

JSS

Cuestionario de Estrés Laboral

Informe para el profesional



Autores:

Informe: D. Arribas

Solución informática: X. Minguijón

Diseño: R. Sánchez





Nombre:

Edad: **Sexo:** **Fecha de aplicación:**

Baremo:

Responsable de la aplicación:

ESCALAS

ESTRÉS LABORAL

PD

PC

JS-X. Índice de Estrés laboral

JS-S. Severidad

JS-F. Frecuencia

SUBESCALAS

PRESIÓN LABORAL

PD

PC

JP-X. Índice de Presión laboral

JP-S. Severidad

JP-F. Frecuencia

FALTA DE APOYO DE LA ORGANIZACIÓN

PD

PC

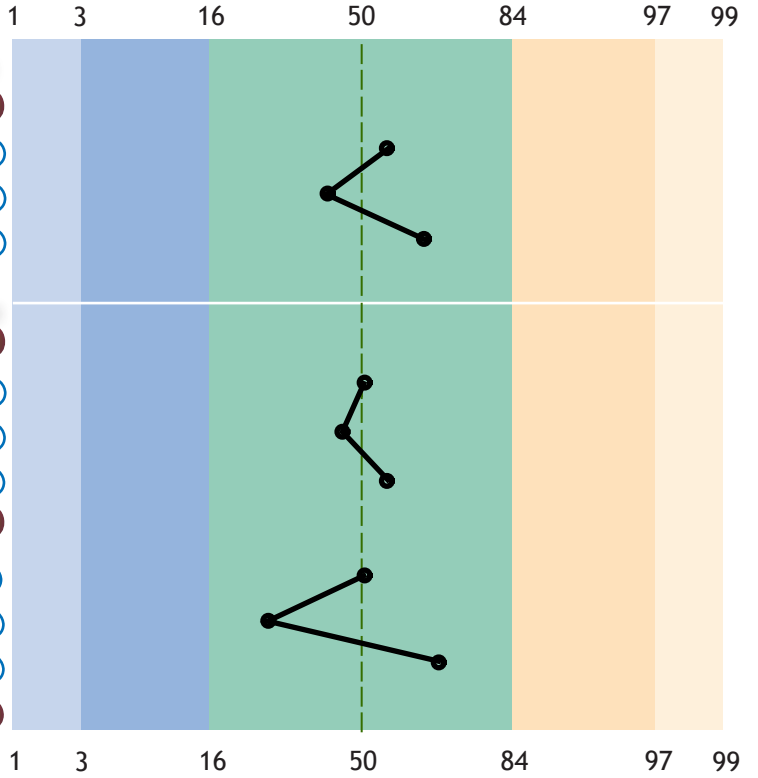
LS-X. Índice de Falta de apoyo de la org.

LS-S. Severidad

LS-F. Frecuencia

PD

PC



Nota: Pc (percentil), escala ordinal.

INTRODUCCIÓN

En este informe de carácter automático se ofrecen algunas pautas de ayuda a la interpretación de los resultados obtenidos en el JSS, *Cuestionario de Estrés Laboral*. La interpretación de los resultados de un test psicológico es un acto sumamente delicado que requiere tener presente algunas cuestiones de carácter general como las siguientes:

- El JSS fue diseñado para evaluar fuentes genéricas de estrés laboral presentes en una amplia variedad de contextos laborales. No obstante, al igual que cualquier otra medida genérica, no incluye todas las posibles situaciones estresantes que se pueden producir en el contexto específico de la persona evaluada.
- Las puntuaciones reflejan el estado actual de la persona, no un estado inalterable o inmodificable.
- Se debe ser especialmente cuidadoso con la interpretación de las puntuaciones de nivel alto o muy alto. Algunas circunstancias que rodean a la evaluación son difíciles de controlar y resultan esenciales para interpretar los resultados. Por este motivo, se recomienda cautela y una cierta actitud conservadora a la hora de extraer conclusiones sobre este tipo de puntuaciones.
- Los resultados solo pueden ser interpretados de un modo significativo y coherente cuando se integran en el contexto de otras informaciones disponibles sobre la persona.

Las frases que a continuación se presentan se basan en las puntuaciones percentil (Pc) que aparecen en el perfil. Se trata de un tipo de puntuación que señala la posición relativa de la persona respecto de otros trabajadores/as pertenecientes al grupo normativo seleccionado para la comparación. Su valor indica el porcentaje de dicho grupo que obtuvo una puntuación inferior a la puntuación directa observada en la persona evaluada.

ESCALAS DE ESTRÉS LABORAL

La persona ha informado de un nivel global de estrés laboral en su contexto de trabajo de tipo **medio**. La puntuación en el índice JS-X no se aleja significativamente de la media del grupo normativo, lo que supone un hecho que se observa de manera frecuente.

Este nivel global de estrés laboral es el resultado de combinar la severidad y la frecuencia con las que la persona percibe los estresores que se incluyen en el cuestionario. En las dos escalas que valoran estos aspectos se ha observado el siguiente patrón:

- *Un nivel medio de severidad del estrés laboral*: la persona experimenta un amplio abanico de situaciones laborales con un nivel promedio de estrés, esto es, en la misma línea que la mayoría de las personas del grupo normativo.
- *Un nivel medio de frecuencia del estrés laboral*: en los últimos 6 meses, la persona ha experimentado las situaciones estresantes incluidas en el cuestionario la misma cantidad de veces que la mayoría del grupo normativo.

SUBESCALAS DE ESTRÉS LABORAL

Presión laboral

La persona informa experimentar un nivel de estrés medio debido a la presión procedente de su trabajo, relativa a cuestiones como trabajar durante un tiempo extra, cumplir plazos de finalización o manejar una cantidad de papeleo excesiva. En términos de severidad del estrés percibido y frecuencia con la que se produce este tipo de acontecimientos estresantes, los resultados indican:

- *Un nivel medio de severidad de la presión laboral:* la persona percibe con la misma severidad que la mayor parte de su grupo normativo el estrés procedente de la estructura, el diseño o las obligaciones del trabajo.

- *Un nivel medio de frecuencia de la presión laboral:* la persona experimenta la misma cantidad de veces que la mayoría de las personas del grupo normativo los estresores directamente relacionados con la presión en el trabajo.

Falta de apoyo organizativo

La cantidad de estrés que la persona atribuye a la falta de apoyo organizativo es igual que la del resto de las personas del grupo normativo. Entre el tipo de acontecimientos que se engloban bajo esta denominación estarían la dificultad para acceder a los/as supervisores/as, la presencia de compañeros/as de trabajo con poca motivación y la falta de oportunidades de promoción.

No obstante, conviene consultar la severidad con la que la persona evaluada percibe este tipo de acontecimientos y la frecuencia con la que se producen en su contexto laboral. Es la siguiente:

- *Un nivel medio de severidad de la falta de apoyo organizativo:* la persona evaluada percibe un estrés promedio procedente de los acontecimientos que implican a otras personas (p. ej., dificultades con los supervisores/as y compañeros/as) o de las políticas y procedimientos organizacionales.

- *Un nivel medio de frecuencia de la falta de apoyo organizativo:* los acontecimientos indicados anteriormente se han experimentado, además, con una frecuencia promedio en los últimos 6 meses.