

REVISTA DE ESTUDIOS REGIONALES

I.S.S.N.: 0213-7585

2ª EPOCA Enero-Abril 2024



129

SUMARIO

Javier Turienzo, Jesús F. Lampón y José A. Fraiz-Brea. Multinationales Extranjeras de Origen Español en México y su Relación con los Proveedores Locales

Elena Ruiz-Romero de la Cruz, Elena Cruz-Ruiz y Gorka Zamarreño-Aramendia. La actividad económica de Andalucía a través de los censos (1900-1960): Markets-Shares, participaciones regionales y cocientes de localización

Nuria Sánchez-Gey Valenzuela, Gloria Jiménez-Marín y Ramón Reig-García. Treinta años de la producción audiovisual en la región andaluza. Un análisis desde la Estructura Política de la Comunicación

María Jesús García García. Del servicio público al mercado regulado: Los servicios de interés económico general (SEIG) como instrumento de transformación

Francisco Antonio García Márquez, María del Carmen Pérez González y Francisco Javier Maza Ávila. Public expenditure and business effort in sports and their relation to the territorial development: The case of spanish autonomous communities

Antonio José Ramírez Melgarejo. Trabajo, economía moral y crisis de reconocimiento en una comarca agroindustrial del sureste

Álvaro-Francisco Morote y Jorge Olcina. Diferentes percepciones del cambio climático en la región mediterránea en el profesorado en formación. Una aproximación desde las Ciencias Sociales

Manuel De Maya Matallana, Prudencio José Riquelme Perea y María López Martínez. Sostenibilidad socioeconómica de las Comunidades Autónomas Españolas mediante indicadores objetivos y subjetivos de calidad de vida

Carlos Gamero Burón, Eileen Alicia Castro Minaya. Estrés laboral y riqueza. Una visión internacional

María Jesús García García. Servicios económicos de interés general y ciudadanía: Garantías de los ciudadanos como usuarios de servicios esenciales

Estrés laboral y riqueza. Una visión internacional

Job stress and Wealth. An International overview

Carlos Gamero Burón
Eileen Alicia Castro Minaya
Universidad de Málaga

Recibido, Septiembre de 2021; Versión final aceptada, Junio de 2022

PALABRAS CLAVE: Estrés laboral, Salud mental, Condiciones laborales, Riqueza nacional, Riesgos psicosociales en el trabajo.

KEYWORDS: Job stress, mental health, Labor condition, National wealth, Psychosocial risks at work.

Clasificación JEL: I19, I30, J81

RESUMEN

Debido a la globalización, la promoción de la salud mental se ha convertido en un reto para las organizaciones privadas y públicas. Este trabajo tiene como objetivo analizar hasta qué punto el nivel de estrés soportado por los trabajadores está relacionado con la riqueza de los países en los que ejercen su actividad. Se han estimado modelos logit ordenados explicativos del nivel de estrés laboral declarado (nivel micro) introduciendo como variables explicativas distintos indicadores de riqueza nacional (nivel macro). Se han explorado los resultados al considerar indicadores alternativos de tal riqueza. Los datos proceden de la encuesta *International Social Survey Programme* (ISSP) en su módulo *Work Orientations IV* correspondiente al año 2015 y de bases de datos de organismos públicos. Una vez controladas las características individuales y de los empleos, los trabajadores residentes en países ricos declaran mayor nivel de estrés que aquellos que lo hacen en países pobres.

ABSTRACT

Due to globalization and the increase in speed at which the world operates, work environments are no more places of inspiration, satisfaction, and personal fulfillment but environments of worry and mental exhaustion due to poor recognition, lack of growth, negative environment, meaningless meetings, controlling bosses, uncomfortable work-spaces, rigidity in the schedule, etc. Actually, the promotion of mental health has become a challenge for both private and public organizations. In this context, the objective of this

article is to analyze to what extent employees' stress levels are related to the wealth of the country in which they carry out their work.

On one hand, the World Health Organization (WHO) provides a detailed definition of stress experienced at work. It is identified as a group of emotional, psychological, cognitive, and behavioral reactions to professional demands that exceed the knowledge and skills of the worker to perform optimally. On the other hand, the International Labor Organization (ILO) indicates that work-related stress is currently recognized as a global problem that affects all countries, all professions, and all workers, both in developed and developing countries.

Undoubtedly, stress is present in our daily lives and is frequent in work environments. In recent decades, its negative effects on the well-being of employees and on the productivity of companies and organizations have been extensively investigated. It has been highlighted that, when stress is continuous, it damages the circulatory system, increases the likelihood of heart disease, decreases immune system functioning, repetitive motion injuries, depression, anxiety, insomnia, etc. Moreover, a stressed worker has little motivation, low productivity, and less job security. In addition, the organization for which it provides its services usually has less chance of success in a market that grows in competitiveness.

The aim of his article is to identify the explanatory factors of occupational stress (dependent variable) relating it to the wealth of different countries (independent variable). The microdata used comes from the survey carried out by the International Social Survey Programme (ISSP) in its *Work Orientations IV* module, corresponding to the year 2015. In general, this module includes attitudes towards work and private life, as well as the organization of work and the conditions of the respondents' jobs.

The final version of the *Work Orientation IV* module includes data from 34 countries. The initial sample size in our analysis is 51,668 respondents with different work situations. The present study focuses exclusively on those individuals who worked as wage earners at the time of the survey, a total of 22,789 people. Once discarded the cases with missing values in the variables involved in the analysis and those with ages under 18 and over 65, the sample yields a total of 15,665 workers. The data on the wealth of nations has been obtained from organizations such as World Bank and United Nations.

The variable that collects the worker's response to the subjective level of stress is ordinal in nature. This response is considered an index of the level of stress endured by the individual that is considered a latent variable. Therefore, ordered logit models have been estimated to explain the level of work-related stress declared by employees (micro level) introducing various indicators of national wealth as explanatory variables (macro level). The results have been explored using alternative wealth indicators as GDP *per capita*, GDP expressed in PPP, and HDI (World Bank).

Before the econometric work, countries are ordered according to the percentage of workers that declare themselves as very stressed. It has been found that the most developed countries are those that appear in high positions in the ranking. Surprisingly, that

is where jobs are qualified, and people enjoy greater benefits or facilities, accessibility to health, education, etc. This evidence is also supported by the graphical analysis provided.

The multivariate analysis starts with estimating an ordered logit model explaining the level of stress declared by employees. This model considers as regressors the characteristics of the worker, his employment, and fictitious variables indicating the country in which they carry out their work. The results indicate, for example, that there is a statistically significant differential between men and women, with women declaring a higher level of stress than the opposite gender. With regard to the age of the respondent, the profile of the relationship with the stress level is inverted U, that is, it is middle-aged people who declare higher levels of stress, reaching the maximum at 33 years. At ages close to the previously indicated, workers must face work and financial responsibilities of greater depth and also begin to have problems achieving the reconciliation between the demands of work and family. The results also show that the level of stress is increasing with respect to the level of education. Thus, as the years of schooling increase, work stress increases because education allows access to more qualified jobs, implying greater pressure and difficulty. The results also show that people who interpret work activity only as a way to achieve economic sustenance declare a higher level of stress.

There are other factors that cause the stress level to decrease. Specifically, the data show that this occurs when it is considered that the work is stable and that the salary received is high when the work is interesting and is done autonomously. They also influence the quality of personal relationships established in the workplace. They are situations that reduce stress by having personal contact with others and maintaining good relationships with the boss and co-workers.

Other situations are positively related to the level of stress. With regard to the degree of reconciliation between work and family life, it is observed that the existence of interferences in the direction of the family-to-work generates stress to a greater extent than those that occur in the direction of work-to-family. In addition, suffering harassment or employment discrimination in a positive way to the level of stress at work of the individual.

As regards the main objective pursued by this investigation, it is observed that, after controlling for individual and job characteristics, workers residing in rich countries report higher levels of stress than those who work in poor countries whatever the wealth indicator used. Developed countries have benefited from globalization and they enjoy better working conditions, health, and more efficient technologies. However, despite all these benefits workers live under a high-stress threshold due to their high expectations and pressure at work, competitive wages, and a constant ambition to own material goods or money. Also, there exists greater wealth inequality. The distinction of social classes implies that no one wants to stay or feel inferior, making them more competitive.

In short, our empirical analysis shows that globalization has generated greater tension in work environments and, as a consequence, higher levels of stress. The measures proposed to combat it are increasingly precise and seek to favor both the worker and the employer. The implementation of these measures is much more frequent in developed countries. Despite this, stress levels are very high. This can have a subjective explanation,

that is, the working population in these countries is more aware of how pernicious the stress is for their lives, so they are more “critical” when it comes to scoring their specific situation. In any case, the accelerated pace that has been integrated into more developed societies does not seem to positively impact the mental health of the population. The attempt to reach the standards established by society affects very negatively, especially the health of the working population. Since this feeling seems to be the most intimate source of labor tension, it could be difficult to address the problem without major changes in the paradigms of these societies.

1. INTRODUCCIÓN

La definición del vocablo estrés ha evolucionado a lo largo del tiempo y ha sido definido por numerosos autores. Tiene su origen en el vocablo griego “*stringere*” que significa generar tensión. La definición básica más utilizada, elaborada por Hans Selye, parte de la respuesta del organismo ante una situación estresante. Según dicho autor, el estrés hace referencia al vínculo entre el individuo y su ambiente cuando se vive una situación que le hace experimentar tensión. Lazarus y Folkman (1984) lo definieron, simplemente, como una consecuencia del vínculo entre el individuo y el ambiente.

El estrés diario, término introducido por Sandín (1999) y Trujillo, Oviedo–Joekes y Vargas (2001), es un tipo de estrés recientemente investigado. Se produce en situaciones repetidas por las respuestas ineficaces que da el individuo. Otra definición, acuñada por Dolan, García y Díez (2005), sustenta que “la presencia del estrés se produce cuando un individuo no responde de forma adecuada a los estímulos provenientes de su entorno o cuando lo consigue a costa de la salud de su organismo”.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) proporciona una definición detallada del estrés experimentado en el trabajo: “es identificado como un grupo de reacciones emocionales, psicológicas, cognitivas y conductuales ante exigencias profesionales que sobrepasan los conocimientos y habilidades del trabajador para desempeñarse de forma óptima”. Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016) indica que “el estrés relacionado con el trabajo es actualmente reconocido como un problema global que afecta a todos los países, todas las profesiones y todos los trabajadores, tanto en los países desarrollados como en desarrollo”.

Para conocer la evolución que ha tenido el estrés laboral a lo largo de los años, es necesario remontarse a la década de 1980. En aquellos tiempos,

la vida laboral experimentó un cambio enorme en Occidente. La finalidad de la economía pasó como nunca de la fabricación de bienes materiales a la venta de todo aquello que consumimos cotidianamente en nuestros días: bienes materiales, servicios de salud, financieros, educativos, turísticos y de ocio en general, etc. Se han producido cambios sociales, demográficos, económicos, políticos y en las tecnologías productivas que han recaído sobre los procesos del trabajo y el diseño de las tareas, un entorno que se encuentra en constante evolución. Los rápidos cambios en las empresas y las exigencias del mercado son consecuencia de la globalización y afectan directamente a los trabajadores.¹ Sus supervisores jerárquicos esperan de ellos mejores resultados y una actuación eficaz y eficiente. La competencia laboral actual es elevada, lo que requiere de una formación y adaptación constante de los trabajadores con el objetivo de lograr un mejor desempeño. A este contexto se añaden factores importantes como la mayor intensidad del trabajo (aumento del ritmo y de la carga de trabajo) y la inestabilidad laboral (condiciones laborales precarias), favoreciendo el surgimiento del estrés laboral.

En relación con la organización del tiempo de trabajo, trabajar horas extras ha pasado a ser casi obligatorio. También ocurre que los puestos de trabajo se encuentran cada vez más alejados de los hogares. Esto provoca que los trayectos sean más largos y el tiempo restante para el ocio cada vez sea menor. Esta nueva economía, con servicios abiertos en muchos casos las veinticuatro horas (gimnasios, supermercados, farmacias, gasolineras), han cambiado los tipos de contratos pasando a ser de corta duración o temporales. Ahora los trabajadores buscan un trabajo alternativo al que ocupan con mayor frecuencia que hace cuatro décadas.

Como consecuencia de todo ello, el entorno de trabajo ha pasado de ser un lugar de inspiración, satisfacción y realización personal a ser un entorno de preocupación y agotamiento mental debido al poco reconocimiento, falta de crecimiento, ambiente negativo, reuniones sin sentido, jefes controladores, espacios de trabajo incómodos, rigidez en el horario, etc.

Sin duda, el estrés está presente en nuestra vida cotidiana y es frecuente en los entornos laborales. En estas últimas décadas se han investigado con

1 Véase De Mattos (2001), Niembro (2017) y Uribe (2020) como ejemplos de investigaciones sobre la globalización económica y sus efectos en, por ejemplo, la desigualdad.

profusión sus efectos negativos sobre el bienestar de los empleados y sobre la productividad de las empresas y organizaciones. Se ha destacado que cuando el estrés es continuo, afecta negativamente a ambos (Judge et al., 2001), dando lugar incluso al absentismo laboral y a daños en el sistema circulatorio, mayor probabilidad de padecer enfermedades cardíacas, disminución general en el funcionamiento del sistema inmunológico, lesiones por movimientos repetitivos, depresión, ansiedad, insomnio, etc. Un trabajador estresado presenta poca motivación, una productividad baja y cuenta con una menor seguridad laboral. Además, la organización para la que presta sus servicios suele tener menor posibilidad de éxito en un mercado que crece en competitividad.

Gracias a las encuestas y estudios recientes contamos con cifras reales. El estrés genera el 25% de bajas laborales mientras que, en la Unión Europea, los trastornos depresivos son el segundo origen en importancia de baja laboral en la Unión Europea. Estas cifras las podemos encontrar en un estudio realizado por la OIT y la OMS sobre la carga de morbilidad y traumatismos relacionados con el trabajo, 2000 – 2016. En él se alerta sobre el vínculo entre el estrés laboral y la hipertensión, las dolencias cardiovasculares, las úlceras pépticas, los trastornos del sistema osteomuscular, los trastornos del estado de ánimo (depresión y ansiedad) e incluso el suicidio.

Como consecuencia de los altos costes tanto personales, sociales como para las organizaciones asociados al estrés laboral y del desgaste profesional, la Unión Europea y la OMS han concienciado a las empresas a intervenir en los entornos laborales con medidas tanto de prevención como de intervención (Rodríguez Carvajal y De Rivas Hermosilla, 2011). Se han creado ámbitos de intervenciones para prevenir e intervenir antes de que el problema lleve a situaciones mayores o irreversibles.

En el informe de la OIT titulado “Estrés laboral: un reto colectivo para todos” publicado en el año 2016 se destaca la escasez de datos oficiales globales sobre la incidencia y huella del estrés laboral en el trabajo. Sin embargo, estudios realizados en distintos países del mundo indican que es un problema significativo. Así, por ejemplo, en 2012 se realizó una encuesta en América Central sobre las condiciones laborales y salud, y más del 10% de los encuestados afirmaron haberse sentido muy tensos, tristes, o con episodios de insomnio debido a la preocupación por sus condiciones de trabajo. Por su parte, la “II Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo del Sistema General de Riesgos Laborales y Trabajo

(Ministerio de Trabajo Colombiano, 2015)” mostró que los riesgos psicosociales siguen siendo muy prevalentes en la población trabajadora: las tareas y responsabilidades laborales no están claramente definidas y la prestación de servicios directamente al público es generadora de mucha tensión. Solo el 14% de las empresas encuestadas tienen un programa para controlar el nivel de estrés de sus trabajadores.

Este trabajo estudia los factores explicativos del estrés laboral incluyendo como variable explicativa la riqueza de las naciones. Los datos utilizados proceden de la encuesta elaborada por “*International Social Survey Programme (ISSP)*” en su módulo *Work Orientations IV* correspondiente al año 2015 y de diversas bases de datos de organismos públicos. El resto del trabajo tiene la siguiente estructura. En la sección 2 se presentan de manera orientada algunas de las aportaciones sobre estrés en el trabajo recogidas por la literatura. En la sección 3 se presenta la metodología econométrica utilizada, los datos y las variables incluidas en el análisis. En la sección 4 se muestran los resultados empíricos alcanzados. Por último, la sección 5 reúne las principales conclusiones que se derivan de este estudio.

2. EVIDENCIAS SOBRE ESTRÉS LABORAL

La salud mental es la base primordial para el desarrollo individual en los diferentes aspectos de la vida. En OMS (2022) se aporta la siguiente definición de salud mental: “La salud mental es un estado de bienestar mental que permite a las personas hacer frente a los momentos de estrés en la vida, desarrollar todas sus habilidades, poder aprender y trabajar adecuadamente y contribuir a la mejora de su comunidad. Es parte fundamental de la salud y el bienestar que sustenta nuestras capacidades individuales y colectivas para tomar decisiones, establecer relaciones y dar forma al mundo en el que vivimos. La salud mental es, además, un derecho humano fundamental. Y un elemento esencial para el desarrollo personal, comunitario y socioeconómico”.

La palabra “estrés” abarca dos significados. El *eustrés* se corresponde con una situación de estrés con una duración corta que puede ser beneficiosa porque genera la estimulación y activación adecuadas que permiten a los individuos alcanzar buenos resultados en sus actividades. El término contrario, que sí presenta un significado negativo, es conocido como *distrés*.

Hace referencia a situaciones incómodas, perturbadoras y con consecuencias negativas para la salud. La vida diaria se encuentra plena de estresantes negativos como un deteriorado ambiente de trabajo, un cambio de empleo, el fracaso sentimental, etc. (Lopategui, 2000).

El *distrés* en el trabajo está relacionado con el entorno laboral. La Figura 1 muestra la curva que relaciona el nivel de estrés con el nivel de desempeño de las actividades laborales. El punto máximo se alcanza en la situación de eustrés y los puntos mínimos en las situaciones de calma (izquierda) y *distrés* (derecha).



Fuente: Elaboración propia

La palabra *burnout* o desgaste ocupacional recoge las molestias, el cansancio y/o las consecuencias negativas relacionadas con el trabajo. Alain Ehrenberg, sociólogo francés, relaciona la depresión con la presión por el rendimiento. Así el síndrome de desgaste ocupacional conlleva un persona agotada, quemada. En Freudenberg (1974) se define como “un proceso paulatino en el cual las personas pierden el interés de su trabajo, el sentido de la responsabilidad y pueden hasta llegar a la depresión profunda empujando al suicidio”.

Este síndrome fue declarado como un elemento de riesgo laboral en el año 2000 por la OMS porque impacta sobre la salud física y mental y sobre la calidad de vida e incluso pone en riesgo la propia vida, pero no fue hasta

el 1 de enero 2022 cuando fue incorporada en la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11).

Cada tipo de ambiente laboral da lugar a distintos estresores. La clasificación de esos ambientes es aportada por diversos autores como Mueller, Plevak y Rummans (2001), Peiró (2001) y Ivancevich y Matteson (1980):

- Físico: ruido, iluminación, temperatura, higiene, espacio físico...
- Individual: capacitación, entrenamiento, confianza, formación, habilidades...
- Espiritual: densidad social, equilibrio, fortaleza mental, dominio propio...
- Grupal: relaciones interpersonales, trabajo en equipo, bajo presión...
- Organizacional: desarrollo de carrera, recursos, posición laboral...

Los estudios relacionados con el estrés han ido en aumento y con la pandemia la cifra de afectados se ha potenciado. Así, durante ese periodo se produjo un aumento del 25% en la ansiedad y depresión a nivel mundial. Gran parte de las investigaciones sobre el estrés han tenido como objetivo valorar el coste de su existencia en los entornos laborales. Según la OIT (2000), el coste de los problemas de salud mental en los entornos laborales supone el 3% del PIB de la Unión Europea. Los empleados que enfrentan un alto nivel de estrés doblan los gastos de salud que tienen los trabajadores con bajos niveles de estrés. Los estudios indican que el estrés es la causa de un intervalo del 50% y el 60% del absentismo laboral, estimándose el coste por encima de 20.000 millones de euros (EU – OSHA, 2007).

Sin duda, en el caso de las empresas privadas, el estrés afecta a la productividad directa del capital humano a través de distintos canales como, por ejemplo, por su incidencia en la satisfacción laboral. A pesar de este enorme coste económico, en el caso de Europa sólo el 26% de las empresas han diseñado y puesto en marcha medidas organizando planes de acción, consultas, comunicados y campañas antiestrés (OIT, 2000). Aún existen empresarios que no aplican proyectos para prevenir el estrés debido a la inversión económica que requiere, al tiempo para la implantación de las medidas y, cuando se trata de una empresa privada, a su efecto sobre la productividad directa del capital humano.

Los autores partícipes en este campo de investigación han diseñado diferentes programas de intervención en el estrés laboral. Estas medidas

se han centrado primordialmente en estrategias de intervención de tipo individual (Hahn et al. 2011; Nielsen, Randal y Holton, 2010; Nielsen, Taris y Cox, 2012; Unsworth y Mason, 2012), o a dos niveles, el organizacional y el individual (Lamontagne et al., 2007). Investigaciones recientes sobre el estrés laboral piden que se incluyan los distintos contextos desde el social, político y hasta el económico de los países (Kortum et al., 2010), es decir, intervenciones de tipo organizacional. Muchos de ellos se han centrado en el vínculo entre el estrés y la satisfacción laboral. Indican que ambos están inversamente relacionados. Drory and Shamir (1988) examinaron los efectos de factores estresantes intra-organizacionales (conflictos, gestiones) y extra-organizacionales (familia, comunidad, entorno personal). Los resultados sugieren que ambos componentes son significativos para la determinación del nivel individual de satisfacción laboral.

El núcleo de las intervenciones debe radicar en propuestas innovadoras que tengan como objetivo la mejora de la salud y bienestar de los trabajadores. El modelo bioecológico de Bronfenbrenner (1987) destaca la importancia de que la persona perciba el ambiente que le rodea y la manera en la que debe interactuar con él. El ambiente en el que está inmerso es el principal factor que influye sobre su comportamiento y es considerado como su ambiente ecológico. Si llevamos este principio al mundo del trabajo, los empleados están constantemente en contacto con las características objetivas del entorno de trabajo y con su propia personalidad (emociones, creencias personales, cultura y actitudes). Muchas de las medidas de intervención en el estrés laboral no cuentan con esta visión adicional. Este autor recoge explicaciones para dar mayor eficacia a los programas de intervención en el campo del estrés laboral. Se apoya en los cambios de las dinámicas sociales, institucionales, económicas y culturales.

En OMS (2008) se estableció la importancia de realizar una diferenciación entre los países desarrollados y en desarrollo ya que los entornos condicionan la salud laboral. El problema del estrés laboral se desarrolla según el modelo económico implantado. En Estados Unidos, el gasto total de las enfermedades mentales se encuentra alrededor de 148.000 millones de dólares anuales pudiendo asignarse la mayor parte a las pérdidas de productividad y a la discapacidad para el trabajo.

En general, en Latinoamérica no hay concepción del estrés como enfermedad sino como un simple dolor o malestar. Estas personas no recurren a la ayuda de un profesional y ven disminuido su potencial para

colaborar con la sociedad. En estos países, las situaciones que lo favorecen son el exceso de horas trabajadas debido a la cantidad de tareas a realizar y al temor a perder el trabajo, endeudarse por los bajos ingresos y por los crecientes costes de mantener a la familia, etc. El exceso de trabajo va seguido de un rendimiento decreciente y se convierte en auto-explotación afectando al grado de libertad del individuo. En Europa, las características de los entornos laborales y de las tareas y el temor a la pérdida del empleo son factores generadores de estrés. En Asia, en general, se muestran características de la economía moderna como son las largas jornadas de trabajo, aumento en el trayecto de la casa al trabajo y ausencia de tiempo para el ocio. En Japón se ha estimado que, anualmente, en torno a 5.000 personas se quitan la vida como consecuencia de una depresión generada por un excesiva carga de trabajo.

Un informe de la consultora de investigación de mercados Gallup, en 2021, señaló que el 44% de los profesionales que participaron en el estudio a nivel mundial sintieron altos niveles de estrés de forma continua y cerca del 40% de los encuestados aseguró que tiene preocupación a diario por su empleo, el 21% se disgusta a diario a causa de su empleo, y el 23% confiesa que padece una tristeza diaria por él. La encuesta de Gallup muestra los países más estresados. Cuenta con una base de datos de 151.000 adultos en 142 países, respondieron a la siguiente pregunta: “¿Estuviste estresado durante el día de ayer?”, el ranking se basa en el porcentaje que contestaron “Sí”. El país más estresado fue Grecia (59%), seguido de Filipinas (58%) y Tanzania (57%). Los países menos estresados son Turkmenistan (10%), Uzbekistan (13%), Kyrgyzstan (13%).

El estudio llevado a cabo por World Happiness Report en el año 2022 concluye que la felicidad se encuentra siempre en los países con una distribución de la riqueza más igualitaria, donde el Gobierno promueve mejores condiciones vitales a los ciudadanos. La mayor parte de los estudios relacionan la pobreza con la infelicidad, justificando que los países más ricos tienen una mayor calidad de vida y son más felices, pero cuando se trata de estrés esta correlación parece no cumplirse. Es el tercer año consecutivo que Grecia ha sido el país más estresado y presenta un PIB más elevado que los países que ocupan las primeras posiciones.

Otra agencia, Pew Research Center², en el año 2017 realizó una encuesta en 38 países a nivel mundial y contó con 42.000 encuestados. La pregunta realizada en la encuesta fue: “¿Cómo evaluarían las personas un día normal en su vida?”, las respuestas eran “buen día”, “día típico” y “mal día”. Los países con un PIB inferior a los 20.000 dólares por habitante contestaron que tenían más días buenos. Estos países fueron Nigeria (73%), Colombia (61%) y Ghana (60%). La explicación está en que los países ricos los sujetos son más exigentes y describen “días buenos” como “días típicos”. Para ellos tiene más valor las cosas materiales que las emociones, mientras que en los países en vías de desarrollo ocurre lo contrario. Este mismo estudio, usó estos datos para compararlos con el Índice de Desarrollo Humano (IDH). Los países que tienen un mayor IDH presentan un porcentaje menor de población feliz, es decir, los países más desarrollados tienen una población infeliz demostrando que no sólo podemos comparar con el PIB del país, sino también con ese índice.

Según el informe del Banco Mundial de la “Riqueza cambiante de las naciones 2018” se realiza el seguimiento de 141 países en el intervalo entre 1995 y 2014. Los países en desarrollo vieron crecer su nivel de capital humano mientras que el capital natural representaba la mitad de la riqueza de los países con bajos ingresos. Estos datos confirman la disparidad entre los países ricos y pobres. Por un lado, los países ricos presentan un aumento de trabajadores con mayor formación y habilidades para desempeñar un proceso productivo en el sector terciario y, por otro lado, los países pobres crecen o viven gracias a las materias primas y a la dedicación en el sector primario y/o secundario.

Un estudio con datos de corte transversal, publicado en la “revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo”, respalda la afirmación anterior mediante una encuesta a 2.608 trabajadores desde abril a julio de 2017. Los países son Venezuela, Colombia, Perú, Honduras, Ecuador y Panamá. Los encuestados eran trabajadores activos laboralmente de diversas empresas con puestos de administrativos u operarios, mayores de 18 años y respondieron de forma voluntaria al consentimiento verbal. Los resultados obtenidos de los países que lideran el podio se recogen en

2 Centro de investigaciones que recoge datos sobre problemas, actitudes y tendencias en Estados Unidos y a nivel mundial.

el Cuadro 1. El país con mayor PIB, Venezuela, presenta mayor porcentaje de población estresada, con más del 60%.

CUADRO 1
RELACIÓN ENTRE ESTRÉS Y PIB EN AMÉRICA LATINA

País	Población estresada (%)	PIB ₂₀₁₇ (\$ precios actuales)
Venezuela	63%	482,36 mil millones. (Último dato en el 2014)
Ecuador	54%	104,3 mil millones.
Panamá	49%	62,2 mil millones.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Banco Mundial.

La falta de desarrollo en las políticas relativas a los riesgos laborales psicosociales y, en particular, al estrés en el trabajo dificulta que las empresas tomen las medidas adecuadas para prevenir y controlar las situaciones de estrés en sus trabajadores. Así, la OMS (2003) ya estimaba que, “a nivel mundial, sólo entre el 5 y 10% de los trabajadores en los países en desarrollo y entre el 20 y el 50% de los países industrializados (con pocas excepciones) tienen acceso a servicios de salud ocupacional adecuados”.

Los países desarrollados se han beneficiado de la globalización ya que gozan de mejores condiciones laborales, sanitarias y de tecnologías más eficientes. Sin embargo, a pesar de todos estos beneficios sus trabajadores viven bajo un umbral de estrés alto debido a sus elevadas expectativas y presión en el trabajo, salarios competitivos y una constante ambición por poseer bienes materiales o dinero. Presentan una mayor desigualdad de la riqueza. La distinción de las clases sociales implica que nadie quiere quedarse o sentirse inferior y esto hace que sean más competitivos.

3. METODOLOGÍA ECONOMETRICA, DATOS Y VARIABLES

3.1. Metodología econométrica

El objetivo de este trabajo es identificar los factores explicativos del estrés laboral (variable dependiente o endógena) relacionándola con la riqueza de distintos países a nivel internacional. La variable que recoge la respuesta del trabajador sobre el nivel de estrés, S_j , toma los valores del 1 al

5 y es de naturaleza ordinal. Esta respuesta se considera un índice del nivel de estrés soportado por el individuo, s_i^* que se considera variable latente. Para ella se especifica un modelo lineal:

$$s_i^* = \alpha + \beta_1 x_{1i} + \beta_2 x_{2i} + \beta_3 x_{3i} + \xi_i$$

donde los vectores x_{1i} y x_{2i} reúnen, respectivamente, las características individuales y de los empleos correspondientes al individuo i , mientras x_{3i} recoge un indicador de riqueza nacional y el término α es una constante, mientras que β_1 , β_2 y β_3 recogen los parámetros asociados a esas características. Por último, se introduce un término de perturbación ξ con distribución $N(0, 1)$. La relación entre el nivel declarado (s_i) y la variable latente viene dado por:

$$s_i = 0 \quad \text{if} \quad -\infty < s_i^* \leq \mu_0$$

$$s_i = 1 \quad \text{if} \quad \mu_0 < s_i^* \leq \mu_1$$

$$s_i = 2 \quad \text{if} \quad \mu_1 < s_i^* \leq \mu_2$$

$$s_i = 3 \quad \text{if} \quad \mu_2 < s_i^* \leq \mu_3$$

$$s_i = 4 \quad \text{if} \quad \mu_3 < s_i^* < +\infty$$

donde los parámetros μ 's son constantes que dividen el recorrido de la variable latente en intervalos asociados con las diferentes puntuaciones de estrés. Es el hecho de que la variable s_i esté vinculada ordinalmente con la variable latente s_i^* , lo que lleva a que el trabajo econométrico realizado se base en modelos logit ordenados.³ Resulta inapropiado utilizar un modelo de regresión lineal porque, por ejemplo, un nivel de estrés de 4 no representa el doble de un nivel de 2 en términos de la variable latente. La estimación de estos modelos se ha realizado con el programa Stata.

3 Véase Zavoina y McElvey (1975) y Greene (2003).

3.2. Datos

Los datos utilizados proceden de la encuesta elaborada por “*International Social Survey Programme (ISSP)*” en su módulo *Work Orientations IV*, correspondiente al año 2015 y de bases de datos de organismos públicos. El ISSP es un programa de encuestas de colaboración internacional sobre creencias, actitudes y comportamiento con respecto a diversos temas relevantes para las ciencias sociales. Desde 2015, el ISSP tiene 45 países miembros.⁴

En general, los módulos de orientaciones laborales de ISSP incluyen actitudes hacia el trabajo y la vida privada, así como la organización del trabajo y las condiciones de los trabajos de los encuestados. Este módulo brinda la oportunidad de penetrar en la comprensión de las sociedades contemporáneas con respecto a una amplia gama de cuestiones relacionadas con el trabajo: la centralidad del trabajo en la vida; valores vinculados al trabajo remunerado; preferencias por diferentes tipologías de empleo; actitudes hacia la solidaridad entre empleados y compañeros de trabajo, así como percepciones de conflictos entre los jefes y los empleados; conciliación de la vida familiar y profesional; características del trabajo principal de los encuestados; sus experiencias subjetivas respecto a su propio trabajo; la flexibilidad actual percibida por los encuestados en el trabajo; capital humano; resultados del trabajo (por ejemplo, satisfacción laboral, compromiso organizacional y ocupacional) y los aspectos autoevaluados de la empleabilidad.

El Cuadro 2 recoge los países que componen la muestra final (ordenados alfabéticamente) junto al porcentaje que representan del total. Por su parte, los datos sobre riqueza de las nacionales han sido obtenidos de fuentes externas, en concreto, de las bases informativas del Banco Mundial y de las Naciones Unidas incorporadas en sus webs oficiales.

4 Los base de datos de ISSP (2015) junto con la documentación detallada están disponibles para su descarga gratuita en el sitio web de GESIS (www.gesis.org). En su informe, Jutz et al. (2018) realizan una breve introducción al ISSP en general, continuando con la descripción del proceso de desarrollo del cuestionario del módulo de 2015.

CUADRO 2
DISTRIBUCIÓN POR PAÍSES DE LA MUESTRA FINAL

País	Frecuencia	%	País	Frecuencia	%
Alemania	668	4,26	India	97	0,62
Australia	351	2,24	Islandia	431	2,75
Austria	546	3,49	Israel	479	3,06
Bélgica	801	5,11	Japón	488	3,12
Chile	394	2,52	Letonia	460	2,94
Croacia	430	2,74	Lituania	379	2,42
Dinamarca	539	3,44	México	283	1,81
Eslovaquia	412	2,63	Noruega	525	3,35
Eslovenia	378	2,41	N. Zelanda	181	1,16
España	586	3,74	Polonia	463	2,96
EE. UU	698	4,46	Reino Unido	633	4,04
Estonia	497	3,17	Rep. Checa	562	3,59
Filipinas	297	1,9	Rusia	604	3,86
Finlandia	439	2,8	Sudáfrica	542	3,46
Francia	436	2,78	Suecia	478	3,05
Georgia	251	1,6	Suiza	584	3,73
Hungría	431	2,75	Suriname	322	2,06
			Total	15.665	100,00

Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos de ISSP (2015).

3.3. Variables

La versión final del módulo “*Work Orientations IV*” de 2015 incluye datos de 34 países. El tamaño de la muestra inicial es de 51.668 encuestados con diferentes situaciones laborales. El presente estudio se centra exclusivamente

en aquellos individuos que trabajaban como asalariados en el momento de la encuesta, un total de 22.789 personas.⁵ Una vez descartados los casos con valores perdidos en las variables a explicar y/o explicativas y seleccionados aquellos trabajadores con edades comprendidas entre 18 y 65 años, la muestra arroja un total de 15.665 efectivos.

En el módulo de *Work Orientations IV* correspondiente a 2015 se pide al trabajador que indique cuánto de frecuente encuentra estresante su trabajo, siendo la escala de respuesta de 1 (siempre) a 5 (nunca). Para una mejor interpretación de los resultados empíricos, la escala ha sido invertida representando 1 nunca y 5 siempre. Por tanto, se utilizan las declaraciones que hacen los individuos sobre los niveles percibidos de estrés psicológico o mental como medida del nivel de estrés laboral. Esta es la forma más directa de hacerlo, preguntando a los propios trabajadores cómo se sienten respecto a esta cuestión. Otra forma de medirlo es a partir de sus efectos psicológicos o físicos (MacFadyen, MacFadyen y Prince, 1996). Sin embargo, estas últimas medidas generan problemas dado que muy diversos factores distintos de los relacionados con el estrés pueden tener un efecto en la salud. Otra razón para adoptar medidas autodeclaradas de estrés es la disponibilidad de la información imprescindible para llevar a cabo esta investigación.

Para recoger el impacto de los rasgos personales (vector \mathbf{x}_{1i} de la ecuación [1]) en la valoración que el individuo realiza del nivel de estrés soportado, se incluyen como variables independientes su sexo, su edad y el cuadrado de esta, sus años de escolarización, el valor que, en general, otorga al trabajo (el trabajo es o no sólo una forma de ganar dinero) y la situación laboral de la pareja. Respecto a las variables que componen el vector \mathbf{x}_{2i} , la ISSP (2015) proporciona cuantiosa información sobre las características de los puestos de trabajo.

Las variables personales y del empleo seleccionadas como regresores en la estimación de la especificación econométrica base se muestran en el Cuadro 3. Para determinadas características laborales, la información que aporta el trabajador supone la percepción que de ellas tiene. Las preguntas

5 La falta de información sobre los indicadores de riqueza utilizados en este estudio y sobre la situación profesional de los encuestados obliga a eliminar de la muestra a los encuestados de Venezuela y Taiwán.

que permiten obtener dicha información proporcionan una afirmación (por ejemplo, *mi trabajo es estable*), solicitándole que indique su grado de acuerdo/desacuerdo o de dificultad/no dificultad en una escala ordinal formada por cinco respuestas posibles. Estas características aparecen marcadas con asteriscos (&) en la lista de variables incluida en el texto. A efectos de la estimación, las respuestas se han agrupado para generar variables dicotómicas (0/1).

CUADRO 3
VARIABLES INCLUIDAS EN LA ESPECIFICACIÓN
ECONOMÉTRICA BASE

Variable dependiente	
Nivel de estrés	1. Nunca
	2. Casi nunca
	3. Algunas veces
	4. A menudo
	5. Siempre
Variables explicativas	
Características del trabajador	
Sexo	0. Hombre
	1. Mujer
Edad	Entre 18 y 65 años
Años de escolarización	Entre 0 y 30 años
Situación laboral de la pareja	Sin pareja
	Asalariada
	Desempleada buscando trabajo
	Otra situación
Trabajar por dinero (&)	0. No totalmente de acuerdo
	1. Totalmente de acuerdo
Características del empleo	
Horas de trabajo semanales	Entre 1 y 96 horas
Tipo de empresa	0. Empresa privada
	1. Empresa pública
Ha sido discriminado en los últimos 5 años	0. No
	1. Sí

continúa...

CUADRO 3
VARIABLES INCLUIDAS EN LA ESPECIFICACIÓN
ECONOMÉTRICA BASE (CONCLUSIÓN)

Ha sido acosado en los últimos 5 años	0. No
	1. Sí
Tomar tiempo libre (&)	0. No muy difícil
	1. Muy difícil
Supervisión de otros empleados	0. No
Trabajo estable (&)	0. No muy de acuerdo
	1. De acuerdo
Ingresos altos (&)	0. No muy de acuerdo
	1. De acuerdo
Entrenamiento para aumentar habilidades	0. No
	1. Sí
Trabajo interesante (&)	0. No muy de acuerdo
	1. Muy de acuerdo
Trabajar con independencia (&)	0. No muy de acuerdo
	1. Muy de acuerdo
Contacto personal con otros	0. No
	1. Sí
Relación con el jefe (&)	0. No muy bien
	1. Muy bien
Relación con los compañeros (&)	0. No muy bien
	1. Muy bien
Interferencia familia – trabajo	1. Siempre (referencia)
	2. A menudo
	3. Algunas veces
	4. Casi nunca
	5. Nunca
Interferencia trabajo – familia	1. Siempre (referencia)
	2. A menudo
	3. Algunas veces
	4. Casi nunca
	5. Nunca

Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos de ISSP (2015).

La especificación econométrica base se completa, en una primera fase, con la inclusión de variables ficticias indicadoras del país en el que se ha realizado la encuesta que controlan las características de los mercados laborales nacionales. Posteriormente, se incluirán los indicadores de riqueza obtenidos de fuentes exteriores (Banco Mundial y ONU), definidos a continuación:

- a) PIB *per cápita* (\$): indicador económico que refleja el valor de los bienes y servicios por unidad de residentes en un territorio y en un tiempo determinado (trimestral o anual). La cifra nos indica el comportamiento de la economía del país y nos permite comparar con otros países el nivel de riqueza que presentan. Los publica el Banco Mundial a nivel internacional. Dicho indicador se obtiene a partir de la siguiente fórmula:

$$PIBp.c.t = \frac{PIB_t}{población}$$

- b) PIB (PPA): Las paridades del poder adquisitivo (PPA) reflejan los tipos cambiarios que equilibran el poder de adquisición de las monedas. Para comparar el poder de compra hay que tener en cuenta las diferencias en los niveles de precios entre países (regiones). Las PPA's cumplen dos objetivos: servir de divisa común y lograr suprimir las diferencias en los niveles de precios. Los países industrializados tienen niveles de precios más elevados que aquellos que están en vías de desarrollo, es decir, para comprar lo mismo hay que gastar más en el país desarrollado. Para calcular la PPA hay que seguir los siguientes pasos: ponderaciones (cálculo del gasto que dedica cada economía en cada una de las 200 rúbricas seleccionadas), cesta de bienes y servicios (se selecciona una cesta representativa), toma de precios (mediante encuestas, se hacen con frecuencia para conocer la evolución de los mismos) y cálculo de los índices. Estos índices aparecen de forma anual y son publicados por el Banco Mundial. Por su parte, el PIB p.c. (PPA) es el valor de compra de todos los bienes y servicios producidos por una economía en la moneda de un país en comparación a la de otro país, tomándose globalmente a EEUU de referencia, por ser el dólar la principal moneda de intercambio internacional, y expresado en términos *per cápita*. Con

ello se tiene en cuenta el impacto de la diferencia de precios de los bienes y servicios entre países. Una de las principales ventajas de usar las PPA sobre los valores de mercado es que las PPA son mucho más estables.

- c) IDH (Índice de Desarrollo Humano): es un indicador agregado centrado en tres dimensiones importantes para el desarrollo humano: una esperanza de vida larga y con salud (esperanza de vida al nacer), la capacidad de formarse de manera continuada, esto es, de adquirir conocimientos (años de escolaridad); y la capacidad de lograr un nivel de vida digno (ingreso nacional bruto *per cápita*). El valor oscila entre 0 y 1, siendo las cifras más próximas a la unidad la de los países más desarrollados que cumplen las tres dimensiones. Este índice se publica anualmente por el Programa de las Naciones Unidas.

A cada trabajador de los que componen la muestra de trabajo se la ha asignado el valor que alcanzan estos índices en su país de residencia. El Cuadro 4 muestra elevadas correlaciones entre tales indicadores, sobre todo entre PIB p.c. y PIB p.c. (PPA) lo que podría llevar a que las conclusiones al introducirlos de manera alternativa en el modelo básico sean similares.

CUADRO 4
CORRELACIONES DE PEARSON ENTRE INDICADORES DE RIQUEZA

Indicador	PIB p.c. (\$)	PIB p.c. (PPA)	IDH
PIB p.c. (\$)	1,000		
PIB p.c. (PPA)	0,955	1,000	
IDH	0,787	0,891	1,000

Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos de Banco Mundial y ONU.

Por su parte, el Cuadro 5 proporciona la distribución de los países según cuartiles de renta. Los datos están ordenados de mayor a menor según el PIB *per cápita*, ocupando el cuartil 4 los países con economías más ricas. Se observa que un país con un elevado PIB alcanza también valores elevados del IDH.

CUADRO 5
DISTRIBUCIÓN DE PAÍSES POR CUARTILES SEGÚN
INDICADORES DE RIQUEZA

Cuartiles	Ranking	PIB p.c.	PIB p.c. (PPA)	IDH (máx.1)
4	1	Suiza (84.776,14)	Suiza (66.020)	Noruega (0,95)
	2	Noruega (74.355,52)	Noruega (60.368,92)	Suiza (0,95)
	3	EE.UU. (56.863,37)	EE. UU. (56.863,37)	Australia (0,94)
	4	Australia (56.707,02)	Austria (49.865,90)	Alemania (0,94)
	5	Dinamarca (53.254,86)	Islandia (49.201,06)	Suecia (0,94)
	6	Islandia (52.951,68)	Suecia (49.103,13)	Islandia (0,93)
	7	Suecia (51.545,48)	Dinamarca (49.045,34)	Dinamarca (0,93)
	8	Reino Unido (45.404,57)	Alemania (47.609,78)	Finlandia (0,93)
	9	Austria (44.178,05)	Australia (46.248,62)	Reino Unido (0,92)
	10	Finlandia (42.784,70)	Bélgica (46.200,90)	Bélgica (0,92)
	11	Alemania (41.086,73)	Reino Unido (42.912,87)	N. Zelanda (0,92)
	12	Bélgica (40.991,81)	Finlandia (42.497,70)	EE. UU. (0,92)
	3	13	N. Zelanda (38.630,73)	Japón (40.898,81)
14		Francia (36.638,18)	Francia (40.850)	Israel (0,91)
15		Israel (35.808,44)	N. Zelanda (37.479,68)	Japón (0,91)
16		Japón (34.960,64)	Israel (35.469,95)	Francia (0,90)
17		España (25.732,02)	España (34.903,13)	España (0,90)
18		Eslovenia (20.881,77)	Rep. Checa (33.899,29)	Eslovenia (0,89)

continúa...

CUADRO 5
DISTRIBUCIÓN DE PAÍSES POR CUARTILES SEGÚN
INDICADORES DE RIQUEZA (CONCLUSIÓN)

Cuartiles	Ranking	PIB p.c.	PIB p.c. (PPA)	IDH (máx.1)
2	19	Rep. Checa (17.829,70)	Eslovenia (31.628,25)	Rep. Checa (0,89)
	20	Estonia (17.395,04)	Eslovaquia (29.973)	Estonia (0,88)
	21	Eslovaquia (16.335,65)	Estonia (29.175,93)	Polonia (0,86)
	22	Lituania (14.258,23)	Lituania (28.834,43)	Lituania (0,86)
	23	Letonia (13.780,91)	Polonia (26.862,05)	Eslovaquia (0,85)
	24	Chile (13.574,17)	Hungría (26.806,60)	Letonia (0,85)
	25	Hungría (12.720,71)	Letonia (24.972,79)	Chile (0,84)
	26	Polonia (12.578,50)	Rusia (24.085,32)	Hungría (0,84)
	27	Croacia (11.933,38)	Croacia (23.301,27)	Croacia (0,84)
	28	Méjico (9.616,65)	Chile (22.698,55)	Rusia (0,81)
1	29	Rusia (9.313,01)	Méjico (18.301,50)	Georgia (0,79)
	30	Suriname (9.168,24)	Suriname (17.210,27)	Méjico (0,77)
	31	Sudáfrica (6.259,84)	China (12.897,50)	China (0,74)
	32	Georgia (4.014,19)	Georgia (12.089,17)	Filipinas (0,70)
	33	Filipinas (3.001,04)	Filipinas (7.186,77)	Sudáfrica (0,70)
	34	India (1.605,61)	India (5.464,86)	India (0,62)

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Banco Mundial y ONU.

4. RESULTADOS

El Cuadro 6 muestra la distribución de la variable de estrés en los países incluidos en la muestra. Los países han sido ordenados de menor a mayor atendiendo al porcentaje de “siempre estresados” que presentan. A primera vista, existe presencia de los países más desarrollados en la parte inferior de la tabla, donde los puestos de trabajo son cualificados, las personas gozan de mayores beneficios o facilidades, accesibilidad a la sanidad, educación, etc. Esta tabla muestra a *grosso modo* que los países desarrollados son los

que poseen la población más estresada. El país con el mayor porcentaje de población muy estresada es España.

CUADRO 6
DISTRIBUCIÓN DEL NIVEL DE ESTRÉS LABORAL POR PAÍSES¹

País	1 (Nunca)	2	3	4	5 (Siempre)
N. Zelanda	0,55	12,15	50,83	33,15	3,31
Dinamarca	1,30	15,58	45,45	33,58	4,08
Islandia	2,55	10,67	44,78	36,66	5,34
Finlandia	1,82	11,85	47,84	32,80	5,69
Noruega	0,76	9,33	46,29	37,71	5,90
Alemania	1,80	14,37	41,62	35,33	6,89
Reino Unido	1,90	9,95	48,97	31,60	7,58
Austria	6,23	13,37	49,63	23,08	7,69
Estonia	6,24	20,52	39,44	25,96	7,85
Hungría	17,63	17,63	37,82	18,79	8,12
Suiza	4,45	11,82	47,60	27,57	8,56
Eslovaquia	10,68	17,72	39,08	23,79	8,74
Suriname	28,88	13,66	32,92	15,22	9,32
Méjico	17,67	15,55	43,82	13,43	9,54
Georgia	29,48	19,52	21,12	20,32	9,56
Bélgica	2,62	6,87	46,57	34,21	9,74
Polonia	6,05	11,66	42,12	30,24	9,94
Israel	11,48	18,16	34,45	25,89	10,02
Australia	2,56	11,40	44,73	30,77	10,54
R. Checa	10,14	16,90	37,90	24,20	10,85
Lituania	10,03	13,19	44,59	21,11	11,08
EE. UU.	2,87	12,03	48,85	24,79	11,46
Rusia	5,63	16,39	38,74	27,48	11,75

continúa...

CUADRO 6
DISTRIBUCIÓN DEL NIVEL DE ESTRÉS LABORAL POR PAÍSES¹
(CONCLUSIÓN)

País	1 (Nunca)	2	3	4	5 (Siempre)
Suecia	1,05	7,53	41,63	37,66	12,13
Francia	2,06	8,49	43,58	31,65	14,22
Letonia	16,30	12,17	35,22	21,09	15,22
Croacia	8,37	12,79	35,81	27,44	15,58
Filipinas	8,08	11,78	42,76	21,21	16,16
Sudáfrica	13,47	9,23	35,98	24,54	16,79
Eslovenia	8,73	7,14	32,80	33,86	17,46
India	8,25	22,68	30,93	19,59	18,56
Chile	18,78	11,17	29,19	21,07	19,80
Japón	0,41	9,02	35,66	34,43	20,49
España	7,51	15,02	34,64	21,16	21,67

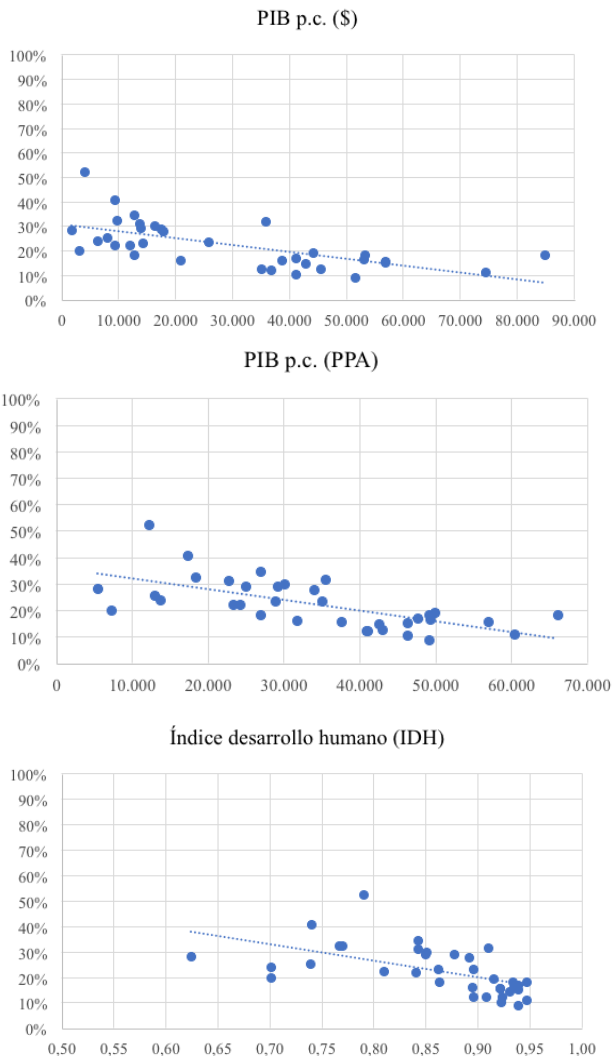
¹ Países ordenados de menor a mayor según porcentaje de “siempre estresados”.

Fuente: Elaboración propia a partir de ISSP (2015) y datos del Banco Mundial y de la ONU.

El Panel Gráfico 1 muestra evidencia preliminar sobre la relación entre el estrés en el trabajo y los distintos índices de riqueza. Los tres primeros gráficos se centran en el porcentaje de los casi nunca o nunca estresados de asalariados de cada país. ⁶ Los gráficos indican la existencia de una correlación negativa. De los tres gráficos se obtiene la misma conclusión, esto es, parece existir una relación negativa entre el porcentaje de asalariados poco estresados y el nivel de riqueza del país.

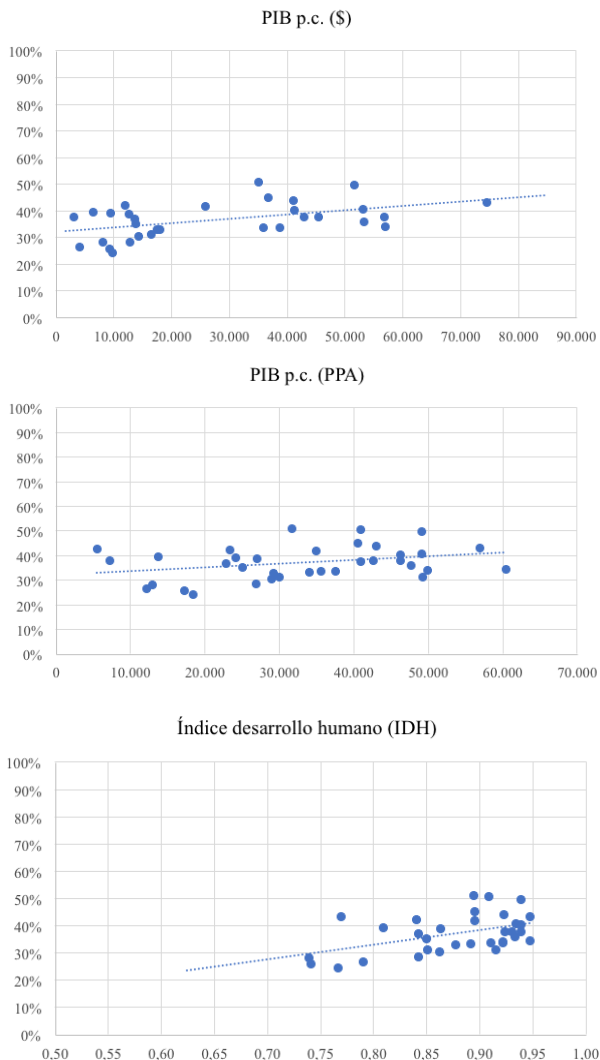
6 Se considera poco estresado aquel trabajador que señala los niveles 1 o 2 en la escala de respuesta sobre el estrés, mientras que muy estresado si indica los niveles 4 o 5 en dicha escala.

PANEL GRÁFICO 1
**ESTRÉS LABORAL Y RIQUEZA NACIONAL,
 (% DE POCO ESTRESADOS)**



Fuente: Elaboración propia a partir de ISSP (2015) y datos del Banco Mundial y de la ONU.

PANEL GRÁFICO 2 ESTRÉS LABORAL Y RIQUEZA NACIONAL, (% DE MUY ESTRESADOS)



Fuente: Elaboración propia a partir de ISSP (2015) y datos del Banco Mundial y de la ONU.

El Panel Gráfico 2 muestra los países siempre o casi siempre estresados. La pendiente de la línea de regresión muestra ahora una correlación positiva en las tres gráficas. De forma general, puede decirse que a mayor PIB p.c., PIB p.c. (PPA) o IDH, mayor es el porcentaje de los trabajadores estresados. En definitiva, de la observación de ambos paneles gráficos se llega a la conclusión de que las poblaciones asalariadas con más estrés se encuentran en los países más ricos.

El Cuadro 7 recoge los resultados de estimar el primer modelo logit ordenado que se denominará especificación econométrica base y que será explicativo del nivel de estrés declarado por los trabajadores asalariados. Este modelo reúne como regresores las características del trabajador, de su empleo y variables ficticias indicadoras del país en el que desarrollan su actividad laboral. Los indicadores generales que aparecen en las últimas filas de la tabla indican que el modelo es significativo en su conjunto, presentando una bondad de ajuste aceptable para tratarse de datos micro (Pseudo-R² = 8,8%).

CUADRO 7
ESTIMACIÓN LOGIT ORDENADO DEL NIVEL DE ESTRÉS
LABORAL. ESPECIFICACIÓN ECONOMÉTRICA BASE (EFECTOS
MARGINALES)¹

Variable	Efecto marginal
Características del trabajador	
Sexo (Ref.: hombre)	0,018***
Edad	0,002*
Años de escolarización	0,001***
Situación laboral de la pareja (Ref.: Sin pareja):	
Asalariada	-0,007**
2. Desempleada buscando trabajo	-0,005
3. Otra situación	-0,009*
Trabajar por dinero	0,013**
Características del empleo	
Horas/semana	0,001***
Tipo de empresa (Ref.: pública)	0,010***

continúa...

CUADRO 7
ESTIMACIÓN LOGIT ORDENADO DEL NIVEL DE ESTRÉS
LABORAL. ESPECIFICACIÓN ECONOMETRICA BASE (EFECTOS
MARGINALES)¹ (CONTINUACIÓN)

Variable	Efecto marginal
Has sido discriminado en los últimos 5 años	0,017***
Has sido acosado en los últimos 5 años	0,036***
Tomar tiempo libre (&)	0,034***
Supervisar a otros empleados	0,030***
Trabajo estable (&)	-0,003***
Ingresos altos (&)	-0,001
Entrenamiento para aumentar las habilidades	0,013***
Trabajo interesante (&)	-0,000
Trabajar con independencia (&)	-0,003***
Contacto personal con otros	-0,003***
Relación con el jefe (&)	-0,028***
Relación con los compañeros (&)	-0,011***
Interferencia familia - trabajo (Ref. Siempre):	
2. A menudo	-0,076***
3. Algunas veces	-0,162***
4. Casi nunca	-0,218***
5. Nunca	-0,242***
Interferencia trabajo - familia (Ref. Siempre):	
2. A menudo	-0,025
3. Algunas veces	-0,041*
4. Casi nunca	-0,040*
<i>País</i>	
Austria	0,024*
Bélgica	0,016^
Chile	-0,009
Croacia	0,019
R, Checa	-0,032***

continúa...

CUADRO 7
ESTIMACIÓN LOGIT ORDENADO DEL NIVEL DE ESTRÉS
LABORAL. ESPECIFICACIÓN ECONOMETRICA BASE (EFECTOS
MARGINALES)¹ (CONTINUACIÓN)

Variable	Efecto marginal
Dinamarca	-0,003
Estonia	0,001
Finlandia	0,008
Francia	0,015
Georgia	-0,027 [^]
Alemania	0,001
Hungría	-0,020 [^]
Islandia	0,013
India	-0,029
Israel	-0,020 [*]
Japón	0,065 ^{***}
Letonia	-0,001
Lituania	-0,006
Méjico	-0,047 ^{***}
Nueva Zelanda	-0,004
Noruega	0,035 ^{***}
Filipinas	0,013
Polonia	-0,000
Rusia	0,012
Eslovaquia	-0,010
Eslovenia	0,046 ^{***}
Sudáfrica	-0,018
España	0,025 [*]
Suriname	-0,048 ^{***}
Suecia	0,056 ^{***}
Suiza	0,013
Reino Unido	-0,002

continúa...

CUADRO 7
**ESTIMACIÓN LOGIT ORDENADO DEL NIVEL DE ESTRÉS
 LABORAL. ESPECIFICACIÓN ECONÓMETRICA BASE (EFECTOS
 MARGINALES)¹ (CONCLUSIÓN)**

Variable	Efecto marginal
Estados Unidos	0,003
Observaciones	15.665
Test ji-dos	2.797,04***
Pseudo - R2	0,0883
Log pseudo-verosimilitud	-20.737,92

¹ Efectos marginales sobre la probabilidad de declarar el máximo nivel de estrés calculados según Greene (2003). Los símbolos ***/**/*/^ indican significatividad estadística al 1%/5%/10%/15% respectivamente. Para determinadas características laborales, la información que aporta el trabajador supone la percepción que de ellas tiene. Las preguntas que permiten obtener dicha información proporcionan una afirmación (por ejemplo, *mi trabajo es estable*), solicitándole que indique su grado de acuerdo/desacuerdo o de dificultad/no dificultad en una escala ordinal formada por cinco respuestas posibles. Estas características aparecen marcadas con asteriscos (&) en la lista de variables incluida en el texto. A efectos de la estimación, las respuestas se han agrupado para generar dicotómicas (0/1).

Fuente: Elaboración propia a partir de ISSP (2015).

Entrando en el comentario detallado de los efectos marginales obtenidos, los resultados indican que existe un diferencial con significatividad estadística entre hombres y mujeres, declarando las trabajadoras asalariadas un mayor nivel de estrés que el género opuesto. Este resultado tiene apoyo en la literatura en los campos de la Psicología y de la Sociología que afirma que las mujeres no sólo se encargan de trabajar por cuenta ajena sino también del cuidado de la familia. Cuando se trata de familias monoparentales, la mujer tiende a aceptar trabajos con condiciones laborales por debajo de lo habitual para cubrir las necesidades familiares, viéndose en dificultades para compatibilizar la vida familiar y el trabajo.

En lo que respecta a la edad del encuestado, el perfil de la relación con el nivel estrés es de U invertida, esto es, son las personas de mediana edad las que declaran mayores niveles de estrés, alcanzándose el máximo a los 33 años. En edades cercanas a la señalada los trabajadores deben enfrentar responsabilidades laborales y financieras de mayor calado y también empiezan a tener problemas para lograr la conciliación entre las exigencias del trabajo y de la familia.

Los resultados también muestran que el nivel de estrés va en aumento con respecto al nivel de estudios. Así, a medida que aumentan los años de escolarización aumenta el estrés laboral debido a que la educación permite acceder a puestos de trabajo más cualificados implicando mayor presión y dificultad. También se aprecia que las personas que interpretan la actividad laboral sólo como una forma de lograr sustento económico declaran mayor nivel de estrés.

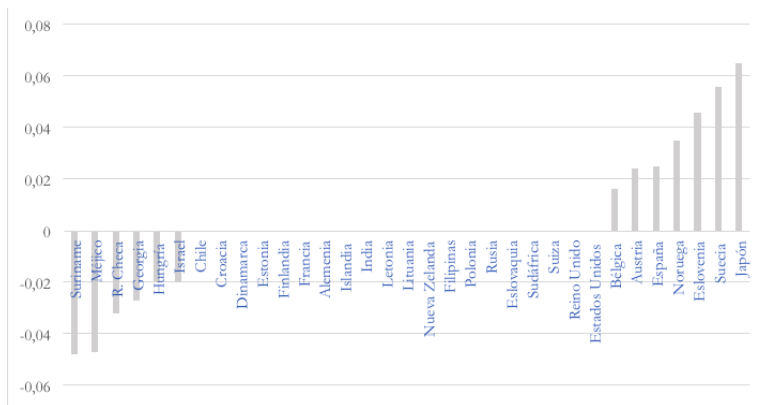
Hay otros factores que hacen que el nivel de estrés disminuya. En concreto, los datos muestran que esto ocurre cuando se considera que el trabajo es estable y que el salario percibido es elevado, cuando el trabajo es interesante y se realiza de forma autónoma. También influyen la calidad de las relaciones personales que se establecen en el puesto de trabajo. Así, son situaciones que disminuyen el nivel de estrés el tener contacto personal con otros y mantener buenas relaciones con el jefe y con los compañeros del trabajo.

Otras situaciones están relacionadas de manera positiva con el nivel de estrés. En lo que respecta al grado de conciliación entre la vida laboral y familiar, se observa que la existencia de interferencias en la dirección familia a trabajo genera estrés y en mayor medida que aquellas que ocurren en la dirección trabajo a familia. Además, sufrir acoso o discriminación laborales incide de manera positiva sobre el nivel de estrés en el trabajo del individuo.

Finalmente, una vez que las características personales y laborales han sido controladas, los países en los que el nivel de estrés es menor que en Australia, país tomado como referencia⁷, son Suriname, Méjico, República checa, Georgia, Hungría e Israel. Por el otro lado se encuentran Bélgica, Austria, España, Noruega, Eslovenia, Suecia y Japón. De este segundo listado, seis países pertenecen a Europa confirmando que la población más estresada la podemos encontrar, *ceteris paribus*, en este continente. En la Figura 2 aparecen los efectos marginales de los países ordenados de menor a mayor. Los países con valor cero son aquellos para los que la estimación del logit ordenado arroja efectos marginales no significativos, es decir, no hay inferencia estadística que diferencie ese país de la situación australiana.

7 Este país ha sido seleccionado como país de referencia por presentar un nivel intermedio de población asalariada muy estresada (véase tabla 6).

FIGURA 2
**EFFECTOS MARGINALES DE PAÍS EN ESPECIFICACIÓN
 ECONÓMTRICA BASE¹**



¹ El país tomado como referencia para el cálculo de los efectos marginales es Australia.

Fuente: Elaboración propia a partir de estimaciones recogidas en Cuadro 7.

El siguiente paso en la estrategia econométrica diseñada consiste en introducir en la especificación econométrica base los indicadores de los niveles de riqueza de manera alternativa a las variables ficticias que recogen el país de residencia. Se han introducido tanto los tres indicadores de riqueza manejados como variables ficticias que identifican sus cuartiles, considerando el primero de ellos como cuartil de referencia. El Cuadro 8 recoge las estimaciones.⁸ Se observa que las especificaciones (1), (3) y (5) apoyan la existencia de una relación estadísticamente significativa y positiva entre el nivel de estrés declarado y la riqueza del país. Una conclusión similar se obtiene al considerar el efecto de las variables de cuartil introducidas (Q2, Q3 y Q4, referencia: Q1) para las que se observan aumentos de los efectos marginales con el paso de cuartil salvo en el caso del IDH, para el que el efecto máximo se encuentra en el tercer cuartil. En este grupo encontramos países como Japón, Francia, España, Suiza, países que presencian mayor nivel de estrés en el modelo base.

8 No se presentan las estimaciones de los coeficientes asociados a las variables individuales y laborales. Las estimaciones al completo quedan a disposición del lector que las solicite.

CUADRO 8
MODELO ECONÓMTRICO BASE E ÍNDICES DE RIQUEZA.
DISTINTAS ESPECIFICACIONES¹

Indicador de riqueza	Efectos marginales					
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
PIB p.c. (\$)	0,000***					
Q2		0,013**				
Q3		0,030***				
Q4		0,031***				
PIB p.c. (PPA)			0,001***			
Q2				0,013**		
Q3				0,029***		
Q4				0,031***		
IDH					0,162***	
Q2						0,016***
Q3						0,031***
Q4						0,026***
Observaciones	15,665	15,665	15,665	15,665	15,665	15,665
Test ji-dos	2.541,12***	2.551,90***	2.534,68***	2.553,51***	2.532,87***	2.548,29
Pseudo - R ²	0,0820	0,0825	0,0822	0,0825	0,0822	0,0823
Log pseudo-verosimilitud	-20.882, 1	-20.870,8	-20.876,6	-20.870,4	-20.877,3	-20.875,9

¹Efectos marginales sobre la probabilidad de declarar el máximo nivel de estrés calculados según Greene (2003). Los símbolos **/**/*/^ indican significatividad estadística al 1%/5%/10%/15% respectivamente. Todas las especificaciones incluyen como variables explicativas las personales y laborales incluidas en la especificación econométrica base cuyos resultados se presentan en la Tabla 7. Por su parte, Q2, Q3 y Q4 representan los cuartiles segundo, tercer y cuarto de la distribución del indicador correspondiente, siendo Q1 la categoría de referencia.

Fuente: Elaboración propia a partir de ISSP (2015) y datos del Banco Mundial y de la ONU.

A continuación, se pretende obtener evidencia de hasta qué punto persisten las diferencias en el nivel de estrés entre países cuando se toma como muestra de trabajo un grupo más homogéneo que el que compone

la muestra inicial. En concreto, se ha estimado un modelo logit ordenado para la muestra formada por los países integrados en la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). Esto reduce la muestra a 26 países y a 12.380 asalariados.

El resultado de la estimación viene recogido en el Cuadro 9. Los efectos marginales obtenidos para las variables de país vuelven a tener como referencia a Australia. El grupo de países que, *ceteris paribus*, presentan mayores niveles de estrés que ese país está formado por Austria (9), Bélgica (12), Japón (16), Noruega (2), Eslovenia (18) y Suecia (7). En el otro extremo se sitúan República Checa (19), Hungría (25), India (34), Israel (15) y Méjico (28). Entre paréntesis figura la posición que cada una de esas naciones ocupa en el ranking según PIB p.c. presentado en el Cuadro 5.

CUADRO 9
ESPECIFICACIÓN ECONOMETRICA BASE PARA PAÍSES DE LA
OCDE (EFECTOS MARGINALES)¹

Variables	Efecto marginal
<i>Características del trabajador</i>	
Sexo (Ref.: mujer)	0,019***
Edad (Ref.: 18 - 65 años)	0,002*
Años de escolarización	0,002***
<i>Situación laboral de la pareja (Ref. Sin pareja):</i>	
1. Asalariada	-0,009**
2. Desempleada buscando trabajo	-0,009
3. Otra situación	-0,008
Trabajar por dinero	0,017***
<i>Características del empleo</i>	
Horas/semana	0,001***
Tipo de empresa (Ref.: pública)	0,009**
Has sido discriminado en los últimos 5 años	0,016***
has sido acosado en los últimos 5 años	0,036***
Tomar tiempo libre (&)	0,032***
Supervisar a otros empleados	0,026***
Trabajo estable (&)	-0,002***

continúa...

CUADRO 9
**ESPECIFICACIÓN ECONÓMÉTRICA BASE PARA PAÍSES DE LA
 OCDE (EFECTOS MARGINALES)¹ (CONTINUACIÓN)**

Variables	Efecto marginal
Ingresos altos (&)	-0,001
Entrenamiento para aumentar las habilidades	0,009***
Trabajo interesante (&)	-0,001
Trabajar con independencia (&)	-0,003***
Contacto personal con otros	-0,004***
Relación con el jefe (&)	-0,028***
Relación con los compañeros (&)	-0,011***
Interferencia familia - trabajo:	
2. A menudo	-0,097***
3. Algunas veces	-0,183***
4. Casi nunca	-0,238***
5. Nunca	-0,262***
Interferencia trabajo - familia:	
2. A menudo	-0,047*
3. Algunas veces	-0,059**
4. Casi nunca	-0,056**
5. Nunca	-0,051*
Países OCDE	
Austria	0,020^
Bélgica	0,016^
Chile	-0,012
República Checa	-0,034***
Dinamarca	-0,005
Estonia	-0,002
Finlandia	0,007
Francia	0,014
Alemania	-0,000
Hungría	-0,024*

continúa...

CUADRO 9
ESPECIFICACIÓN ECONÓMÉTRICA BASE PARA PAÍSES DE LA
OCDE (EFECTOS MARGINALES)¹ (CONCLUSIÓN)

Variables	Efecto marginal
Islandia	0,012
India	-0,033*
Israel	-0,022*
Japón	0,062***
Méjico	-0,048***
Nueva Zelanda	-0,004
Noruega	0,035***
Polonia	-0,001
Eslovaquia	-0,012
Eslovenia	0,045***
España	0,023^
Suecia	0,054***
Suiza	0,012
Reino Unido	-0,002
Estados Unidos	0,001
Observaciones	12.38
Test ji-dos	2.374,26 ***
Pseudo - R ²	0.0972
Log pseudo - verosimilitud	-15.831, 34

¹ Efectos marginales sobre la probabilidad de declarar el máximo nivel de estrés calculados según Greene (2003). Los símbolos ***/**/*/^ indican significatividad estadística al 1%/5%/10%/15% respectivamente. Para determinadas características laborales, la información que aporta el trabajador supone la percepción que de ellas tiene. Las preguntas que permiten obtener dicha información proporcionan una afirmación (por ejemplo, *mi trabajo es estable*), solicitándole que indique su grado de acuerdo/desacuerdo o de dificultad/no dificultad en una escala ordinal formada por cinco respuestas posibles. Estas características aparecen marcadas con asteriscos (&) en la lista de variables incluida en el texto. A efectos de la estimación, las respuestas se han agrupado para generar dicotómicas (0/1).

Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos de ISSP (2015) y del Banco Mundial.

Las estimaciones dejan ver que los países con menor nivel de estrés con referencia a Australia son, en general, países con economías poco consolidadas. Siempre hablando en términos generales, en ellos suelen cobrar más protagonismo la espiritualidad frente al deseo de obtención de posesiones materiales. También resulta importante cuidar a los familiares si lo requieren y llevar a cabo actividades comunitarias de ayuda a los demás. En un sentido cultural, estas personas no contemplan como su principal objetivo disfrutar de buenas condiciones laborales. La opción está entre trabajar y aceptar la autoridad bajo unas condiciones muy inferiores a los estándares laborales o perder el empleo. El motivo que lleva a los trabajadores a aceptar estas condiciones laborales se debe a la desregularización del proceso de la globalización que ha dejado desprotegidos los derechos laborales, los beneficios en lo que respecta a la salud en el trabajo y ha provocado una reducción en la seguridad (inestabilidad) del empleo.

Por último, se han estimado modelos para cada uno de los grupos de países definidos por su pertenencia a los cuartiles establecidos sobre el PIB p.c. (\$) que han sido presentados en el Cuadro 5. Se trata de los países muy pobres, pobres, ricos y muy ricos. El objetivo es comprobar si existen diferencias en los determinantes del estrés laboral entre países con distinto nivel de desarrollo.

El Cuadro 10 recoge el resultado de las estimaciones comparando sólo por brevedad lo obtenido para los países muy pobres y muy ricos y en relación con las características del trabajador, destaca que en los países muy pobres no existe diferencial en el nivel de estrés según género lo que podría estar relacionado con el hecho de que, en esos países, las mujeres pueden tener un nivel inferior de expectativas laborales.

CUADRO 10
**ESPECIFICACIÓN ECONOMETRICA BASE PARA SUBMUESTRAS
DE PAÍSES SEGÚN RIQUEZA (EFECTOS MARGINALES)¹**

Variables	Efectos Marginales			
	Muy pobres	Pobres	Ricos	Muy ricos
Características del trabajador				
Sexo (Ref.: mujer)	-0,001	0,017***	0,018***	0,030***
Edad (Ref.: 18 - 65 años)	0,003	0,003 [^]	0,003	0,002
Años de escolarización	0,001	0,004***	0,001	0,001 [^]

continúa...

CUADRO 10
ESPECIFICACIÓN ECONÓMICA BASE PARA SUBMUESTRAS
DE PAÍSES SEGÚN RIQUEZA (EFECTOS MARGINALES)¹
(CONTINUACIÓN)

Variables	Efectos Marginales			
	Muy pobres	Pobres	Ricos	Muy ricos
<i>Situación laboral de la pareja (Ref.: Sin pareja):</i>				
1. Asalariada	0,001	-0,007	-0,017**	-0,002
2. Desempleada buscando trabajo	0,004	0,017	-0,01	-0,018
3. Otra situación	-0,004	-0,011	-0,015	-0,011 [^]
Trabajar por dinero	0,005	0,026***	0,011	0,001
<i>Características del empleo</i>				
Horas/semana	0,001***	0,001	0,002***	0,002***
Tipo de empresa (Ref.: pública)	0,002	0,031***	-0,012*	0,008*
Has sido discriminado en los últimos 5 años	0,017	0,017*	0,008	0,018***
Has sido acosado en los últimos 5 años	0,032**	0,037***	0,060***	0,020***
Para tomarte tiempo libre (&)	0,041***	0,030***	0,041***	0,027***
Supervisar a otros empleados (&)	0,040***	0,039***	0,028***	0,016***
Trabajo estable (&)	-0,007***	-0,001	-0,002	-0,002**
Ingresos altos (&)	0,002	-0,004 [^]	0,002	-0,002
Entrenamientos para aumentar habilidades	0,001	0,028***	0,023***	-0,006
Trabajo interesante (&)	-0,003	0,001	-0,002	0,001
Trabajar con independencia (&)	-0,004*	-0,003*	-0,006***	-0,002 [^]
Contacto personal con otros	0,004	-0,002 [^]	-0,006***	-0,004***
Relación con el jefe (&)	-0,013	-0,037***	-0,041***	-0,027***
Relación con los compañeros (&)	-0,020 [^]	-0,012 [^]	-0,025***	-0,003
<i>Interferencia familia - trabajo:</i>				
2. A menudo	0,02	-0,106	-0,049	-0,158***
3. Algunas veces	-0,035	-0,221***	-0,133***	-0,248***
4. Casi nunca	-0,081**	-0,281***	-0,195***	-0,297***
5. Nunca	-0,096**	-0,303***	-0,229***	-0,316***
<i>Interferencia trabajo - familia:</i>				
2. A menudo	0,038	-0,063	-0,069 [^]	-0,005
3. Algunas veces	-0,031	-0,067	-0,080*	-0,005
4. Casi nunca	-0,041	-0,081	-0,069 [^]	-0,001
5. Nunca	-0,046	-0,077	-0,071*	0,010

continúa...

CUADRO 10
**ESPECIFICACIÓN ECONÓMETRICA BASE PARA SUBMUESTRAS
 DE PAÍSES SEGÚN RIQUEZA (EFECTOS MARGINALES)¹
 (CONCLUSIÓN)**

Variables	Efectos Marginales			
	Muy pobres	Pobres	Ricos	Muy ricos
<i>Índice de riqueza</i>				
PIB p.c. (\$)	-0,002	-0,004***	-0,002***	0,00025
Observaciones	2.396	4.028	4.456	4.785
Test ji- dos	268,83	740,33	859,45	932,77
Pseudo - R ²	0,0583	0,0873	0,0928	0,1148
Log pseudo - verosimilitud	-3.466,94	-5.707,81	-5.624,20	-5.539,29

¹ Clasificación de países según cuartiles de PIB p.c. Efectos marginales sobre la probabilidad de declarar el máximo nivel de estrés calculados según Greene (2003). Para determinadas características laborales, la información que aporta el trabajador supone la percepción que de ellas tiene. Las preguntas que permiten obtener dicha información proporcionan una afirmación (por ejemplo, *mi trabajo es estable*), solicitándole que indique su grado de acuerdo/desacuerdo o de dificultad/no dificultad en una escala ordinal formada por cinco respuestas posibles. Estas características aparecen marcadas con asteriscos (&) en la lista de variables incluida en el texto. A efectos de la estimación, las respuestas se han agrupado para generar dicotómicas (0/1).

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de ISSP (2015) y del Banco Mundial.

En cuanto a las características de los empleos, la titularidad pública de la empresa no parece afectar a la salud mental de los trabajadores en los países muy pobres mientras que sí lo hace y de manera positiva en el caso de los muy ricos probablemente por tratarse fundamentalmente de actividades del sector de servicios, en general más estresantes. Por otra parte, la experiencia con el acoso y la discriminación laborales genera estrés en los países más ricos mientras que en los más pobres lo hace sólo el acoso.

En los países incluidos en el grupo de los económicamente favorecidos, el efecto de poder tomar tiempo libre durante la jornada laboral y la situación de supervisión de otros empleados tiene menor efecto positivo que en los países muy desfavorecidos. Lo contrario ocurre con la seguridad o estabilidad en el trabajo. Además, los asalariados de los países más ricos experimentan menor estrés cuando tienen contacto personal con otros empleados y cuando la relación con sus jefes es de buena calidad. Estos factores no afectan a los trabajadores por cuenta ajena de los países con indicadores de riqueza muy bajos. La interferencia del ámbito familiar en el

laboral tiene una repercusión mayor en el estrés de los asalariados de los países muy ricos que en el de los muy pobres. Esto podría ser debido a que estos últimos trabajadores son capaces de separar las esferas laborales y familiares, consagrando más tiempo a la familia y a las actividades de ocio.

5. CONCLUSIONES

El objetivo de este trabajo ha sido el estudio de la relación existente entre el nivel de estrés laboral declarado por los asalariados con la riqueza del país en el que residen, en tiempos de grandes cambios a los que se ha sometido al individuo tanto en el ámbito personal como profesional. Las estimaciones presentadas en este trabajo apuntan a que el nivel de estrés laboral es superior en los países ricos. A esta conclusión se llega después de controlar por las características individuales del trabajador y de los empleos y con cualquiera de los tres indicadores de riqueza utilizados.

La globalización ha beneficiado a los países desarrollados ya que les ha permitido crecer y ser importantes potencias desde un punto de vista económico. Esto ha tenido efectos negativos en lo que respecta a la situación de sus trabajadores asalariados. En tales países los trabajadores se han convertido en máquinas de producir y también de consumir debido al sistema en el que viven. Las economías de estos países tienen su base en empresas privadas, siendo su motivación principal conseguir unos objetivos económicos en un marco de competencia feroz con las empresas y organizaciones que llevan a cabo su actividad en el mismo sector.

Esta competencia constante en el mercado implica un menor bienestar para los trabajadores y un mayor nivel de estrés o ansiedad. En el mundo actual, los individuos deben asumir jornadas de trabajo muy largas que comprometen el equilibrio entre las esferas de trabajo y familia. A veces los empresarios olvidan el hecho de que sus trabajadores son, ante todo, personas con sus pensamientos y sentimientos y no agentes destinados exclusivamente a la producción y al consumo.

Cuando el entorno o el ambiente laborales resultan incómodos o generan situaciones de estrés en el trabajador, las empresas y organizaciones deben tomar medidas que ayuden a controlar este tipo de situaciones. Aquí es donde entran en juego la “Organización Internacional del Trabajo” y la “Organización Mundial de la Salud” con el objetivo

de proponer medidas adecuadas y efectivas a las empresas. Aunque estas medidas tengan un coste monetario inicial, suponen una inversión que evita pérdidas económicas ya en el corto plazo. Es necesario tener en cuenta que un trabajador estresado genera pérdidas a su empresa fundamentalmente relacionadas con la reducción en su productividad.

En la actualidad, el ritmo de vida es tan frenético que muchas personas acaban con un alto nivel de estrés, sobre todo en los países ricos con economías desarrolladas. En ellas, lo importante parece ser la obtención de bienes materiales, el consumo e intentar alcanzar unas expectativas marcadas por la sociedad que resultan inalcanzables para muchos.

Resulta general que las personas cada vez vivan más lejos de sus centros de trabajo como consecuencia de que los precios del alquiler en el centro de la ciudades son muy elevados o, simplemente, porque no hay disponibilidad de viviendas. Esto lleva a que los trayectos sean cada vez más largos y a que el tráfico en las horas puntuales de entrada y salida del trabajo resulte muy denso. La reducción de las jornadas de trabajo, los horarios flexibles y el teletrabajo parcial o completo podrían ser elementos que favorezcan la disminución en los niveles de estrés. A nivel internacional, la pandemia ha aportado ciertos beneficios al mundo laboral. Ha puesto de manifiesto que el trabajo puede llevarse a cabo sin necesidad de realizar desplazamientos al centro de trabajo. Esto ha sido realmente beneficioso para los trabajadores porque han encontrado mayor comodidad al trabajar desde sus domicilios, pueden invertir el tiempo de desplazamiento para descansar o relajarse y también dedicar más tiempo a la familia, al ocio personal y, también, a las tareas del hogar.

Un resultado a destacar obtenido en este trabajo es que los asalariados declaran el máximo nivel de estrés cuando han cumplido la treintena. Estas personas buscan estabilidad personal, formar una familia, adquirir su primera vivienda y hoy en día cumplir con estas expectativas es complicado. Los trabajadores acceden al mercado laboral cada vez más tarde, las oportunidades son escasas, y los requisitos son casi imposibles de cumplir ya que con temprana edad requieren de una elevada trayectoria laboral, extensos conocimientos, habilidades y estudios. Es un círculo vicioso que demuestra que el estrés no sólo está presente una vez que se accede al mercado laboral sino desde que se inicia una búsqueda activa en éste.

Según la evidencia recopilada, en los países pobres el nivel de estrés es inferior. Ello puede ser debido a que en esos países el ritmo de vida es,

en general, más lento pudiéndose conciliar vida laboral y personal. No se afirma que estos trabajadores no padezcan estrés sino, probablemente, que en muchos de esos países ni los propios trabajadores conciben el estrés como una enfermedad mental que pueda llegar a generar serios problemas en su salud. En general, en estas sociedades la población no tiene exigencias o aspiraciones muy elevadas, teniendo en cuenta que el nivel educativo es inferior al de los trabajadores en los países que han alcanzado un elevado nivel de desarrollo. Como se refleja en las estimaciones presentadas en este trabajo, cuanto más elevado es el nivel de educación más alto es el nivel de estrés porque permite el acceso a puestos en los que la presión laboral es mayor y también la dificultad para desempeñar el cargo.

En los países pobres suelen ser más importantes la religión y la espiritualidad que la obtención de bienes materiales. Es más relevante ofrecer cuidados a las personas del entorno que lo necesiten. En un sentido cultural, estas personas no conciben luchar por tener unas buenas condiciones de trabajo sino, simplemente, su objetivo se centra en mantener sus empleos. Es la pérdida de regulación laboral asociada al proceso de internacionalización económica lo que ha provocado que estos trabajadores hayan perdido la protección legal de sus derechos, lo que se ha traducido en una reducción en la estabilidad de sus empleos.

En definitiva, la globalización ha generado mayor tensión en los entornos laborales y, como consecuencia, mayores niveles de estrés. Las medidas que se proponen para combatirlo son cada vez más precisas y buscan favorecer tanto al trabajador como al empresario. La implementación de estas medidas resulta mucho más frecuente en los países desarrollados. A pesar de ello, los niveles de estrés resultan muy elevados. Esto puede tener una explicación subjetiva, esto es, la población trabajadora en esos países es más consciente de lo pernicioso que es el estrés para sus vidas, de manera que son más “críticos” a la hora de puntuar su situación concreta. En cualquier caso, el ritmo acelerado que se ha integrado en las sociedades más desarrolladas no parece tener consecuencias positivas en la salud mental de la población. El intento de cumplir los estándares establecidos por la sociedad afecta de forma muy negativa, sobre todo en la salud de la población trabajadora. Siendo éste el origen más íntimo de la tensión laboral, parece difícil que pueda abordarse el problema sin que se produzcan cambios importantes en los paradigmas de estas sociedades.

BIBLIOGRAFÍA

- BRONFENBRENNER, U. (1987): *La ecología del desarrollo humano*. Barcelona: Paidós Ibérica.
- EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK, EU-OSHA (2007): *Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- DE MATTOS, C. A. (2001): "Movimientos del capital y expansión metropolitana en las economías emergentes Latinoamericanas", *Revista de Estudios Regionales*, 60, 15-43.
- DOLAN, S., GARCÍA, S. y DíEZ, M. (2005): *Autoestima, estrés y trabajo*. España: Mac Graw Hill.
- DRORY, A. y SHAMIR, B. (1988): "Effects of Organizational and Life Variables on Job Satisfaction and Burnout", *Group & Organization Management*, 13(4): 441-455.
- FREUDENBERGER, H.J. (1974): "Staff burn-out", *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165.
- GREENE, W.H (2003): *Econometric Analysis*. New Jersey (USA). Prentice Hall (5° Ed.).
- HAHN V.C., BINNEWIES C., SONNENTAG, S. y Mojza E.J. (2011): "Learning how to recover from job stress: effects of a recovery training program on recovery, recovery-related self-efficacy, and well-being", *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(2), 202-16.
- INTERNATIONAL SOCIAL SURVEY PROGRAMME, ISSP (2015): *Module Work Orientations IV*. <https://www.gesis.org/en/issp/modules/issp-modules-by-topic/work-orientations/2015>.
- IVANCEVICH, J.M. y MATTESON, M.T. (1980): *Stress and Work: A Managerial Perspective*, Scott, Foresman and Co., Glenview, IL.
- JUDGE, T.A., THORESEN, C.J., BONO, J.E., y PATTON, G.K. (2001): "The job satisfaction-job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376-407.
- JUTZ, R., SCHOLZ, E., BRAUN, M, y HADLER, M. (2018): "The ISSP 2015 Work Orientations IV Module", *International Journal of Sociology*, 48, 95 – 102.
- KORTUM, E., LEKA, S., y COX, T. (2010): "Psychosocial risks and work-related stress in developing countries: health impact, priorities, barriers, and solutions", *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 23(3), 225-238.
- LAMONTAGNE, A.D., KEEGEL, T., LOUIE, A.M., OSTRY, A. y LANDSBERGIS, P.A. (2007): "A Systematic Review of the Job-stress Intervention Evaluation Literature, 1990-2005", *International Journal of Occupational and Environmental Health*, 13:3, 268-280.
- LAZARUS, R. S., y FOLKMAN, S. (1984): *Stress, appraisal, and coping*, New York: Springer Publishing Company.
- LOPATEGUI, E. (2000): "Estrés: Concepto, causas y control", Recuperado de <http://www.saludmed.com/Documentos/Estrés.html>
- MACFADYEN, A. J., MACFADYEN, H. W. y PRINCE, N. J. (1996): "Economic Stress and Psychological Well-being: An Economic Psychology Framework", *Journal of Economic Psychology*, nº17(3), págs. 291-312.
- MINISTERIO DE TRABAJO COLOMBIANO (2015): *II Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo del Sistema General de Riesgos Laborales y Trabajo*. Ministerio de Trabajo. Bogotá.
- MUELLER, P.S., PLEVAK, D.J. y RUMMANS, T.A. (2001): "Religious Involvement, Spirituality, and Medicine: Implications for Clinical Practice", *Mayo Clinic Proceedings*, 76(12), 1225-1235.
- NIELSEN, K. RANDALL, R. y HOLTON, A. (2010): "Conducting organizational level occupational health intervention: What works?", *Work & Stress*, 24(3), 234 – 259.

- NIELSEN, K., TARIS, T.W., y COX, T. (2012): "The future of organizational interventions: Addressing the challenges of today's organizations". *Work & Stress*, 24(3), 219-233.
- NIEMBRO, A. (2018): Globalización, (re)localización productiva y desigualdades territoriales: Una (re)visión integradora de los enfoques de cadenas globales de valor y redes globales de producción. *Revista de Estudios Regionales*, 112, 15-40.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2000): "S.O.S. estrés en el trabajo: aumentan los costes del estrés en el trabajo y la incidencia de la depresión es cada vez mayor", *Trabajo (Revista de OIT)*, 37, 4-5.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2016): *Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el trabajo 2016 – Estrés en el Trabajo: Un reto colectivo*. https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/events-training/events-meetings/WCMS_535223/lang-es/index.htm
- ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD, OMS (2003): Santé au travail. Une question d'éthique et de rentabilité économique, *Aide-Memoire*, 84, Gêneve.
- ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD, OMS (2008): "Social determinants of health". Recuperado de http://www.who.int/social_determinants/en/
- ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD, OMS (2022): *La OMS y la OIT alertan de que las jornadas de trabajo prolongadas aumentan las defunciones por cardiopatía isquémica o por accidentes cerebrovasculares*. Recuperado de <https://www.who.int/es/news/item/17-05-2021-long-working-hours-increasing-deaths-from-heart-disease-and-stroke-who-ilo>
- PEIRÓ, J.M. (2001): "El estrés laboral. Una perspectiva individual y colectiva", *Prevención, trabajo y salud: Revista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*, 13, 18-38.
- RODRÍGUEZ CARVAJAL, R. y RIVAS HERMOSILLA, S. (2011): "Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención", *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(Supl. 1), 72-88.
- SANDÍN, B. (2003): "El estrés: un análisis basado en el papel de los factores sociales", *Revista Internacional de Psicología Clínica y de la Salud*, 3 (1), 14 –157.
- TRUJILLO, H. M., OVIEDO-JOEKES, E. y VARGAS, C. (2001): "Avances en Psiconeuroinmunología", *Revista Internacional de Psicología Clínica y de la Salud/International Journal of Clinical and Health Psychology*, 1, 413-474.
- UNSWORTH, K. L., y MASON, C. M. (2012): "Help yourself: the mechanisms through which a self-leadership intervention influences strain", *Journal of occupational health psychology*, 17(2), 235-245.
- URIBE, J. (2020): "CEPAL (2019). Planificación para el desarrollo territorial sostenible en América Latina y el Caribe", Recensión publicada en *Revista de Estudios Regionales*, 117, 175-177.
- ZAVOINA, W. y MCKELVEY, W. (1975): A statistical model for the analysis of ordinal-level dependent variables. *Journal of Mathematical Sociology*, 4, 103–120.

