia-trabajo* (11 ítems).

Para evaluar la satisfacción laboral (*job satisfaction*), se utilizaron 22 ítems que se evaluaron con la misma escala de respuesta que en el caso anterior.

Finalmente, el bienestar físico (*Physical health*) se midió a través de 12 ítems que preguntaban por la frecuencia con la que habían experimentado molestias psicósomáticas en los últimos tres meses. Se respondía en una escala Likert con opciones que oscilaban entre nunca o raras veces (1) y con mucha frecuencia (6).

**Autoconcepto**

Para evaluar el autoconcepto se empleó un cuestionario del tipo diferencial semántico con 11 adjetivos bipolares elaborado por Allan y Gilbert (1995) y traducido por el equipo de investigación. Los sujetos podían contestar entre los valores 1 y 10, según se percibían más o menos próximos a cada uno de los extremos (p. ej. inferior-superior, extraño-uno más del grupo).

**Propensión al abandono**

Para evaluar la intención de permanecer o no en la Institución, se formuló a los sujetos la siguiente pregunta *¿Tiene pensado renovar el compromiso actual?* Las opciones de respuesta eran 1 (No) y 2 (Sí).

**RESULTADOS**

**Análisis descriptivo de las variables**

En primer lugar se realizaron los análisis descriptivos para las diferentes variables y escalas utilizadas.

La tabla I, recoge los descriptivos para las sub-escalas fuentes de presión (M= 3,62; D.T.= 0,73 y Alpha= 0,92). La media más alta se observó en los *estresores derivados de la estructura y clima organizacional* (M=3,84; D.T.= 0,79 y Alpha=0,76), seguida de la de los *estresores derivados de la relación con otros* (M= 3,56; D.T.=

0,79 y Alpha= 0,68), los *estresores intrínsecos al trabajo* (M= 3,54; D.T.= 0,82 y Alpha= 0,69), los *estresores derivados del desempeño de los roles* (M= 3,47; D.T.= 0,83 y Alpha= 0,79), los *estresores vinculados a la relación familia-trabajo* (M= 3,49; D.T.= 0,93 y Alpha= 0,80) y finalmente se encuentran los *estresores vinculados al logro y desarrollo profesional* (M= 3,36; D.T.= 0,78 y Alpha= 0,67).

Los ítems del cuestionario de *autoconcepto* (M= 6,56; D.T.= 1,41 y Alpha= 0,89), fueron sometidos a un análisis factorial (K.M.O.= 0,910), que dio como resultado dos factores que fueron denominados: *autoconcepto privado* (M= 6,38; D.T.= 1,42 y Alpha= 0,88) y *autoconcepto social* (M= 6,73; D.T.= 1,73 y Alpha= 0,79), cuyos descriptivos se presentan en la tabla II.

**Tabla I. Descriptivos de las sub-escalas Fuentes de Presión.**

Factor 1. «Factores intrínsecos al trabajo». (M=3,54; DT=0,82; Max= 6,00, Min=1,33; Fiabilidad=0 ,69)	Media	D.T.
1. Tener demasiado trabajo que hacer.	3.48	1.47
8. El salario.	4.42	1.68
14. Mantener al día con nuevas técnicas, ideas, tecnologías.	2.91	1.45
20. Tener que trabajar muchas horas al día.	3.91	1.65
33. Demasiada o muy escasa variedad en mi trabajo.	3.41	1.47
36. Viajes por motivos de trabajo y estancias fuera de casa.	3.46	1.73
40. Los efectos acumulativos de diversas tareas irrelevantes.	3.74	1.34
47. Factores que no están bajo su control directo.	3.32	1.40
55. Tomar decisiones importantes.	3.27	1.53
Factor 2. “Desempeño de roles”. (M=3,47; DT=0,83; Max=6,00, Min=1,09; Fiabilidad=0,79)	Media	D.T.
2. Ausencia de poder e influencia.	3.43	1.49
9. Conflicto entre las creencias personales y la organización para la que trabaja.	3.73	1.55
15. Ambigüedad en la naturaleza del trabajo a desarrollar.	3.33	1.31
21. Conflicto entre distintas tareas y demandas de mi trabajo.	3.87	1.35
24. Incapaz para delegar.	3.30	1.46
31. Tener que asumir riesgos.	3.37	1.58
38. Simplemente ser considerado/a como “Jefe”.	2.77	1.53
44. Cambios en el modo en se pide como hacer mi trabajo.	3.93	1.34
45. Simplemente estar “visible o disponible”.	3.04	1.43
51. tener que adoptar el papel incómodo (sancionador...).	3.56	1.60
57. Consecuencias de sus propios errores.	3.84	1.47
Factor 3. “Relaciones con otros” (M=3,56; DT=0,79; Max=5,10, Min=1,00; Fiabilidad=0,68)	Media	D.T.
5. Dirigir o supervisar el trabajo de otras personas.	3.04	1.40
6. Tener que afrontar el politiquero de la organización.	3.79	1.50
17. Asistir a reuniones.	2.62	1.42
18. Ausencia de apoyo social de la gente que me rodea.	3.58	1.48
26. Sentirme aislado/a.	3.62	1.74
27. Falta de apoyo y de ánimo por parte de los supervisores.	4.08	1.53
34. Tener que trabajar con gente del sexo contrario.	2.06	1.48
37. El uso inadecuado del tiempo por parte de otras personas.	3.45	1.73
50. Tener que afrontar situaciones “ambiguas” o “delicadas”.	3.77	1.51
56. “Enfrentamientos de carácter” con otros.	3.56	1.51
Factor 4. “Logros y desarrollo de carrera” (M=3,36; DT=0,78 ;Max=5,70, Min=1,00; Fiabilidad=0,67)	Media	D.T.
3. Exceso de promoción (por encima de mi nivel de competencias).	3.40	1.42
10. Falta de promoción (trabajo por debajo de mis capacidades).	3.84	1.46
25. Amenaza de despido inminente.	3.66	1.99
30. Ser infravalorado/a.	4.37	1.45
32. Tener que cambiar de puesto para progresar en mi carrera.	3.57	1.67
39. Perspectivas de promoción poco claras.	4.29	1.43
52. La ausencia de cualquier posibilidad de desarrollo de carrera.	4.42	1.44
54. Lograr el nivel de desarrollo que usted se marca.	3.64	1.44
58. Oportunidades para el desarrollo profesional.	4.18	1.46

## Estrés laboral, autoconcepto y salud en una muestra de militares españoles

<b>Factor 5. "Estructura y clima organizacional"</b> (M=3.84; DT=0.79; Max=5.80, Min=1.20; Fiabilidad=0.76)	Media	D.T.
11. Falta de orientación y apoyo de los superiores.	4.22	1.40
12. No se hacen consultas y falta comunicación.	4.38	1.29
16. Formación y desarrollo para el trabajo directivo inadecuada o de mala calidad.	3.88	1.31
22. Existencia de discriminaciones y favoritismos.	4.66	1.42
23. Tareas administrativas aburridas y "papeleo".	3.34	1.53
28. Escasez de plantilla y tareas de rotación elevadas.	4.24	1.59
35. Información inadecuada sobre mi propio trabajo.	3.77	1.45
42. Falta de medio económicos u otros recursos para desempeñar mi trabajo.	4.36	1.50
48. Compartir el trabajo y la responsabilidad con otros.	2.54	1.36
53. Clima y moral de trabajo.	4.03	1.47
61. Características de la estructura y diseño organizacional.	3.52	1.37
<b>Factor 6. "Relación familia trabajo".</b> (M=3.49; DT=0.93; Max=6.00, Min=1.18; Fiabilidad= 0.80)	Media	D.T.
4. No tener suficiente trabajo que hacer.	2.90	1.45
7. Llevarme trabajo a casa.	3.38	1.80
13. No ser capaz de desconectar sobre temas del trabajo en casa.	3.55	1.71
19. La actitud de mi pareja hacia mi puesto de trabajo y mi carrera profesional.	3.23	1.90
29. Las demandas que mi trabajo plantea sobre la relación con mi familia.	3.95	1.65
41. Ausencia de apoyo emocional por parte de otros fuera del trabajo.	3.36	1.53
43. Las demandas que el trabajo plantea en mi vida privada.	3.77	1.49
46. Falta de ayuda en cosas concretas.	3.13	1.42
49. La vida familiar con una pareja que también intenta desarrollarse profesionalmente.	2.89	1.62
59. Ausencia de estabilidad o seguridad en la vida familiar.	4.06	1.71
60. Tener que desarrollar su carrera a costa de la vida familiar.	4.19	1.60

El primer factor explica el 35,40% de la varianza y el segundo el 25,95%. No fue necesario descartar ningún ítem, ya que todos obtuvieron un nivel de extracción por encima de 0.35. Los dos factores resultantes, obtuvieron una fiabilidad bastante alta, sin que fuera mejorada por la eliminación de ningún ítem.

Los descriptivos obtenidos para la escala de *bienestar físico* se presentan en la tabla III (todos los ítems fueron recodificados, de forma a mayor puntuación, mayor bienestar físico en consonancia con el nombre de la escala) (M= 5,06; D.T.= 0,79). Los ítems 4 y 9, fueron eliminados para optimizar la fiabilidad del instrumento (Alpha= 0,86).

La tabla IV, presenta los descriptivos de la escala de *satisfacción laboral* (M= 3,13; D.T.= 0,76, Alpha= 0,92).

A la cuestión sobre la *renovación del compromiso actual con la Institución* militar, el 56,9% de la muestra respondió afirmativamente.

La tabla V presenta las correlaciones entre las variables del estudio.

**Tabla III.** Descriptivos para la escala Bienestar físico.

<b>«Bienestar físico»</b> (M=5.06; DT=0.79; Max= 6.00, Min=1.00; Fiabilidad=0 .86)	Media	D.T.
1. Posibilidad de conciliar el sueño o mantenerse dormido/a en la noche.	4.97	1.35
2. Ausencia de jaquecas y dolores de cabeza.	4.92	1.27
3. Ausencia de indigestiones o molestias gastrointestinales	4.87	1.34
4. No comer, beber o fumar más de lo habitual.	4.29	1.60
5. No sufrir disminución de interés sexual.	5.58	0.93
6. No tener respiración entrecortada o sensación de ahogo.	5.38	1.10
7. No tener disminución de apetito.	5.22	1.16
8. No sufrir temblores musculares.	5.03	1.31
9. No tener tentaciones de no levantarse por la mañana.	4.00	1.75
10. No sufrir tendencia a sudar y/o palpitaciones.	5.12	1.32
11. No tomar relajantes o tranquilizantes.	5.78	0.81
12. No tener que acudir al médico por las molestias anteriormente citadas.	5.60	0.91

**Tabla II.** Descriptivos para la escala de Autoconcepto.

<b>Factor 1. «Dimensión privada del autoconcepto».</b> (M=6.38; DT=1.42;Max=10, Min=1.29; Fiabilidad=0 .88)	Media	D.T.
Inferior-Superior	5.97	1.47
Incompetente-competente	6.67	1.73
Menos inteligente-más inteligente	6.38	1.77
Débil-fuerte	6.60	1.92
Menos deseable-más deseable	6.25	1.90
Inseguro-seguro	6.74	2.07
Menos atractivo-más atractivo	6.18	1.93
<b>Factor 2. «Dimensión social del autoconcepto».</b> (M=6.73; DT=1.73; Max=10.00, Min=1.00; Fiabilidad=0.79)	Media	D.T.
Desagradable-agradable	6.52	2.08
Marginado-aceptado	6.83	2.30
Diferente-similar	6.28	2.20
Extraño- uno más en el grupo	7.30	2.25

### Contraste de hipótesis

A continuación se presentan los análisis de datos llevados a cabo para el contraste de las hipótesis. Los resultados han sido organizados en relación a las hipótesis planteadas.

Para el contraste de las cuatro primeras hipótesis se realizaron dos análisis de regresión jerárquica, uno para predecir la satisfacción laboral y el otro para predecir el bienestar físico. En el paso 1 se introdujeron los efectos lineales simples de los seis estresores laborales considerados, en el paso 2, las dos dimensiones del autoconcepto y, en el paso 3, las interacciones entre ambos bloques de variables. Para el contraste de la hipótesis 5 se realizó un análisis discriminante y, para la hipótesis 6 diferencias de medias para en función del género.

*Hipótesis 1. Se espera que los estresores laborales correlacionen de forma negativa con el bienestar físico y con la satisfacción laboral*

En las tablas VI y VII, se recogen las ecuaciones de regresión llevadas a cabo para predecir el bienestar físico y la satisfacción laboral a partir de las puntuaciones en las fuentes de presión.

El primer paso de la regresión sobre la variable dependiente bienestar físico, pone de manifiesto como se planteo, el peso de los estresores laborales (F= 13,71, P≤0,01), al explicar el 15,2% de

**Tabla IV.** Descriptivos para la escala Satisfacción Laboral.

«Satisfacción laboral» (M=3.13; DT=0.76; Max=5.18, Min= 1.36; Fiabilidad=0.92)	Media	D.T.
1. La comunicación y el modo en que la información se transmite en su centro.	2.81	1.08
2. Las relaciones que tiene con otras personas en su trabajo.	4.45	1.01
3. Su impresión sobre la forma en que se le valora a Vd. y los trabajos que hace.	3.27	1.33
4. Su puesto de trabajo actual en sí mismo.	3.99	1.23
5. El grado en que Vd. se siente «motivado» por su trabajo.	3.58	1.30
6. Las oportunidades actuales de desarrollo profesional.	2.78	1.32
7. El nivel de seguridad/estabilidad en su puesto de trabajo actual.	2.97	1.45
8. El grado en que puede identificarse con la imagen pública y/o los objetivos oficiales de su organización.	3.06	1.23
9. El estilo de supervisión que utilizan sus superiores.	2.87	1.23
10. El modo en que se implantan los cambios o innovaciones en su organización.	2.78	1.09
11. El tipo de trabajo y tareas que Vd. ha de realizar.	2.65	1.25
12. El grado en que puede desarrollarse o crecer personalmente en su trabajo.	3.08	1.33
13. El modo en que se resuelven los conflictos en su unidad.	2.67	1.34
14. El grado en que su puesto de trabajo le permite lograr sus aspiraciones y ambiciones.	2.72	1.33
15. El grado de participación que se le permite en las decisiones importantes.	2.36	1.27
16. El grado en que su puesto de trabajo requiere el uso de destrezas que Vd. posee.	3.63	1.26
17. El grado de flexibilidad y libertad que tiene en su trabajo.	3.17	1.45
18. El clima psicológico que predomina en su organización.	3.10	1.32
19. Su nivel salarial en relación a su experiencia.	2.03	1.14
20. La forma que tiene la estructura de su organización.	3.02	1.15
21. La cantidad de trabajo a realizar, sea demasiado o demasiado poca.	3.34	1.21
22. El grado en que su trabajo le exige hacer un esfuerzo máximo.	3.66	1.14

**Tabla V.** Correlaciones entre las variables del estudio.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. Sexo	-											
2. Estresores intrínsecos	0.02	0.69										
3. Estresores de rol	0.07	0.78**	0.79									
4. Estresores de relación	0.08*	0.71**	0.77**	0.68								
5. Estresores de logro y carrera	-0.00	0.66**	0.62**	0.58**	0.67							
6. Estresores clima	0.05	0.66**	0.66**	0.68**	0.68**	0.76						
7. Estresores familia-trabajo	0.02	0.66**	0.64**	0.67**	0.58**	0.57**	0.80					
8. Autoconcp. privado	-0.11**	-0.01	-0.04	-0.03	-0.04	-0.03	-0.06	0.88				
9. Autoconcp. social	-0.04	-0.04	0.00	-0.03	-0.08*	-0.04	-0.08*	0.59**	0.79			
10. Bienestar físico	-0.11**	-0.30**	-0.3**	-0.3**	-0.2**	-0.3**	-0.3**	0.08*	0.09*	0.86		
11. Satisfac. laboral	-0.03	-0.32**	-0.2**	-0.2**	-0.3**	-0.4**	-0.2**	0.00	0.09*	0.35**	0.92	
12. Abandono	-0.02	0.17**	0.15**	0.09*	0.07	0.12**	0.15**	-0.09*	-0.09*	-0.22**	-0.38**	-

\* La correlación es significativa al nivel 0.05 \*\* La correlación es significativa al nivel 0.01.  
En la diagonal aparecen las fiabilidades de las escalas. 1 Hombre, 2 Mujer.

su varianza. Los estresores que más contribuyen a la significación son los *estresores de logro* ( $\beta = 0,14, p \leq 0,05$ ), de *clima* ( $\beta = -0,15, p \leq 0,05$ ), y los correspondientes al *eje familia-trabajo* ( $\beta = -0,21, p \leq 0,01$ ).

El primer paso de la regresión sobre la variable dependiente satisfacción laboral indica que los estresores laborales explican el 22,8% de su varianza ( $F = 20,86, P \leq 0,01$ ), aunque sólo contribuye a la significación el estrés derivado del clima ( $\beta = -0,50, p \leq 0,01$ ).

*Hipótesis 2. Se espera que el autoconcepto correlacione de forma positiva con el bienestar físico y con la satisfacción laboral*

El segundo paso de la ecuación de regresión sobre el bienestar físico resulta significativo ( $F = 11,08, P \leq 0,01$ ), siendo la dimensión

social del autoconcepto ( $\beta = 0,11, p \leq 0,05$ ), la que contribuye a la significación.

Del mismo modo, el segundo paso de la regresión sobre la variable dependiente satisfacción laboral resulta significativo ( $F = 17,03, P \leq 0,01$ ), siendo de nuevo la dimensión social la que resulta significativa ( $\beta = 3,00, p \leq 0,01$ ).

*Hipótesis 3. El autoconcepto modulará la influencia de los estresores sobre el bienestar físico, de forma que los sujetos con un mejor autoconcepto podrán amortiguar los efectos negativos de los estresores*

El tercer paso de la ecuación de la regresión sobre la variable dependiente bienestar físico también resultó significativo ( $F = 5,07,$

## Estrés laboral, autoconcepto y salud en una muestra de militares españoles

**Tabla VI.** Resultados de la ecuación de regresión sobre el bienestar físico.

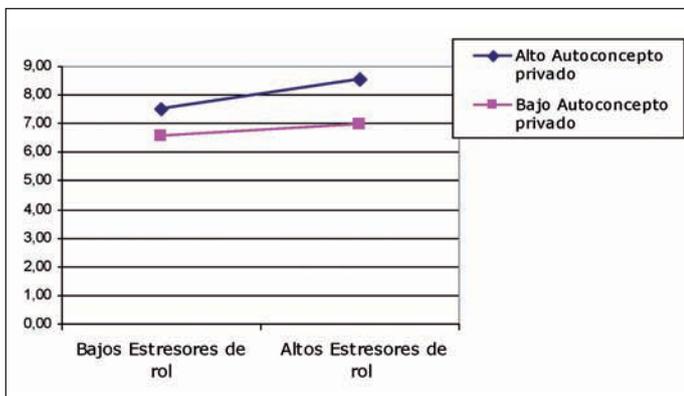
Variables	Bienestar físico			
	$\beta$	F	$\Delta R^2$	R <sup>2</sup>
Estresores intrínsecos	-0.102	13.711***	0.152***	0.152
Estresores rol	-0.110			
Estresores relación	0.027			
Estresores logro	0.140 **			
Estresores clima	-0.150 **			
Estresores familia-trabajo	-0.217***			
Autoconcepto privado	-0.017	11.082***	0.010**	0.162
Autoconcepto social	0.113**			
<b>Autoconcepto privado</b>				
Estresores intrínsecos	-1.197	5.075***	0.023	0.185
Estresores rol	1.228*			
Estresores relación	1.078			
Estresores logro	0.606			
Estresores clima	0.122			
Estresores de familia-trabajo	0.280			
<b>Autoconcepto social</b>				
Estresores intrínsecos	1.441**			
Estresores rol	-0.889			
Estresores relación	0.649			
Estresores logro	-0.494			
Estresores clima	-0.291			
Estresores de familia-trabajo	-0.454			

P $\leq$ 0,05\* P $\leq$ 0,01\*\* P $\leq$ 0,001\*\*\*

P $\leq$ 0,01), si bien, no supuso un incremento significativo de la varianza explicada en los pasos anteriores. No obstante las interacciones que contribuyen a la significación son las del autoconcepto privado por los estresores de rol ( $\beta= 1,22$ , p $\leq$ 0,05) y la del autoconcepto social por los estresores intrínsecos ( $\beta= 1,44$ , p $\leq$ 0,01), representadas en las figuras 3 y 4.

En la figura 3 se observa que, a los sujetos con bajo autoconcepto privado, apenas les influye el estrés de rol, y son los sujetos con un alto autoconcepto y elevado estrés de rol los que muestran mayor bienestar físico, en línea con la hipótesis planteada.

En la figura 4, y también coincidiendo con la hipótesis planteada, se puede observar que los sujetos con bajo autoconcepto social muestran, en general, menor bienestar físico, pero son los que muestran un alto autoconcepto y, además, un elevado estrés intrínseco los que informan de un mayor bienestar.



**Figura 3.** Relación modulada del autoconcepto privado y los estresores de rol, sobre el bienestar físico.

**Tabla VII.** Resultados de la ecuación de regresión sobre la satisfacción laboral.

Variables	Satisfacción laboral			
	$\beta$	F	$\Delta R^2$	R <sup>2</sup>
Estresores intrínsecos	-0.065	20.862***	0.228***	0.228
Estresores rol	0.039			
Estresores relación	0.090			
Estresores logro	-0.039			
Estresores clima	-0.505 ***			
Estresores familia-trabajo	0.022			
Autoconcepto privado	-0.099	17.038***	0.016**	0.245
Autoconcepto social	3.009***			
<b>Autoconcepto privado</b>				
Estresores intrínsecos	-0.655	8.268***	0.043**	0.288
Estresores rol	0.830			
Estresores relación	-1.004			
Estresores logro	0.867			
Estresores clima	-0.358			
Estrés familia-trabajo	-0.375			
<b>Autoconcepto social</b>				
Estresores intrínsecos	1.580**			
Estresores rol	-1.219			
Estresores relación	0.897			
Estresores logro	-0.528			
Estresores clima	-0.605			
Estrés familia-trabajo	-0.213			

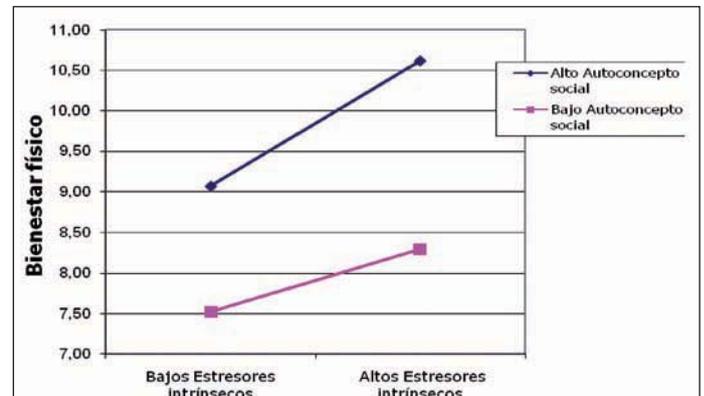
P $\leq$ 0,05\* P $\leq$ 0,01\*\* P $\leq$ 0,001\*\*\*

**Hipótesis 4.** El autoconcepto modulará la influencia de los estresores sobre la satisfacción laboral, de forma que los sujetos con un mejor autoconcepto podrán amortiguar los efectos negativos de los estresores

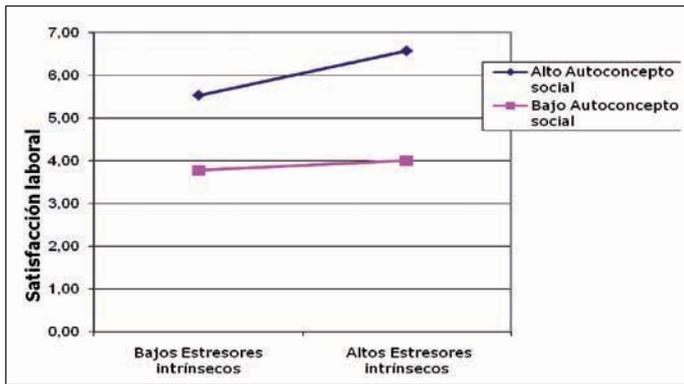
La tabla VII muestra la ecuación de regresión para predecir la satisfacción laboral.

El tercer paso de la ecuación de regresión con las modulaciones resulta significativo (F= 8,268, P $\leq$ 0,01), incrementando la varianza explicada un 4,3%. La interacción que contribuye a la significación es la del autoconcepto social por los estresores intrínsecos ( $\beta= 1,580$ , p $\leq$ 0,01), representada en la figura 5.

Como se puede observar, en línea con lo hipotetizado, aquellos sujetos con mayor autoconcepto social, presentan más satisfacción laboral, que quienes poseen menor autoconcepto, y la diferencia que



**Figura 4.** Relación modulada del autoconcepto social y los estresores intrínsecos, sobre el bienestar físico.



**Figura 5.** Relación modulada del autoconcepto social y los estresores intrínsecos, sobre la satisfacción laboral.

**Tabla VIII.** Resumen del análisis discriminante para la propensión al abandono.

¿Tiene pensado renovar su próximo compromiso?	Grupo de pertenencia pronosticado		Total
	SI	NO	
SI	301	142	443
NO	91	168	259
Casos desagrupados	58	19	77
SI	67.9	32.1	100
NO	35.1	64.9	100
Casos desagrupados	75.3	24.7	100

Clasificados correctamente el 66,8% de los casos agrupados originales.

**Tabla IX.** Lambda de Wilks.

Contraste de las funciones	Lambda de Wilks	Chi-cuadrado	gl	Sig.
1	0.827	77,094	8	0.000

se hace más notable cuando los estresores intrínsecos son más elevados.

*Hipótesis 5. Los estresores, el bienestar físico y la satisfacción laboral se relacionarán de forma negativa con la intención de abandonar la Institución*

Para el estudio del valor predictivo de los estresores, el bienestar físico y la satisfacción laboral sobre la propensión al abandono, se realizó un análisis discriminante considerando como predictores las seis fuentes de presión y el bienestar y la satisfacción. Los resultados apuntan a que estas variables permiten predecir de manera significativa si los sujetos manifiestan interés en renovar o no su contrato, en un 68,4% de los casos (tabla VIII).

La significación del estadístico Lambda de Wilks, muestra que el modelo propuesto es apropiado para discriminar entre los que quieren renovar y los que no (tabla IX). El test de hipótesis indica que todas las variables son significativas para formar parte del mismo (tabla X), si bien, la variable con mayor valor discriminante

**Tabla X.** Estadístico y significación de las variables del modelo.

	Renovará compromiso	Media	D.T.	F
Estresores intrínsecos	SI	3.46	0.78	14.130***
	NO	3.77	0.83	
Estresores de rol	SI	3.33	0.80	16.815***
	NO	3.67	0.83	
Estresores de relación	SI	3.28	0.75	5.473*
	NO	3.46	0.79	
Estres de logro y desarrollo de carrera	SI	3.89	0.83	3.776*
	NO	4.05	0.81	
Estresores de estructura y clima organizacional	SI	3.72	0.78	16.662***
	NO	4.05	0.73	
Estresores derivados de la relación familia-trabajo	SI	3.39	0.91	10.511**
	NO	3.70	1.00	
Bienestar físico	SI	5.21	0.71	21.974***
	NO	4.84	0.84	
Satisfacción laboral	SI	3.34	0.73	66.066***
	NO	2.75	0.65	

P≤0.05\* P≤0.01\*\* P≤0.001\*\*\*

**Tabla XI.** Coeficientes estandarizados de las funciones discriminantes canónicas.

Variables	Función
	1
Estresores intrínsecos	-0.192
Estresores de rol	-0.486
Estresores derivados de las relaciones con los otros	0.368
Estres de logro y desarrollo de carrera	0.383
Estresores de estructura y clima organizacional	-0.005
Estresores del eje familia-trabajo	-0.123
BIENESTAR FÍSICO	0.159
SATISFACCIÓN LABORAL	0.860

es la *satisfacción laboral* y la que menos, los *estresores de clima* (tabla XI). Como también se puede comprobar los que dicen que sí quieren renovar presentan medias significativamente más bajas en todos los estresores analizados, y a la vez, un mayor bienestar físico y satisfacción laboral.

*Hipótesis 6. No se esperan diferencias significativas en los estresores, el autoconcepto, la salud física y la satisfacción laboral, en función del género*

Para el análisis de las diferencias en función del género se han realizado diferentes ANOVAs cuyos resultados que se presentan en la tabla XII.

Debemos aclarar que, con el fin de equiparar el tamaño de las sub-muestras de hombres y mujeres, de la muestra total se extrajeron al azar 64 hombres, de forma que los ANOVAs se realizaron

## Estrés laboral, autoconcepto y salud en una muestra de militares españoles

**Tabla XII.** Diferencias de medias en las variables en función del género.

	SEXO	Media	D.T.	F
Estresores intrínsecos	HOMBRE	3.53	0.89	0.340
	MUJER	3.61	0.63	
Estresores de rol	HOMBRE	3.51	0.87	1.024
	MUJER	3.67	0.77	
Estresores de relación	HOMBRE	3.36	0.86	2.015
	MUJER	3.56	0.66	
Estrés de logro y desarrollo de carrera	HOMBRE	3.94	0.98	0.002
	MUJER	3.93	0.67	
Estresores de estructura y clima organizacional	HOMBRE	3.92	0.84	0.257
	MUJER	3.99	0.61	
Estresores derivados de la relación familia-trabajo	HOMBRE	3.62	0.88	0.256
	MUJER	3.54	0.83	
Autoconcepto privado	HOMBRE	6.66	1.24	9.563**
	MUJER	5.87	1.55	
Autoconcepto social	HOMBRE	7.05	1.55	2.998
	MUJER	6.50	1.95	
Bienestar físico	HOMBRE	5.00	0.81	1.876
	MUJER	4.78	0.90	
Satisfacción laboral	HOMBRE	3.14	0.63	0.424
	MUJER	3.05	0.69	

$P \leq 0.05$ \*  $P \leq 0.01$ \*\*

con dos grupos de tamaño similar. No obstante, se comprobó que la muestra de hombres, seleccionada aleatoriamente, no difería de forma significativa en las variables analizadas, con las puntuaciones del resto del grupo de hombres.

Los resultados de los ANOVAs realizados, sólo apuntan diferencias significativas en la dimensión privada del autoconcepto ( $F=9,563$ ,  $p \leq 0,01$ ), donde los hombres puntúan más alto. Como se puede comprobar, y como se esperaba, no existen diferencias en el resto de variables analizadas.

### DISCUSIÓN

El trabajo presentado tenía tres objetivos fundamentales. Primero, analizar el papel de los estresores laborales, sobre una serie de variables consecuentes, concretamente la satisfacción, la salud y la intención de abandonar la Institución militar. Segundo, estudiar el efecto directo del autoconcepto en esos consecuentes, y tercero abordar el posible efecto modulador del autoconcepto en la relación entre los estresores y las variables consecuentes.

El estudio de la influencia de los estresores sobre el bienestar físico ha puesto de manifiesto una relación significativa, especialmente debida a los estresores de logro, de clima organizacional y a los derivados de la interacción familia-trabajo. Como se planteó (hipótesis 1) los estresores de clima y de la interacción familia-trabajo, guardan una relación negativa con el bienestar físico, de forma que los sujetos con un peor clima laboral y un mayor conflicto familia-trabajo, muestran una peor salud física. Sin embargo, se ha encontrado un resultado no esperado, pues los estresores de logro se rela-

cionan, no negativa sino positivamente con el bienestar físico. Este resultado puede tener varias explicaciones. Puede ser que los sujetos con mayor intención de progresar en la organización sean los que tienen mejor salud, lo que parece por otra parte parece comprensible. Es posible también que los planes de carrera de las instituciones militares, al ser muy estructurados y transparentes, no se consideren como una fuente de estrés sino al contrario que se perciban como un reto para la superación personal, de ahí su relación positiva con el bienestar. Esto además estaría en línea con los nuevos planteamientos que se hacen desde la Psicología Organizacional Positiva (Nelson y Simmons, 2003) sobre el estrés laboral.

Respecto a los resultados sobre la satisfacción laboral (hipótesis 1), se han constatado relaciones en la dirección esperada con todas las fuentes de estrés consideradas aunque, el análisis de regresión ha mostrado que la relación más relevante se da con el estrés por el clima organizacional. Este resultado coincide con otros trabajos que han puesto de manifiesto que el clima y la cultura organizacional, anteceden a la satisfacción laboral (p. ej. Topa y col., 2004).

La hipótesis 2 respecto al papel del autoconcepto sobre la salud física y la satisfacción laboral se ha confirmado sobre todo en su dimensión social, de forma que, como se planteó, son los sujetos con mayor autoconcepto los que presentan mejor bienestar físico y más satisfacción. Estos resultados van en la línea de los encontrados por García, Musitu y Veiga (2006) en otros contextos, y de los de Oginska-Bulik para «profesionales uniformados», pero además, pone de manifiesto la relevancia de la interacción social sobre la salud.

Como se planteó en la hipótesis 3 el autoconcepto ejerce un papel modulador sobre la influencia de los estresores en el bienestar físico, aunque sólo en dos fuentes de estrés: estrés de rol y estrés intrínseco. Concretamente, el autoconcepto es un buen amortiguador de los estresores pues son los sujetos con más estrés y un mayor autoconcepto, lo que muestran mayor bienestar. Estos hallazgos suponen que la influencia de los estresores, no afecta con la misma intensidad a sujetos con alto o bajo autoconcepto. Los sujetos que se perciben de forma más positiva se benefician de las situaciones más estresantes, frente a los sujetos con menor autoconcepto, a los que les afecta negativamente.

Existe también un rol modulador de la dimensión social del autoconcepto, aunque sólo sobre los estresores intrínsecos del puesto (hipótesis 4). Según este resultado, los sujetos con alto autoconcepto social, tienen una mayor satisfacción laboral, especialmente en situaciones de elevado estrés intrínseco al puesto. Por último, la ausencia de más interacciones significativas podría deberse a que, como se puede comprobar, las puntuaciones en las variables estudiadas están en torno a los valores intermedios, lo que reduce la posibilidad de identificar interacciones (Cohen y Cohen, 1983).

Por su parte, y como se esperaba confirmando completamente la hipótesis 5, los estresores laborales, el bienestar físico y la satisfacción laboral, predicen en la dirección esperada la intención de abandono de la Institución militar. No obstante, es la satisfacción la variable que mayor valor predictivo tiene, coincidiendo con otros estudios (p.ej., Harrington y col., 2001, Westerman y Cyr, 2004).

En cuanto a las posibles diferencias género, la hipótesis 6 se ha confirmado prácticamente, ya que sólo aparecen diferencias entre hombres y mujeres en autoconcepto privado. Aunque las mujeres de la muestra informan de más estresores, menor concepto, peor salud y menor satisfacción, las diferencias no alcanzan el nivel de significación mínimo. Nuestros resultados coinciden con estudios

**Tabla XIII** Resumen y propuestas.

RESULTADOS	INTERVENCIÓN
Los estresores o fuentes de presión estudiados se relacionan negativamente con el bienestar físico y la satisfacción laboral del personal estudiado.	Necesidad de intervenir directamente sobre los estresores. No obstante, esto no siempre es posible, por ejemplo, con los estresores intrínsecos a los puestos de trabajo. Es necesario, por tanto, potenciar variables psicológicas intermedias que amortigüen sus efectos. Algunas propuestas: - Identificar variables personales, de fácil manipulación, que puedan mejorar la satisfacción y el bienestar.
Los estresores derivados del eje familia-trabajo se relacionan con el bienestar, la satisfacción y la propensión al abandono, afectando por igual a hombres y a mujeres.	Este tipo de estresores influyen directamente sobre las variables estudiadas. Por tanto sólo es posible una intervención directa. Algunas propuestas: - Implantar medidas para favorecer la conciliación entre hombre y mujeres. - Sensibilizar y socializar para disminuir estas fuentes de presión.
El autoconcepto modula la salud y la satisfacción laboral en el trabajo.	Es preciso identificar, seleccionar y formar a sujetos para mejorar su autoconcepto. Los sujetos con elevado autoconcepto poseen mejor salud y satisfacción y permanecen más tiempo en la institución. Algunas propuestas: - Incluir en los procesos selectivos la evaluación de variables personales, especialmente las vinculadas al self. - Reforzar modelos con autoconcepto positivo, por ejemplo, en los centros de Formación. - Incluir en la formación de cuadros de mando la importancia de estos aspectos, potenciando estilos de liderazgo que fomenten la seguridad en las capacidades personales, una buena colaboración, trabajo en equipo, etc. - Las acciones propuestas deben ir dirigidas a todo el personal, incidiendo especialmente en las mujeres, por sus diferencias con los hombres en autoconcepto.

recientes (p.ej., Artacoz y col., 2001; Sánchez, Aparicio y Dresch, 2006) que apuntan que las diferencias en salud entre hombres y mujeres podrían estar más vinculadas a la ocupación que al género, pues cuando ambos pertenecen al mismo grupo profesional (misma consideración, promoción, sueldo, etc.), como en este caso, las diferencias en salud desaparecen. Un dato interesante es que, en los estresores derivados de la interacción familia-trabajo, tradicionalmente muy sensibles al género (p. ej. Eby, Casper y Looockwood, 2005; Lee y Phillips, 2006), los hombres de la muestra tienen medias más altas, coincidiendo con el estudio de Bray y col. (1999), realizado también con militares, aunque, como se ha señalado las diferencias no resultan significativas.

Teniendo en cuenta los resultados de este estudio en posteriores trabajos sería interesante realizar estudios longitudinales que permitieran confirmar las tendencias observadas. También sería interesante ampliar el tamaño de la muestra de mujeres e incorporar otras variables personales significativas. No obstante, consideramos que los datos obtenidos en este trabajo suponen un avance en la investigación sobre el tema por dos razones fundamentalmente el tamaño de la muestra y el tipo de análisis realizados.

Desde una perspectiva aplicada remarcar que, considerando la dificultad de modificar el contenido de los puestos de trabajo analizados en este estudio y, por tanto de los estresores derivados, se apunta la necesidad de atender al autoconcepto por su papel en la salud laboral y la permanencia de los sujetos en la Institución. El autoconcepto y las percepciones de uno mismo (self) constituyen variables psicológicas sobre las que resulta más fácil intervenir. Por tanto consideramos que estos aspectos han de ser valorados no sólo en los procesos de selección para el ingreso en las Fuerzas Armadas, también deben fomentarse y mantenerse con estilos de mando y liderazgo adecuados y con estrategias de socialización organizacional y de formación profesional adecuadas. La posible «manipulación» de las variables personales consideradas en este trabajo, no sólo permitiría la disminución de los riesgos psicosociales y de la propensión al abandono de la organización, sino que además supondría, por extensión mejorar en la idoneidad y el desempeño de los soldados, aspectos fundamentales a valorar desde múltiples perspectivas.

## CONCLUSIONES

En la tabla XIII se presenta un resumen de los aspectos más destacables del estudio y una serie de propuestas de actuación desde la perspectiva de la intervención.

## BIBLIOGRAFÍA

- Allan, S. y Gilbert, P. (1995). A Social Comparison Scale. Psychometric properties and relationship to psychopathology. *Personality and Individual Differences*, 19, 293-299.
- Amezcua, J.A. y Pichardo, M.C. (2000). Diferencias de género en sujetos adolescentes. *Anales de Psicología*, 16(2), 207-214.
- Arnold, J., Roberston, I. y Cooper, C. (1991). *Work psychology understanding human behavior in the work place*. London: Pitman Publishing.
- Artacoz, L., Rohlf, I., Borrell, C. y Cortés, I. (2001). Estado de salud de las mujeres: Interacción entre la situación laboral, la posición socioeconómica y las exigencias familiares. *Gaceta Médica*, 15(2), 34-35.
- Bandura, A. (1997). *Self- Efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Bandura, A. (1999). Ejercicio de la eficacia personal y colectiva en sociedades cambiantes. En A. Bandura (Ed.): *Autoeficacia: Cómo afrontamos los cambios de la sociedad actual*, 19-54. Bilbao: Desclée De Brouwer.
- Bardera, M.P., Osca, A. y González-Camino, G. (2002). Influencia del estrés y la satisfacción laboral sobre la propensión al abandono de la organización, el absentismo y la accidentalidad. *Ansiedad y Estrés* 8(2-3), 275-284.
- Bliese, P. y Castro, C. (2000) Role Clarity, work overload and organizational support: multilevel evidence of the importance of support. *Work & Stress*, 14(1), 65-73.
- Bliese, P. y Stetz, M. (2007). Modeling the effects of efficacy, justice, and conflict among reservists activated for homeland defense. *Military Psychology*, 19(1), 27-43.
- Bray, R.M., Fairbank, J.A. y Marsden, M.E. (1999). Stress and Substance use among Military women and men. *American Journal of Drug and Alcohol Abuse*, 25(2), 239-256.
- Brent, B. (2005). Gender differences in predictors of suicidal thoughts and attempts among homeless veterans that abuse substances. *Suicide and Life-Threatening Behavior*, 35(1), 106-116.
- Bridger, R., Kilminster, S. y Slaven, G. (2007). Occupational stress and strain in the Naval Service: 1999 and 2004. *Occupational Medicine*, 57(2), 92-97.
- Britt, T., Castro, C. y Adler, A. (2005). Self-engagement, stressors, and health: A longitudinal study. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 31(11), 1475-1486.

## Estrés laboral, autoconcepto y salud en una muestra de militares españoles

- Buunk, B.P., De Jonge, J., Ybema, J.F. y De Wolff, C.J. (1998). Psychosocial aspects of occupational stress. En Drenth, P.J., Therry H. and Woff C.J. (ed) Handbook of Work and Organizational Psychology, 7, 145-182.
- Calvo, A.J., González, R. y Martorell, MC. (2001). Variables relacionadas con la conducta prosocial en la infancia y adolescencia: personalidad, autoconcepto y género. *Revista infancia y Aprendizaje* 24(1), 95-111.
- Cohen, J. y Cohen, P. (1983). Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Cooper, C.L., Sloan, S.L. y Williams, S. (1988). Occupational stress Indicator Management Guide. NFER: Nelson, Windsor.
- Cox, T., Griffiths, A. y Rial-González, E. (2005). Investigación sobre el estrés relacionado con el trabajo. Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. Luxemburgo: Unión Europea.
- Dresch, V. y Aparicio, M.E. (2003). La salud de la Mujer en cifras. En M.P. Sánchez (Ed): Mujer y salud. Familia, trabajo y sociedad. Madrid: Díaz de Santos.
- Diego, R. y Diego, J.A. (1996). Prevención de riesgos y estrés laboral. *Papeles del Psicólogo*, 65.
- Eby, L., Casper, W. y Lockwood, A. (2005). Work and family research in IO/OB. *Journal of Vocational Behavior*, 66(1), 124-197.
- Fusté, A. (2003). Personalidad y salud: relación entre la ansiedad y la respuesta inmune de la mujer. En M.P. Sánchez (Ed): Mujer y Salud. Familia, trabajo y sociedad. Madrid: Díaz de Santos.
- Gallego, E., Agut, S. y Salanova, M.L. (2000). Demandas y Características del trabajo como predictores de la salud mental en el trabajo en función del sexo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16(3), 243-258.
- Gali, R. (2006). Anticipated work-family conflict: Effects of gender, self-efficacy and family background. *The career development Quarterly*, 54, 202-215.
- Garaigordobil, M. y García de Galdeano (2006). Empatía en niños de 10 a 12 años. *Psicothema*, 18(2), 180-186.
- Garaigordobil, M., Durá, A. y Pérez J.I. (2005). Síntomas psicopatológicos, problemas de conducta autoconcepto-autoestima: Un estudio con adolescentes de 14 a 17 años. *Anuario de Psicología Clínica y de la Salud* 1, 53-63.
- García, J., Musitu, G. y Veiga, F. (2007). Autoconcepto en adultos de España y Portugal. *Psicothema*, 18(3), 551-556.
- González-Camino, G. y Osca, A. (2004). Estrés y salud laboral. En A. Osca (Ed): *Psicología de las Organizaciones*, 301-332. Madrid: Sanz y Torres.
- González-Pineda, J., Núñez, J., Glez.-Plumariega, S. y García, M. (1997). Autoconcepto, autoestima y aprendizaje escolar. *Psicothema*, 9(2), 271-289.
- Hackett, G. (1999). Auto-eficacia en la elección y desarrollo profesional. En A. Bandura (Ed.): *Autoeficacia: Cómo afrontamos los cambios de la sociedad actual* (pp. 201-222). Bilbao: Desclée De Brouwer.
- Harrington D., Bean N., Pintello D. and Mathews D. (2001). Job satisfaction and burnout: predictors of intentions to leave a job in Military setting. *Administrative Science Quarterly*, 25(3), 1-16.
- Harter, S. (1990). Issues in the assessment of the self-concept of children and adolescents. En A.M. La Greca (Ed.), *Through the eyes of the child: Obtaining self-reports from children and adolescents* (pp. 292-325). Boston: Allyn & Bacon.
- Hingley, L. y Cooper, C.L. (1986). *Stress and the Nurse Manager*. Wiley and Sons, Chichester.
- Instituto Nacional De Seguridad e Higiene En El Trabajo (2007). VI Encuesta de Condiciones de Trabajo. [www.mtas.es/insht/statistics](http://www.mtas.es/insht/statistics). Ministerio de Asuntos Sociales.
- Jex, S.M., Bliese, P.D., Buzzell, S. y Primeau, J. (2001). The impact of self efficacy on stressors-strain relations: coping style as an explanatory mechanism. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 401-409.
- Kling, K., Hyde, J.S., Showers, C. y Buswell, B. (1999). Gender differences in self-esteem: a meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 125(4), 470-500.
- Lang, J., Thomas, J.L., Bliese, P.D., Adler, A.B. (2007). Job demands and job performance: the mediating effect of psychological and physical strain and the moderating effect of role clarity. *Journal Of Occupational Health Psychology*, 12(2), 116-24.
- Lee, J.A. y Phillips, S.J. (2006). Work and family: Can you have it all?. *The Psychologist-Manager Journal*, 9(1), 41-57.
- López-Sáez, M. (1995). La elección de una carrera típicamente femenina o masculina desde la perspectiva psicosocial: la influencia del género. Madrid: CIDE.
- Locke E.A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. En M. Dunnette (Ed.) *Handbook Of Industrial And Organizational Psychology* (pp. 1297-1349). Chicago: Rand McNally.
- López-Araujo, B., Osca, A. y Peiró JM. (2007). El papel modulador de la implicación con el trabajo en la relación entre el estrés y la satisfacción laboral. *Psicothema*, 19(1), 81-87.
- López Mena, L. (1989). *Intervención Psicológica en la empresa*. Barcelona: Martínez Roca. Madrid: Ministerio de Educación y Ciencia.
- Mañas, M.A., Salvador, C., Boada, J., González, E. y Agulló, E. (2008). La satisfacción y el bienestar psicológico como antecedentes del compromiso organizacional. *Psicothema* 19(3), 395-400.
- Martínez-Pérez, D. y Osca, A. (2004). La carrera profesional: del desarrollo de la carrera al desarrollo de competencias. En A. Osca (Ed): *Psicología de las Organizaciones* (pp. 245-388). Madrid: Sanz y Torres.
- Matud, P. (2004). Autoestima en la mujer. Un análisis de su relación con la salud. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 22, 129-140.
- Matud, P., Carballeira, M., López, M., Marrero, R. e Ibáñez, I. (2002). Apoyo social y salud: un análisis de género. *Salud Mental*, 25(2), 32-37.
- Messing, K. y Östlin, P. (2006). Gender e quality, work and health: A review of the evidence. Suiza, Naciones Unidas.
- Miller, P. (1979). Sex of subject and self-concept variables. En R.C. Wylie (Ed): *The Self-concept*. Lincoln, University of Nebraska Press.
- Ministerio de Sanidad y Consumo (2006). Encuesta Nacional de Salud de España. Madrid: Gobierno de España.
- Ministerio de Sanidad y Consumo (2006). Informe Salud y Género. Las edades centrales de la vida. Madrid: Gobierno de España.
- Ministerio de Sanidad y Consumo (2007). Informe Salud y Género 2005. Madrid: Gobierno de España.
- Infante, L., Morera, L., García, B., Sánchez, A., Hierrezuelo, L. y Muñoz, A. (2002). Un estudio sobre el auto-concepto social en estudiantes de E.S.O.: diferencias de género. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 5(3).
- Oginska-Bulik, N. (2005). The Role of Personal and Social Resources in Preventing Adverse health Outcomes in Employees of Uniformed Professions. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 18(3), 233-240.
- Oliver, A., García-Layunta, M. y Tomás J.M. (2006). Modelo estructural para evaluar predictores del bienestar psicológico en trabajadores del sector sanitario. *Archivo de Prevención de Riesgos Laborales*, 9(2), 61-66.
- Organización Mundial de la Salud (2006). Documentos básicos: Constitución de la Organización Mundial de la Salud. 45ª edición.
- Osca, A., González-Camino, G., Bardera, M.P. y Peiró, J.M. (2003). Estrés de rol y su influencia sobre el bienestar psíquico y físico en soldados profesionales. *Psicothema*, 15(1), 54-57.
- Roberston, I.T. Y Cooper, C.L. (1983). *Human Behaviour in Organizations*. London: MacDonald and Evans.
- Roberston, I.T., Cooper, C.L. Y Williams, J. (1990). The Validity of the Occupational Stress Indicator. *Work and Stress*, 4, 29-39.
- Sánchez M.P., Aparicio M.E. y Dresch V. (2006). Ansiedad, autoestima y satisfacción autopercibida como predictores de salud: diferencias entre hombres y mujeres. *Psicothema* 18(3), 584-590.
- Shavelson, R.J., Hubner J.J. Y Stanton, G.C. (1976). Validation of construct interpretations. *Review of Educational Research*, 46, 407-441.
- Stetz, T., Stetz, M. y Bliese, P. (2006). The importance of self-efficacy in the moderating effects of social support on stressor-strain relationship. *Work & Stress*, 20(1), 49-59.
- NATO. [www.rto.int/pubs/rdp.asp?RDP=RTO-TR-HFM-107](http://www.rto.int/pubs/rdp.asp?RDP=RTO-TR-HFM-107).
- Super, D.E. (1957). *The Psychology of Careers*. Nueva York, New Harper.
- Topa, G.; Lisbona, A.; Palací, F. y Alonso, E. (2004). La relación de la cultura de los grupos con la satisfacción y el compromiso de sus miembros: un análisis multigrupo. *Psicothema* 16(3), 363-368.
- Westerman J.W. y Cyr L.A. (2004). An integrative analysis person-organization fit theories. *International Journal of selection and assessment*, 12(3), 252-262.
- Wilgenbusch, T. y Merrell, K.W. (1999). Gender Differences in Self-Concept among Children and Adolescents: A Meta-Analysis of Multidimensional Studies. *School Psychology Quarterly*, 14(2), 101-120.