

# El Estrés Como Amenaza y Como Reto: Un Análisis de su Relación

## STRESS AS A THREAT AND AS A CHALLENGE: AN ANALYSIS OF THEIR RELATIONSHIP

Magdalena Escamilla Quintal<sup>1</sup>, Isabel Rodríguez Molina<sup>1</sup>, M. Gloria González Morales<sup>2</sup>

1. PhD Psicología. Universidad de Valencia, España.

2. PhD Psicología. Universidad George Mason, EE.UU.

### RESUMEN

El enfoque tradicional de la psicología acerca de las reacciones ante una situación de estrés ha estado centrado en los resultados patológicos (Siegel y Schrimshaw 2000; Peiró 2008). Por otro lado, desde la psicología positiva se hace hincapié en las emociones, actitudes y acciones que conducen al bienestar y a la obtención de lugares de trabajo positivos (Simmons y Nelson 2001). No obstante, ambas perspectivas no son excluyentes, ya que se ha puesto de manifiesto que las emociones positivas pueden coexistir con las negativas durante circunstancias estresantes y adversas. Este enfoque ha sido recogido en los modelos transaccionales del estrés. En esta línea, el presente trabajo tiene como objetivo principal investigar el proceso de valoración del estrés para explorar los patrones de las relaciones existentes entre la valoración de los potenciales estresores como amenaza y como reto.

La muestra está compuesta por 603 profesionales de centros de Servicios Sociales de la Comunidad Valenciana, España; el 82% son mujeres, con una edad media de 37.52 años. Se realizaron análisis de conglomerados (2 fases).

Los resultados muestran que existen tres patrones diferentes de valoración del estrés como amenaza y como reto. Un primer patrón (cluster 1) se caracteriza por niveles medios de valoración de estrés como amenaza y como reto; un segundo patrón (cluster 2) se caracteriza por niveles bajos valoración de estrés como amenaza y como reto; y, por último, un tercer patrón (cluster 3) se caracteriza por altos niveles de valoración de estrés como amenaza y bajos niveles de valoración de estrés como reto. Sin embargo, en los tres casos, la responsabilidad personal se valora como un reto en los tres patrones. Se discuten los resultados, aportaciones y limitaciones del presente estudio.

(Escamilla M, Rodríguez I, González G. 2009. El Estrés Como Amenaza y Como Reto: Un Análisis de su Relación. *Cienc Trab.* Abr-Jun; 11 (32): 96-101).

Descriptor: AGOTAMIENTO PROFESIONAL, ESTRÉS PSICOLÓGICO ANÁLISIS TRANSACCIONAL, PERCEPCIÓN, ASUNCIÓN DE RIESGOS; FACTORES DE RIESGO, ESPAÑA.

### ABSTRACT

The traditional approach of psychology to reactions to a stress situation has been focused on the pathological results (Siegel and Schrimshaw, 2000; Peiró, 2008). On the other hand, from positive psychology emphasis is put on emotions, attitudes and actions that lead to wellbeing and to getting positive work places (Simmons y Nelson, 2007). However, both perspectives are not excluding, since it has been shown that positive emotions may coexist with negative ones during stressing and adverse circumstances. This approach has been used in the transactional models of stress. In this line, this paper has as its main objective to investigate the process of stress assessment for exploring the clusters of relationships existing between the assessment of potential stressors as a threat and as a challenge.

The sample is made up of 603 professionals of Social Service Centers of the Valencian Community, Spain; an 82% are females with a mean age of 37.52 years. Cluster analyses were conducted (2 phases).

The findings show that there are three different patterns of stress assessment as a threat and as a challenge. The first pattern (cluster 1) is characterized by medium levels of stress assessment as a threat and as a challenge, a second pattern (cluster 2) is characterized by low levels of stress assessment as a threat and as a challenge and lastly, a third pattern (cluster 3) which is characterized by high levels of stress assessment as a threat and low levels of stress assessment as a challenge. However, in the three cases, personal responsibility is assessed as a challenge in the three patterns. Findings, contributions and limitations of this study are discussed.

Descriptors: BURNOUT PROFESSIONAL; STRESS, PSYCHOLOGICAL; TRANSACTIONAL ANALYSIS; PERCEPTION; RISK-TAKING; RISK FACTORS; SPAIN.

### INTRODUCCIÓN

El desarrollo teórico y empírico del campo de estudio del estrés ha pasado desde un esquema mecanicista de estímulo-respuesta hasta un esquema dinámico entre persona-ambiente. Tal transición ha

generado, entre los estudiosos e investigadores, la necesidad de construir modelos teóricos que otorguen unidad y coherencia a la base empírica.

Dentro de dicho esquema dinámico, la literatura sugiere que la perspectiva transaccional, o ajuste persona-ambiente, es una de las más importantes y útiles en el estudio del estrés (Galán y Perona 2001; Márquez 2006; Portello y Long 2001; Sommerfield y McCrae 2000). Desde esta perspectiva, se afirma que el estrés es consecuencia de la interacción entre la persona y su ambiente; y que las personas no son receptores pasivos sino que eligen y determinan de forma activa el entorno que les rodea (Judge y Colquitt 2004; Lazarus y Folkman 1984; Rafferty y Griffin 2006). Así pues, el modelo transaccional plantea que en el proceso del estrés no existe una relación directa entre los potenciales estresores y los resultados o

Correspondencia / Correspondence

Magdalena Escamilla Quintal

Facultad de Psicología Universidad de Valencia,  
España. CP 46018.

e-mail: magdalena.escamilla@uv.es

Recibido: 30 de marzo de 2009 / Aceptado: 4 de mayo de 2009

consecuencias, sino que están implicados fundamentalmente tres componentes, cuya interacción es fundamental para determinar los resultados de dicha experiencia y sus consecuencias.

Los tres elementos a los que hace referencia el modelo transaccional son: a) la valoración o apreciación que la persona hace de los estresores; b) las emociones y afectos asociados a dicha apreciación; y c) los esfuerzos conductuales y cognitivos realizados para afrontar dichos estresores.

Partiendo de este modelo, en un primer momento, Lazarus y Folkman (Lazarus y Folkman 1984) definen el estrés como “una relación particular entre el individuo y el entorno que es evaluado por éste como amenazante o que desborda sus recursos y que pone en peligro su bienestar” (p. 43). Navarro (Navarro 2000) argumenta que dichos recursos son elementos o capacidades, internos o externos, con los que cuenta la persona para afrontar las demandas del acontecimiento o situación potencialmente estresante, y distingue tres tipos: físicos o biológicos, psicológicos o psicosociales, y recursos sociales.

No obstante, en el planteamiento que hacen del estrés, Lazarus y Folkman (Lazarus y Folkman 1984), los autores insisten sobre la evaluación cognitiva, la cual se centra en la evaluación del daño, la amenaza y el desafío. Por tanto, el estrés no se podría definir únicamente como el resultado de una evaluación amenazante del entorno, sino que incluiría también evaluaciones positivas. Por tanto, una evaluación no hace referencia solamente al entorno o al individuo, sino a una interacción de ambos en una transacción determinada; por tanto, la evaluación es una variable transaccional. En resumen, en el modelo transaccional el mediador de la interacción entre el sujeto y el ambiente es la percepción, la cual incluye los peligros potenciales, amenazas y desafíos, así como la capacidad del individuo para afrontar dichas situaciones (Brannon 2001).

Como ya se ha señalado, la perspectiva transaccional pone el énfasis en la forma de percibir y evaluar la situación por parte de las personas. Las potenciales fuentes o desencadenantes del estrés producen experiencias de estrés en la medida en que la persona se hace cargo o los percibe como una amenaza o situación con potenciales consecuencias negativas. Por esta razón, la apreciación de la situación como estresante es fundamental en la vivencia de estrés (Peiró 2001). Este es el foco que se ha mantenido principalmente cuando se intenta explicar la conducta individual o grupal en respuesta a los estresores: un foco predominantemente “negativo” o patogénico, que considera el estrés como amenaza (“threat”).

Más recientemente, en el contexto de la psicología positiva, se está intentando promover un cambio desde los modelos del déficit/vulnerabilidad a modelos que se centren en los triunfos al enfrentarse con la adversidad. Desde este punto de vista, los potenciales estresores pueden percibirse como un “reto” u “oportunidad” (“thriving, challenge”). Las personas pueden percibir las demandas de la situación como retos personales, experimentando una oportunidad para encontrar sentido a su vida. El estrés se interpreta como “eustrés”, es decir, una activación productiva y una energía vital (Schwarzer y Knoll 2003). Así, las personas pueden tener la capacidad de ir más allá del nivel original de funcionamiento psicosocial, y llegar al crecimiento personal. El reto proporciona la oportunidad de cambiar porque fuerza a las personas a confrontarse con las prioridades personales (Blunt 2004).

Según Lazarus y Folkman (Lazarus y Folkman 1984), dependiendo de cual sea la valoración cognitiva, una situación de estrés puede ser considerada: positiva, si el resultado de un encuentro se construye como positivo o favorable para el bienestar de la persona, y

negativa, si implican daño/pérdida o amenaza.

En el daño/pérdida ya ha ocurrido algún daño para la persona. La amenaza implica daño o pérdida que todavía no ha ocurrido, pero se anticipa.

En el caso de las valoraciones positivas o valoraciones de reto, ocurren cuando el resultado de un encuentro tiene potencial de ganancia o crecimiento.

Según los autores, “la principal diferencia es que las valoraciones de reto se centran en el potencial de ganancia o crecimiento inherente en un encuentro y están caracterizadas por emociones placenteras como la pasión, la excitación y el regocijo, mientras que la amenaza se centra en los daños potenciales y está caracterizada por emociones negativas como el miedo o la ansiedad” (p. 33).

Finalmente, Nelson y Simmons (Nelson y Simmons 2004) proponen un modelo holístico del estrés que se centra en el estudio de los aspectos tanto positivos como negativos del mismo. Para los autores, tanto el eustrés como el distrés son respuestas resultantes de la evaluación que la persona hace del estresor. Definen el eustrés como “una respuesta psicológica positiva ante un estresor, como indica la presencia de estados psicológicos positivos”, mientras que el distrés es “una respuesta psicológica negativa a un estresor, como indica la presencia de estados psicológicos negativos” (p. 292).

Hemos considerado oportuno operacionalizar el distrés y el eustrés como la percepción/valoración que las personas hacen de las distintas situaciones, considerándolas bien como una fuente de presión o bien como una fuente de reto/oportunidad. Esto evita el tener que recurrir a indicadores como son los estados psicológicos, para inferir si la valoración es positiva o negativa. Hasta donde sabemos, los estudios sobre el eustrés y el distrés no han considerado esta forma de operacionalizar los constructos: que sea la propia persona la que indique el tipo de valoración, positiva o negativa, que está haciendo de las situaciones. Así, cuando dicha valoración es positiva hablaremos de eustrés (estrés como reto), mientras que cuando sea negativa hablaremos de distrés (estrés como amenaza).

Por otro lado, como señalan Lazarus y Folkman (Lazarus y Folkman 1984), las valoraciones y las respuestas resultantes pueden ser complejas y estar mezcladas. De hecho, no ven el reto y la amenaza como polos de un continuo; consideran que las respuestas de amenaza y reto no son mutuamente excluyentes y pueden ocurrir de forma simultánea, como resultado del mismo estresor. Por tanto, existe la posibilidad de que tanto las respuestas positivas como las negativas pueden coexistir como resultado de una situación de estrés y, por ello, los autores señalan que el eustrés y el distrés deberían considerarse como constructos separados aunque relacionados. Así, para cualquier estresor dado, una persona puede tener tanto un grado de respuesta positiva como un grado de respuesta negativa. Peiró (Peiró 2008) comenta que se trata de una cuestión compleja que muchas veces se ha abordado en forma simplificada considerando sólo los efectos negativos del estrés y la evaluación de la eficacia de afrontamiento para reducir los efectos negativos. Sin embargo, como señalan Folkman y Moskowitz (Folkman y Moskowitz 2004), en una situación de estrés hay una multiplicidad de objetivos y algunos de ellos pueden producir resultados positivos, mientras que otros producen efectos negativos. De este modo, el estrés no sólo produce resultados negativos para la salud y el bienestar, sino que es importante saber cuáles son los resultados positivos. Todas estas cuestiones ponen de manifiesto que el estrés laboral es una combinación de resultados positivos y negativos.

En esta línea, Folkman (Folkman 1997; Folkman 2001), en un

estudio longitudinal realizado entre 1990 y 1997, con una muestra de cuidadores de enfermos con SIDA, encontró que las respuestas positivas y negativas pueden ocurrir al mismo tiempo como resultado de la misma situación estresante (Folkman 1997; Folkman 2001; Zautra et al. 1990).

Por otro lado, el estudio de Folkman y Lazarus (Folkman y Lazarus 1985) con estudiantes de psicología enfrentados a un examen apoyó la conclusión de que las emociones positivas y negativas pueden co-existir en el proceso del estrés. Los autores infirieron las valoraciones de amenaza y reto y los resultados de beneficio y daño evaluando las emociones. Encontraron un apoyo claro para la existencia tanto de emociones positivas como negativas como resultado del encuentro. También encontraron que cuanto mayor es la ambigüedad de la situación, mayor es la probabilidad de que la gente experimente tanto emociones positivas como negativas. Debido que la mayoría de las situaciones laborales implican algún grado de ambigüedad, podemos esperar que las personas experimenten respuestas positivas y negativas al mismo tiempo.

En esta línea de argumentación, Calhoun y Tedeschi (Calhoun y Tedeschi 1999), Folkman y Moskowitz (Folkman y Moskowitz 2000), Shuchter y Zisook (1993) y Vera, Carbelo y Vecina (Vera et al. 2006), afirman que recientemente la investigación ha puesto de manifiesto que las emociones positivas coexisten con las negativas durante circunstancias estresantes y adversas.

En resumen, existe escasa evidencia de la coexistencia de percepciones positivas y negativas de los estresores, por tanto, hay necesidad de un análisis más detenido de cómo se relacionan ambos tipos de valoración ante diferentes características laborales. Este será el principal objetivo del presente trabajo.

Por todo lo anterior el objetivo principal de este estudio es investigar el proceso de valoración del estrés para explorar los patrones de las relaciones existentes entre la valoración de los potenciales estresores como amenaza y como reto.

## MÉTODO

### Muestra y Procedimiento

Se obtuvieron 603 cuestionarios de profesionales procedentes de los centros de Servicios Sociales de la Comunidad Valenciana, España. La muestra está compuesta por 82% de mujeres, con una edad media de 37.52 años.

La selección de la muestra y recogida de datos se realizó mediante un muestreo por conveniencia, en los pasos que se describen de forma detallada, a continuación.

En primer lugar, se contactó con la Conselleria de Bienestar Social de la Generalitat Valenciana para solicitar su apoyo, así como un listado de los equipos de base de los Servicios Sociales de la Comunidad Valenciana.

Los entrevistadores explicaban en detalle, de forma grupal o individual, las instrucciones y los objetivos generales del estudio. Cuando era posible, los participantes cumplimentaban los cuestionarios en presencia del entrevistador; en caso contrario, se dejaban los cuestionarios y se recogían a los siete días. En caso de que alguno no estuviera finalizado, se dejaban los sobres y sellos postales necesarios, solicitando que fueran enviados por correo a las personas responsables de la recogida de datos.

El diseño de la investigación que se propone es cuasi-experimental con una estrategia transversal de recogida de datos en un solo momento temporal.

### Instrumento

Para medir las percepción/valoración de los potenciales estresores como fuentes de presión y de reto se ha utilizado una escala basada en el Pressures Management Indicator (PMI) (William y Copper 1998), compuesta por 34 ítems. Los ítems describen situaciones que pueden ser tanto fuentes de presión como de reto, por lo que se les pide a los participantes que las califiquen según el grado de presión y el grado de reto que cada una de ellas representa. La escala de respuesta es tipo Likert con seis puntos de anclaje para presión, desde 1 ("Con toda evidencia no es una fuente de presión") a 6 ("Con toda evidencia es una fuente de presión"); y, para reto, desde 1 ("Con toda evidencia no es una fuente de oportunidad/reto") a 6 ("Con toda evidencia es una fuente de oportunidad/reto"). A partir de dicha escala, se han construido 8 factores, cuatro de los cuales hacen referencia a la valoración de las situaciones como fuentes de presión y cuatro como fuentes de reto.

La carga de trabajo se ha operacionalizado con una escala formada por 5 ítems. Un ejemplo de ítem es "Tener que trabajar muchas horas al día". La fiabilidad (alfa de Cronbach) de la escala es 0.77 cuando se considera como fuente de presión y 0.66 cuando se considera como fuente de reto. Dicho factor se corresponde con el factor número 1 en la escala original del PMI.

La responsabilidad personal se ha operacionalizado con una escala formada por 4 ítems. Un ejemplo de ítem es "Tener que asumir riesgos". La fiabilidad (alfa de Cronbach) de la escala es 0.84 cuando se considera como fuente de presión y 0.74 cuando se considera como fuente de reto. Dicho factor se corresponde con el factor número 2 en la escala original del PMI.

Las relaciones en el trabajo se han operacionalizado con una escala formada por 7 ítems. Un ejemplo de ítem es "La falta de comunicación en el trabajo". La fiabilidad (alfa de Cronbach) de la escala es 0.86 cuando se considera como fuente de presión y 0.82 cuando se considera como fuente de reto. Dicho factor se corresponde con el factor número 5 en la escala original del PMI.

El equilibrio casa/trabajo se ha operacionalizado con una escala formada por 5 ítems. Un ejemplo de ítem es "La vida familiar con una pareja que también intenta desarrollarse profesionalmente". La fiabilidad (alfa de Cronbach) de la escala es 0.79 cuando se considera como fuente de presión y 0.71 cuando se considera como fuente de reto. Dicho factor se corresponde con el factor número 7 en la escala original del PMI.

### Análisis de Datos

Se utilizó el programa estadístico SPSS 15. El análisis preliminar se ha realizado mediante estadísticos descriptivos: media y desviación típica. Se ha calculado la fiabilidad (alfa de Cronbach) de cada una de las escalas utilizadas y se han realizado análisis estadísticos de correlación bivariada, mediante el cálculo de coeficientes de correlación de Pearson.

Con el fin de poner a prueba la hipótesis 1, la existencia de patrones de percepción de las fuentes de presión/reto, se llevó a cabo un análisis de conglomerados, con el método de dos fases.

El análisis de conglomerados es una herramienta de exploración diseñada para descubrir las agrupaciones naturales (o conglomerados) de un conjunto de datos que, de otra manera, no sería posible detectar (Pérez 2005).

Para llevar a cabo el análisis se tuvieron en cuenta los 8 factores de valoración de presión/reto. Una vez seleccionados los conglomerados, se llevó a cabo la representación de un perfil gráfico de los mismos.

**Tabla 1.**  
Medias, Desviaciones Típicas, Correlaciones y Coeficientes Alfa de las variables de estudio.

	M (dt)	1	2	3	4	5	6	7	8
2. CP	4.22(1.13)	0.77							
3. RELP	4.40(1.17)	0.65**	0.86						
4. RPP	4.26(1.13)	0.56**	0.52**	0.84					
5. CTP	3.47(1.31)	0.58**	0.59**	0.52**	0.79				
6. CR	2.67(0.99)	-0.07	-0.05	-0.07	-0.03	0.66			
7. RELR	2.61(1.17)	-0.09*	-0.04	-0.06	-0.08*	0.58**	0.82		
8. RPR	4.34(1.05)	0.23**	0.28**	0.26**	0.19**	0.35**	0.31**	0.74	
9. CTR	2.63(1.13)	0.02	0.07	0.04	0.26**	0.50**	0.48**	0.32**	0.71

La fiabilidad de las variables a estudio se ha situado en la diagonal y la desviación típica entre paréntesis (dt). CP: carga de trabajo, presión; RELP: relaciones, presión; RPP: responsabilidad personal, presión; CTP: balance casa/trabajo, presión; CR: carga de trabajo, reto; RELR: relaciones, reto; RPR: responsabilidad personal, reto; CTR: balance casa/trabajo, reto.  
\* p< 0.05 \*\* p< 0.01.

## RESULTADOS

Los coeficientes alfa de Cronbach de cada subescala se presentan en la Tabla 1, junto con las medias, las desviaciones típicas y las correlaciones entre las subescalas. Los índices a oscilan entre 0.66 y 0.86. Se realizaron análisis de conglomerados, por el método de dos fases, con el propósito de explorar la existencia de posibles patrones en la percepción del estrés, como presión y como reto. Los análisis se han realizado con los cuatro factores (carga de trabajo, relaciones, responsabilidad personal y balance casa/trabajo) de estrés como presión y los cuatro factores de estrés como reto, que fueron obtenidos a partir de los análisis exploratorios.

Los resultados mostraron un total de tres conglomerados (ver Tabla 2): el cluster 1 con una n = 133 (22.1%); el cluster 2, con una n = 188 (33.2%) y el cluster 3, con una n=245 (43.3%). En la Tabla 3 podemos ver las medias de cada una de las escalas en cada uno de los clusters.

**Tabla 2.**

N y porcentaje de sujetos en cada uno de los clusters (patrones de percepción del estrés).

	N	%
Cluster 1	133	23.5
Cluster 2	188	33.2
Cluster 3	245	43.3

**Tabla 3.**

Medias de los estresores como presión y como reto en cada uno de los patrones de percepción del estrés.

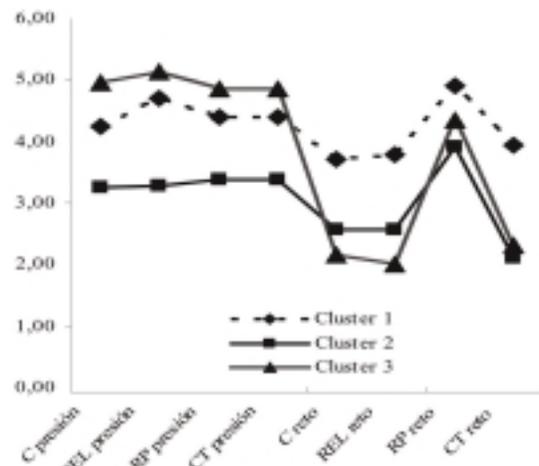
	CLUSTER 1	CLUSTER 2	CLUSTER 3
C presión	4.26	3.26	4.95
REL presión	4.70	3.27	5.13
RP presión	4.40	3.39	4.87
CT presión	4.40	3.39	4.87
C reto	3.70	2.57	2.15
REL reto	3.78	2.57	2.00
RP reto	4.90	3.92	4.36
CT reto	3.94	2.12	2.31

C: carga de trabajo; REL: relaciones; RP: responsabilidad personal; CT: balance casa/trabajo.

Con los datos de la Tabla 3, se realizó un gráfico de líneas para representar la distribución de cada uno de los patrones obtenidos de percepción del estrés, como presión y como reto (clusters), el cual contribuye a una mejor claridad en la interpretación y

**Figura 1.**

Distribución de los patrones de percepción del estrés, como presión y como reto (clusters).



comprensión de los resultados de este análisis de conglomerados (ver Figura 1).

Como puede observarse en la Figura 1, existen tres patrones diferenciados de percepción de estrés.

El primer patrón (cluster 1) se caracteriza por niveles medios tanto de la percepción de estrés como presión y como reto. El segundo patrón (cluster 2), se caracteriza por tener niveles bajos tanto de percepción de estrés como presión y como reto. Finalmente, el tercer patrón (cluster 3), se caracteriza por altos niveles de percepción de estrés como presión y bajos niveles de percepción de estrés como reto.

No obstante, hay un aspecto que conviene resaltar. En todos los patrones, existe una alta puntuación en la percepción de la responsabilidad personal (RP), como reto.

Es decir, en el caso del cluster 1, las personas tienen un nivel medio en todos los factores, pero la mayor puntuación la obtienen en la percepción de la responsabilidad personal como reto. En el cluster 2, existe un nivel bajo de percepción de estrés como presión y como reto, excepto en el caso de la responsabilidad personal como reto, cuya puntuación es alta. Finalmente, en el cluster 3, las personas perciben la situación, en general, con alta presión y bajo reto, excepto en el caso de la responsabilidad personal, que la perciben tanto como un factor de presión y como un factor de reto.

## DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

La literatura existente sobre el proceso del estrés laboral ha estado dominada por un enfoque centrado en lo patológico, de “daño” o “pérdida”. La investigación se ha centrado principalmente en estudiarlo como un fenómeno negativo (distrés) que obstaculiza la salud y el bienestar (Siegel y Schrimshaw 2000; Vera et al. 2006). Sin embargo, actualmente, se abren distintas perspectivas que representan nuevas oportunidades para futuras investigaciones sobre el estrés laboral.

El objetivo principal del presente estudio ha sido investigar el proceso de valoración del estrés para explorar los patrones de las relaciones existentes entre la valoración de los potenciales estresores como amenaza y como reto.

Los resultados obtenidos muestran la existencia de tres grupos/patrones de percepción de estrés, confirmando dicho planteamiento.

Un primer patrón se caracteriza por niveles medios de percepción de estrés como presión y como reto; el segundo patrón se caracteriza por tener niveles bajos tanto de la percepción de estrés como presión, como la de reto; y, por último, el tercer patrón se caracteriza por niveles altos de percepción del estrés como presión y niveles bajos de reto.

Sin embargo, cabe destacar que, en los tres casos, la responsabilidad personal es percibida como una fuente de reto. Este aspecto, junto con el hecho de que existen diferencias en los antecedentes y consecuentes de dichos patrones, parece sugerir que la responsabilidad personal como reto caracteriza el tipo de trabajo que se lleva a cabo en los Servicios Sociales. Tal y como señalan algunos estudios, los trabajadores sociales tienen un alto compromiso con su trabajo, un alto nivel de motivación por el contacto con los usuarios y sienten que su trabajo tiene una importancia real para la vida de las personas (Eborall y Garmeson, 2001; Huxley et al. 2005; McLean y Andrew 2000). Además de que un alto nivel de satisfacción procede de varias fuentes, una de las cuales es el reto que supone su trabajo (Leason 2002; Parry-Jones et al. 1998).

Estos resultados confirman los argumentos de diversos autores que han sugerido la coexistencia de percepciones positivas y negativas de los estresores (Folkman 1997; 2001; Folkman y Moskowitz 2004; Peiró 2008; Rodríguez et al. 2007; Simmons y Nelson 2001).

Por otro lado, también es importante señalar que, a pesar de lo novedoso de los resultados, no encontramos un perfil que combinara bajos niveles de percepción de estrés como presión y altos niveles de percepción de estrés como reto.

El análisis de los aspectos positivos del funcionamiento en el proceso del estrés laboral representa una importante y relevante aportación teórica en la investigación del estrés, puesto que, como algunos autores afirman, la evidencia existente es escasa (Folkman 2001; Folkman y Moscovitz 2004; Schawzer y Knoll 2003). Desde la perspectiva de la Psicología Positiva se apuesta por que la investigación se interese en los aspectos positivos del funcionamiento psicológico en vez de, o además de, investigar los aspectos negativos o de reparación como tradicionalmente se ha orientado la investigación en psicología (Seligman y Csikszentmihalyi 2000).

### Implicaciones y direcciones futuras

Desde el punto de vista teórico, el presente estudio avanza en el conocimiento de los procesos de valoración del estrés, poniendo de relieve, no sólo que existen dos dimensiones independientes, sino que pueden combinarse dando lugar a la existencia de patrones diferenciados en la valoración del estrés. Hasta donde sabemos, es la primera vez que se considera esta perspectiva. Desde un punto de vista práctico, tienen repercusiones sobre la forma en que debería afrontarse el estrés en el trabajo. No se trataría, por tanto, simplemente de reducir los estresores, sino de encontrar un equilibrio óptimo entre los aspectos positivos y negativos del proceso. Es decir, tratar de encontrar el nivel adecuado de forma que se reduzcan las valoraciones de amenaza, pero, al mismo tiempo, se potencie su valoración como reto. Se trata, por tanto, de un proceso complejo que necesitaría una mayor investigación para poder entender más en profundidad las implicaciones derivadas.

La investigación futura debería ayudar a entender qué factores o características del puesto de trabajo son los que fomentan los distintos patrones de valoración del estrés, de forma que se pueda llegar a plantear una gestión adecuada del estrés laboral, disminuyendo los aspectos negativos a la vez que se fomentan los positivos. Como señala Peiró (Peiró 2008), entre otras cuestiones, sería interesante identificar las condiciones que hacen posible que surja el eustrés, y cuáles son las que reducen las consecuencias negativas del distrés.

## REFERENCIAS

- Burke RJ, Greenglass ER. 2001. Hospital restructuring, work-family conflict and psychological burnout among nursing staff. *Psychol Health*. 16:83-94.
- French JRP Jr, Rodgers W, Cobb S. 1974. Adjustment as person-environment fit. In: Coelho GV, Hamburg DA, Adams JE, eds. *Coping and adjustment*. New York: Basic Books. p. 316-33.
- Karasek R, Theorell T. 1990. *Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Kop N, Euwema M, Schaufeli W. 1999. Burnout, job stress, and violent behaviour among Dutch police officers. *Work Stress*. 13:326-340.
- Leiter MP, Harvie P, Frizzell C. 1998. The correspondence of patient satisfaction and nurse burnout. *Soc Sci Med*. 47:1611-1617.
- .Maslach C. 2000a. Burnout and health. In: Baum A, Revenson T, Singer J, eds. *Handbook of health psychology*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum. p. 415-426.
- .Maslach C. 2000b. Preventing burnout and building engagement: A complete program for organizational renewal. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- .Maslach C. 2004. Areas of worklife: A structured approach to organizational predictors of job burnout. In: Perrewe PL, Ganster DC, eds. *Research in occupational stress and well-being*. Oxford: Elsevier. p. 91-134.
- .Maslach C. 2005. *Banishing burnout: Six strategies for improving your relationship with work*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Maslach C. 1982. *Burnout: the cost of caring*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall. Reprinted in 2003; Cambridge, MA: Malor Books.
- .1993. Burnout: a multidimensional perspective. In: Schaufeli WB, Maslach C, Marek T, eds. *Professional burnout: Recent developments in theory and research*. Washington, DC: Taylor & Francis. p. 19-32.
- .Jackson SE, Leiter MP. 1996. *The Maslach Burnout Inventory*. 3rd ed. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- .Leiter MP. 1997. *The truth about burnout*. San Francisco, CA: Jossey-Bass. [The Portuguese translation of this book is: *Trabalho: Fonte de prazer ou desgaste?* Sao Paulo, Brazil: Papyrus Editora.]
- .Leiter MP. 2005. Stress and burnout: the critical research. In: C. L. Cooper (Ed.), *Handbook of Stress Medicine and Health*. 2nd ed. Boca Raton, FL: CRC Press LLC. p. 153-170.
- Maslach C, Schaufeli WB, Leiter MP. 2001. Job burnout. *Annu Rev Psychol*. 52:397-422
- Pines AM. 1996. *Couple burnout*. NY: Routledge.
- Procaccini J, Kiefaber MW. 1983. *Parent burnout*. NY: Doubleday.
- Schaufeli WB, Enzmann D. 1998. *The burnout companion to study and practice: a critical analysis*. London: Taylor & Francis.
- .Bakker AB, Hoogduin K, Schaap C, Kladler A. 2001. The clinical validity of the Maslach Burnout Inventory and the Burnout Measure. *Psychol Health*. 16:565-582.
- Siegrist J. 1996. Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *J Occup Health Psychol*. 1:27-41.
- Walster E, Berscheid E, Walster GW. 1973. New directions in equity research. *J Pers Soc Psychol*. 25:151-176.