

**ADAPTACIÓN DE LA ESCALA PARA EVALUAR ESTRÉS LABORAL
(MEDINA, PRECIADO & PANDO, 2007) EN UNA MUESTRA DE PERSONAL DE
SALUD DE TUQUERRES.**

**MARIA CAMILA MOLINA PATIÑO
INGRITH ALEJANDRA MORA MORA**

Trabajo de grado para optar al título de Psicóloga

**Universidad de Nariño
Facultad de Ciencias Humanas
Programa de Psicología**

Pasto

2018

**ADAPTACION DE LA ESCALA PARA EVALUAR ESTRÉS LABORAL
(MEDINA, PRECIADO & PANDO, 2007) EN UNA MUESTRA DE PERSONAL DE
SALUD DE TUQUERRES.**

**MARIA CAMILA MOLINA PATIÑO
INGRITH ALEJANDRA MORA MORA**

Trabajo de grado para optar al título de Psicóloga

Asesores:

Ph.D. Sonia Maritza Matabanchoy

Mg. Christian Zambrano

**Universidad de Nariño
Facultad de Ciencias Humanas
Programa de Psicología**

Pasto

2018

NOTA DE ACEPTACIÓN

ASESOR A

ASESOR B

JURADO A

JURADO B

San Juan de Pasto, Junio de 2018

DEDICATORIA

A mis padres Carlos y Doris por el apoyo incondicional que me brindaron durante este proceso de mi vida.

A mis hermanos Lady y Junior por su ayuda, ánimo e insistencia para cumplir mis metas.

A mi esposo Eduardo y mi hija Luciana por ser el motor que me impulsa siempre para salir adelante.

A mi familia por su constante motivación.

María Camila.

DEDICATORIA

*A mis padres Yolanda y Virgilio por su apoyo constante a
lo largo de este proceso*

*A mi familia y amigos por sus palabras de aliento y
persistencia*

Ingrith Alejandra

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar a Dios por otorgarnos paciencia, inteligencia, sabiduría a lo largo de este proceso.

Agradecimientos sinceros a nuestros asesores Sonia Matabanchoy y Christian Zambrano, por la dirección de este trabajo de grado y apoyo permanente a lo largo del proceso investigativo, de igual manera a los docentes Edwin Luna, Elizabeth Ojeda, Johana Villacorte y Carlos Timaran por sus aportes, sugerencias y por contribuir en el desarrollo de este trabajo.

A las seis instituciones de salud del Municipio de Túquerres, quienes nos abrieron las puertas para llevar a cabo la investigación y a cada uno de los trabajadores por el tiempo dedicado, sin ustedes este trabajo no fuese una realidad.

A todas las personas que contribuyeron y se involucraron en la investigación, a nuestros compañeros por su apoyo y amistad y a todos los docentes que contribuyeron en nuestra formación personal y profesional.

Y por último agradecimiento a nuestros familiares, quienes siempre estuvieron ahí con su apoyo, compañía, consejos, pero sobre el anhelo de ver el logro alcanzado.

CONTENIDO

LISTA DE TABLAS.....	9
RESUMEN.....	10
ABSTRACT.....	11
INTRODUCCIÓN.....	12
OBJETIVOS.....	21
Objetivo General.....	21
Objetivos Específicos	21
MÉTODO.....	21
Paradigma metodológico	21
Tipo de investigación.....	22
Diseño	22
Participantes.....	22
Instrumentos	23
Escala para medir estrés laboral.....	23
Cuestionario para la Evaluación del Estrés.....	23
Ficha de datos Generales (Ministerio de protección Social, 2010).....	24
Procedimiento.....	24
Fase I: Revisión y modificación inicial.....	24
Fase II: Valoración por jueces	24
Fase III: Versión preliminar	25
Fase IV: Pilotaje.....	25
Fase V: Aplicación de la versión final	25
Fase VI: Análisis Psicométrico.....	25
Plan de análisis estadístico.....	26

Elementos éticos y bioéticos.....	26
RESULTADOS	27
Revisión y modificación inicial	27
Análisis de valoración por jueces y versión preliminar	33
Análisis de pilotaje y modificación	44
Análisis estadístico	46
Confiabilidad.....	46
Validez	46
Validez de constructo.....	46
Validez de criterio	50
Análisis descriptivo de las puntuaciones	51
DISCUSION.....	53
CONCLUSIONES.....	57
RECOMENDACIONES Y LIMITACIONES	58

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Modificación de opciones de respuesta de la EEEL	28
Tabla 2. Modificación de ítems eliminando artículo “el”	30
Tabla 3. Análisis de jueces	33
Tabla 4. Porcentaje de acuerdos para claridad de las opciones de respuesta	44
Tabla 5. Análisis y modificación de las opciones de respuesta.....	45
Tabla 6. Autovalores y varianza total explicada modelo de 4 factores.....	46
Tabla 7. Modelo de cuatro factores	47
Tabla 8. Correlaciones dimensiones versión original mexicana y factores versión adaptada.....	50
Tabla 9. Correlación EEEL adaptada y sus componentes.....	51
Tabla 10. Tabla de puntuaciones.....	52
Tabla 11. Tabla de puntuaciones por factores	52

ADAPTACIÓN DE LA ESCALA PARA EVALUAR ESTRÉS LABORAL (MEDINA, PRECIADO & PANDO, 2007) EN UNA MUESTRA DE PERSONAL DE SALUD DE TUQUERRES.

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo analizar las características psicométricas de una adaptación de la Escala para Evaluar Estrés Laboral (Medina, Preciado & Pando, 2007) en una muestra de personal de salud de Túquerres - Nariño, a través de un estudio cuantitativo, de tipo descriptivo e instrumental. La muestra estuvo conformada por 356 trabajadores de la salud de 6 instituciones del municipio de Túquerres – Nariño, con edades entre 18 a 60 años de edad, de los cuales el 69,1% fueron mujeres (n=246), y 31,1% fueron hombres (n=111). Con respecto a las propiedades psicométricas, la confiabilidad se obtuvo a través del método de consistencia interna por Alfa de Cronbach (0,94), que significa que existen elevados niveles de confiabilidad, de igual manera se encontró una correlación positiva y significativa con el Cuestionario de Evaluación del Estrés como evidencia de validez concurrente. Se llevó a cabo el análisis factorial exploratorio mediante análisis de mínimos cuadrados ponderados con rotación varimax, la estructura factorial reportó cuatro factores con auto-valores mayores que uno a los cuales se denominó *Satisfacción con el trabajo*, *Ambiente de trabajo*, *Entorno de Trabajo* y *Condiciones de trabajo*, que explican el 62,19% de la varianza total. En el análisis descriptivo no se encontraron diferencias estadísticamente significativas para género y edad. Teniendo en cuenta lo anterior se concluye que las propiedades psicométricas de la EEEL adaptada son adecuadas y puede ser usada en trabajadores de salud del municipio de Túquerres.

Palabras clave: características psicométricas, estrés laboral, trabajadores de la salud.

ABSTRACT

This investigation aims to analyze psychometric features of a scale format adaptation to measure work stress (Medina, Preciado & Pando, 2007) in a group of health workers of Túquerres - Nariño; through a quantitative, descriptive and instrumental research. The sample was compounded by 365 workers of 6 different institutions that provide Health Service of the Municipality of Túquerres – Nariño. That population was aged from 18 to 60 of whom women were 69, 1% (n=246) and men were 31, 1% (n=111). Regarding to psychometric properties, reliability was achieved by means of Cronbach's alpha (0, 94) method which means there is a high internal consistency among the elements of the scale. In addition, it was found a positive and significant correlation related to the Stress Assessment Questionnaire as evidence of concurrent validity.

It was carried out the exploratory factor through main component analysis applying “Varimax rotation” that reported four aspects that show self-values greater than one which were called as *work satisfaction*, *work environment*, *work attitude*, and *work conditions* that explain 62,19% of the total variance. Regarding to the descriptive analysis there were not found statistically significant differences in terms of gender and age. Taking into account the previous, it is concluded that all the EEEL used properties are suitable and that can be applied with health workers in the Municipality of Túquerres.

Keywords: Adaptation of a test, Laboral Stress, Health Workers.

INTRODUCCIÓN

El trabajo es una dimensión muy importante en la vida de las personas, debido a que genera seguridad, confianza, reconocimiento, autoestima y estatus social, además el trabajar constituye una actividad humana de carácter básicamente económico, que conlleva una determinada manera de interactuar con cosas, herramientas, informaciones, especialmente con personas, grupos, organizaciones y con la misma sociedad (Blanch, 2007), es en ese entorno laboral que exige cada vez mayores competencias en los trabajadores para enfrentar los cambios en el contenido de las funciones y en el ambiente de trabajo, situación que contribuye a la aparición de enfermedades laborales, y síntomas de estrés que deterioran no solo la salud física, el bienestar psicológico, la calidad de vida y el desempeño de los trabajadores, sino que afecta el rendimiento laboral de las organizaciones González (2006, citado en Giraldo, 2014).

Por otra parte, los factores psicosociales al convertirse en factores de riesgo producen estrés laboral, generando diversas consecuencias en la salud de los individuos, al respecto Diaz y Feldman (2010) plantean que actualmente es considerado un problema de salud pública que afecta a muchos trabajadores, es por eso que surge la importancia e interés por realizar un estudio, teniendo en cuenta que la Organización Internacional del Trabajo [OIT] define el estrés laboral como una enfermedad, un peligro para las economías de los países industrializados y en vías de desarrollo (OIT, 2016).

La Organización Mundial de la Salud [OMS] sostiene que el estrés laboral puede dar lugar a comportamientos disfuncionales no habituales en el trabajo, y afectar la salud física y mental al individuo. En casos extremos, la exposición prolongada a los acontecimientos laborales puede ocasionar problemas psicológicos y propiciar trastornos psiquiátricos (OMS, 2004 citado en Leka, Griffiths & Cox, 2004). Sotillo (2000) menciona que el estrés es causa directa e indirecta en la producción de accidentes laborales, así como de otros efectos negativos para la salud de los trabajadores, como: (a) efectos subjetivos donde destaca la ansiedad, agresión, apatía, aburrimiento, depresión, fatiga, frustración, sentimientos de culpa, irritabilidad, tristeza, baja autoestima, tensión, nerviosismo y soledad, (b) efectos cognitivos que influyen en la incapacidad de tomar decisiones, de concentrarse, olvidos, resistencia a la crítica; (c) efectos conductuales, (d) efectos fisiológicos, (e) efectos

sobre la salud y (f) efectos en la organización donde destaca el ausentismo laboral, relaciones laborales pobres, escasa productividad, altas tasas de accidentes, altas tasas de cambio de trabajo, inadecuado clima organizacional que generan insatisfacción en el trabajo.

En Colombia, la Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesional realizada en el 2007, registró que entre un 20% y un 33% de trabajadores experimentan altos niveles de tensión, siendo más frecuente en las mujeres que en los hombres (Ministerio de la Protección Social, 2007). Del mismo modo, Castro (2012) refiere que el 38% de 16.000 profesionales encuestados en Colombia en el año 2012 sufren de estrés, por la continua incertidumbre de no contar con un contrato a término indefinido, que viene acompañada de la inestabilidad y la baja en los resultados macroeconómicos, manifestándose en problemas de salud. En la Segunda Encuesta Nacional realizada en el 2013, hubo poca representatividad en el diagnóstico de estrés laboral (Ministerio del trabajo [Mintrabajo], 2013), en la misma encuesta, en el año 2014 reportan que los trastornos mentales evidencian un incremento del 43% derivado del estrés, principalmente de la ansiedad y la depresión (Ministerio de la Protección Social, 2014).

También cabe destacar que en Colombia actualmente (año 2018) 21.840.000 de personas es empleada (Departamento administrativo nacional de estadística [Dane] 2018), y según el último reporte del Ministerio de Trabajo en el año 2014, 1.851.658 de la población corresponden al Departamento de Nariño (Mintrabajo, 2014) estos trabajadores pueden estar expuestos a desencadenar un estrés laboral asociado a los factores psicosociales de las diferentes labores. La información anteriormente presentada da a conocer que el estrés laboral es una problemática de mucha atención dentro de las organizaciones colombianas y más aún en la población del sector salud, ya que el Instituto Nacional Para la Seguridad y Salud Ocupacional [NIOSH] menciona que desde un considerable tiempo atrás, el estrés laboral ha sido un problema preocupante para el sector salud, plantea que varios estudios indican que los trabajadores tienen tasas más altas de abuso de sustancias estupefacientes y de suicidio en comparación con otros profesionales, y tasas elevadas de depresión y ansiedad relacionadas con el Estrés Laboral. Desde hace tiempo, los trabajos en el sector de la salud han demostrado ser sumamente estresantes y se han asociado a altas tasas de tensión emocional en comparación con las de otras profesiones (NIOSH, 2008).

Siguiendo con la idea, Trucco, Valenzuela y Trucco (1999) puntúan en su estudio, que uno de los grupos ocupacionales en los que se han descrito riesgos significativos de Estrés Laboral es el personal de instituciones de salud, además señalan que cuando éste evoluciona crónicamente, puede provocar el cuadro de agotamiento emocional, distanciamiento afectivo, trato despersonalizado y un sentimiento general de ausencia de logros personales, que junto con un deterioro del bienestar de la persona, se traduce en pérdida de productividad para la organización. Los trabajadores del área de la salud están expuestos a una cantidad de factores estresantes, que varían desde la carga de trabajo, la presión del tiempo y la falta de claridad en las funciones al enfrentarse a enfermedades infecciosas y pacientes enfermos, complicados y sin esperanzas. Dichos factores estresantes pueden causar síntomas psicológicos y físicos, ausentismo, renuncia del personal y errores médicos (NIOSH, 2008).

Teniendo en cuenta lo expuesto por Vieco y Abello (2014) los altos niveles de estrés en el trabajo son motivo de análisis, se pudo determinar la necesidad a nivel Nacional, en el departamento de Nariño y más específicamente la ciudad de Túquerres, de Adaptar la Escala de Estrés Laboral (Medina, Preciado, & Pando, 2007) en una muestra de trabajadores del sector salud de Túquerres, con el fin de atender a las necesidades de los trabajadores de los centros de salud, generando una sensibilización sobre la importancia del talento humano dentro de una entidad, la relevancia de hacer una inversión mínima en la prevención de enfermedades comparada con los gastos que se pueden generar si no se las previene, con un primer paso, que es contar con instrumentos con adecuadas propiedades psicométricas para medir el estrés.

En cuanto a instrumentos que miden estrés laboral, en la revisión realizada en este estudio se encontraron algunos internacionales como: Escala estrés laboral (esfuerzo-recompensa-implicación), versión española del cuestionario del Modelo de Esfuerzo – Recompensa - Implicación (ERI), elaborado por Siegrist en 1990 y adaptado por Macías 2003 (Blanco, 2011); la escala de apreciación del estrés (EAE) (Fernández & Mielgo, 1996), También se encuentra el cuestionario de Estrés Laboral de Karasek y Theorell, traducido al español y adaptado por Pérez (1997) (Rincon & Guarino, 2008), el Occupational Stress Inventory – Revised [OSI-R] (Osipow & Spokane, 1998), la escala de SITESTRES (Sanchez & Mantilla, 2005), en México se encuentra el instrumento de estrés laboral para médicos

mexicanos (Hernandez, Ortega & Reidl, 2012) y la Escala para Evaluar Estrés Laboral (Medina, Preciado & Pando, 2007).

Teniendo en cuenta lo anterior se puede decir que en el mundo se cuenta con escalas e instrumentos que permiten hacer una aproximación al estrés laboral, sin embargo en Colombia, en esta revisión se encontró solo un instrumento que es el más utilizado en las Organizaciones; la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial. Como su nombre lo indica esta batería de pruebas evalúa los factores de riesgo psicosociales y contiene el cuestionario para la evaluación del estrés que está diseñado para evaluar síntomas reveladores de la presencia de reacciones de estrés (Ministerio de Protección Social, 2010).

El cuestionario para la evaluación del estrés del Ministerio de Protección social (2010) esta distribuido en cuatro categorías principales según el tipo de síntomas de estrés: (a) fisiológicos, (b) comportamiento social (c) intelectuales y laborales y (d) psicoemocionales, en cambio la escala para evaluar el estrés laboral (Medina, Preciado & Pando, 2007) se constituye en dos dimensiones que son las condiciones organizacionales y los procesos administrativos, como medición del estrés en las siguientes categorías: clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y el respaldo del grupo que son los constructos de interés de las investigadoras.

Además en esta escala se aborda el estrés laboral desde la teoría del Desbalance Esfuerzo-Recompensa de Siegrist (1996 citado en Medina, Preciado & Pando, 2007), es decir, con respecto a la relación entre el ambiente del trabajo y la salud del trabajador, puesto que, la primera dimensión se refiere a la percepción del trabajador con respecto a las condiciones organizacionales y de grupo tales como la estructura, cohesión y respaldo del grupo de trabajo; y la segunda se refiere a los procesos administrativos exigidos al trabajador, desconociendo factores como *satisfacción con el trabajo*, *entorno de trabajo*, *condiciones de trabajo* y *ambiente de trabajo*, que también siguen la línea del Modelo de Desbalance Esfuerzo-Recompensa de Siegrist (1996), porque se toman las emociones y actitudes del trabajador (satisfacción con el trabajo) respecto a su entorno, condiciones y medio ambiente de trabajo, según la OMS (2010) toda organización debe dar suma importancia a estos

aspectos para generar modelos que puedan crear un ambiente de trabajo evitando el daño a la salud física o mental, la seguridad y el bienestar de los trabajadores.

Es así, como se reconoce que la adaptación de la Escala para Evaluar Estrés Laboral organizacional, es un aporte significativo para la psicología de la salud ocupacional, medición y evaluación psicológica, y psicometría puesto que para estudiar los procesos y/o fenómenos psicológicos especialmente en relación con la conducta humana, es necesaria la investigación y en muchos casos la aplicación de métodos cuantitativos para obtener valiosos resultados.

Por lo cual es un reto en el país validar instrumentos de otras naciones que permitan medir estrés laboral desde la relación del trabajador con el ambiente de trabajo teniendo en cuenta la cultura del contexto colombiano. Además, considerando que para el uso correcto y válido de los instrumentos, estos deben ser adaptados al contexto sociocultural en el que se les quiere aplicar (Aguirre, Castro & Hildebrandt, 2010), pues de esta manera se dará veracidad de los datos estadísticos obtenidos. Esta adaptación cultural también garantiza hacer un diagnóstico más acertado, y por ende una intervención contextualizada a la realidad y necesidad de los trabajadores, permitiendo su adecuado desempeño para un mejor manejo funcional de los retos planteados a nivel laboral, sin restar importancia a su salud ocupacional lo que permite obtener mejores resultados en sus labores y en la calidad de vida de sus trabajadores del sector salud.

Concretamente al adaptar la escala de estrés laboral se contribuyó significativamente a la medición de este constructo, que a partir de la información recolectada se pueden realizar procesos de evaluación para contar con la información necesaria que permita tomar decisiones y favorecer al bienestar integral y salud laboral del personal de salud de las diferentes instituciones de Túquerres – Nariño. Igualmente, los hallazgos que se generaron a partir de esta investigación serán insumo en el tema de estrés laboral, para que en posteriores investigaciones se planteen estrategias sobre la forma de intervenirlos asertivamente.

Como sustento teórico en el presente estudio, es importante brindar información acerca del Estrés Laboral, algunos de sus modelos y la Teoría del Esfuerzo-Recompensa Siegrist (1996, 1998 citado en Medina, Preciado y Pando, 2007) desde donde surge la creación de la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS.

Se parte de que el trabajador utiliza los recursos necesarios para responder a todas las tareas diarias, pero cuando no tiene suficientes recursos y condiciones para realizarlas, el cuerpo se sobre esfuerza, lo que ocasiona que fisiológicamente aumente la tasa cardiaca, la tensión muscular y la velocidad de procesamiento de información. Ese es el punto en el cual el estrés pasa de ser un proceso normal, y empieza a generar consecuencias patológicas. El estrés laboral se define según la Organización Internacional del Trabajo [OIT] como una enfermedad que es un peligro para las economías de los países industrializados y en vías de desarrollo. Amenaza la productividad de las organizaciones, al afectar la salud física y mental de los trabajadores. La Organización Mundial de la Salud [OMS] sostiene que:

El estrés laboral puede dar lugar a comportamientos disfuncionales y no habituales en el trabajo y contribuir a la mala salud física y mental del individuo. En casos extremos la exposición prolongada a los acontecimientos laborales puede ocasionar problemas psicológicos y propiciar trastornos psiquiátricos (OMS, 2004, p. 8).

Houtman, Jettinghoff y Cedillo (2008) hablan del estrés laboral como un conjunto de reacciones que experimentan los trabajadores cuando confrontan exigencias laborales que no corresponden a su conocimiento, destrezas o habilidades y que desafían su habilidad para confrontar la situación. Cuando hay un desequilibrio entre las exigencias del trabajo y los recursos del ambiente o personales del trabajador, se pueden presentar una serie de reacciones: a)respuestas fisiológicas como aumento del ritmo cardiaco o de la presión arterial, hiperventilación, así como secreción de las hormonas del Estrés tales como adrenalina y cortisol, b)respuestas emocionales como sentirse nervioso o irritado, c)respuestas cognitivas como reducción o limitación en la atención y percepción, falta de memoria, y d)reacciones conductuales como agresividad, conductas impulsivas, cometer errores.

El estrés laboral es explicado desde diferentes modelos, algunos son; Modelo de Ajuste Persona-Ambiente de Harrinson (1978 citado en Rodríguez & Rivas, 2011) quien plantea que el estrés no está causado ni por la persona ni por el entorno, sino que aparece cuando no hay ajuste entre ambos, también distingue entre realidad objetiva y subjetiva (la percibida por la persona) del trabajo y entre las variables personales y las del entorno. También está el Modelo Cibernético del Estrés Laboral de Edwards (1992 citado en Rodríguez & Rivas, 2011) desde el cual el Estrés en las Organizaciones podría ser

conceptualizado no en términos de las distintas características de la persona o del ambiente sino en términos de la relación entre ambos. En este sentido, el estrés Organizacional se define como los niveles de discrepancia entre la percepción del estado actual en el que se encuentra la persona y el estado deseado, en la medida en que el sujeto considera importante esta discrepancia. La Teoría de la Activación Cognitiva del Estrés de Meurs (2011 citado en Rodríguez & Rivas, 2011) establece que es necesario analizar cuatro niveles distintos de estrés. Por un lado, el estrés como estímulo, en la medida en que el sujeto percibe el estímulo y lo evalúa como amenaza; en segundo lugar, la experiencia de estrés, es decir, la percepción subjetiva cognitiva y emocional de sentirse estresado; posteriormente la respuesta de estrés; el feedback de la respuesta de estrés, es decir, la propia experiencia de la respuesta de estrés. Un último modelo es el de Demandas y Recursos de Demerouti y colaboradores (2001 citado en Rodríguez & Rivas, 2011) modelo asume que cuando las personas se encuentran en una situación donde las demandas laborales son altas y los recursos limitados, esto producirá una situación de desgaste energético y de desmotivación que favorecería el desarrollo de desgaste profesional.

También es importante mencionar el modelo teórico de Demanda-Control (1979 citado en Medina, Preciado & Pando, 2007) establece que el control se asocia positivamente con la satisfacción en el trabajo, compromiso, implicación, rendimiento y motivación, en tanto que bajos niveles de control podrían generar síntomas somáticos, distrés emocional, estrés del rol, absentismo y movilidad. Y finalmente el modelo de Desbalance Esfuerzo – Recompensa Siegrist (1996 citado en Medina, Preciado & Pando, 2007) desde el cual parte la Escala para Evaluar Estrés Laboral (Medina, Preciado & Pando, 2007) es decir, con respecto a la relación con el ambiente de trabajo fue creado por Johannes Siegrist, y aunque es una de las herramientas más nuevas para estimar estrés laboral, el número de trabajos publicados que lo utilizan es cada vez mayor, el modelo se centra en el rol e importancia del trabajo remunerado, la amplia gama de estrés y carga en el trabajo (esfuerzo físico y psicológico) así como, varios tipos de recompensa (estima, seguridad laboral, salario, promociones dentro del trabajo).

De acuerdo con Siegrist, las cargas laborales (exigencia extrínseca) y las características personales (exigencia intrínseca) se combinan para aumentar el esfuerzo que la persona hace, a fin de responder a las demandas del trabajo y las expectativas que la

persona tenga sobre el mismo. Por otro lado, las recompensas están dadas por el dinero, la estima y las oportunidades de desarrollo laboral que ofrezca el trabajo. De este modo, el desbalance entre un alto esfuerzo (intrínseco y extrínseco) y una baja recompensa da lugar a tensión emocional que, como hemos visto anteriormente, favorece la presencia del fenómeno de estrés y, por ende, afecta la salud del trabajador Siegrist (1998 citando en Marulanda, 2007).

Desde este modelo surgen las categorías objeto de construcción de la EEEL que pretende medir estresores organizacionales, grupales e individuales. Entre los estresores organizacionales están: el clima, la estructura, el territorio, la tecnología y la influencia del líder. Los aspectos individuales hacen referencia a ambigüedad del rol, conflicto de rol, sobrecarga de trabajo, los relativos al desarrollo de la carrera y responsabilidad por otras personas. Por último, los estresores grupales incluyen la cohesión y respaldo que son las que se van a medir como el clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y el respaldo del grupo.

La Escala para Evaluar Estrés Laboral de Medina, Preciado y Pando (2007), consta de veinticinco ítems relacionados con: estructura y clima organizacional, tecnología, influencia del líder, territorio y cohesión del grupo de trabajo. Fue validado en una muestra de 38,072 trabajadores de todos los sectores de producción, por actividades, tamaño de las empresas, situación socioeconómica de la organización, edad, género, antigüedad en organización y puesto de trabajo de los sujetos, dado que su utilidad estriba en la capacidad para predecir las fuentes de riesgos psicosociales.

La escala ha sido utilizada en diferentes estudios arrojando resultados que aportan a la prevención de enfermedad y promoción de la salud laboral. En México se realizó el estudio Presencia de Estrés Laboral, síndrome de burnout y engagement en personal de enfermería del Hospital del Niño Morelense y su relación con determinados factores laborales, los resultados arrojan que a pesar de la tendencia del personal de enfermería a presentar tanto estrés laboral como síndrome de Burnout, en el Hospital del Niño Morelense la respuesta que tiene el personal ante los diversos estresores es positiva, los individuos se encuentran satisfechos tanto en su ambiente como con su desempeño laboral, lo cual desde este punto de vista es benéfico debido a que el servicio y atención que ofrecen a la sociedad que asiste a dicha institución dado que se encuentra en una mejora continua (Viejo & Gonzales, 2013).

En México también se realizó el estudio Estrés Organizacional y Factores Psicosociales Laborales asociados a salud mental en trabajadores de atención primaria, con el objetivo de establecer la asociación entre estrés organizacional y factores psicosociales con salud mental en trabajadores de atención primaria, este arroja como resultados que existe asociación entre condiciones organizacionales y 3 de 4 factores psicosociales en las dimensiones: contenido de la tarea, condiciones del lugar e interacción social organizacional. Procesos administrativos, sólo se asoció con condiciones del lugar de trabajo e interacción social organizacional. Estrés laboral organizacional tiene una razón de 4 veces más posibilidad de presentar disturbios en salud mental en quienes se reportan como caso que en quienes no lo son (Castañeda, Colunga, Lourdes, Aldrete & Aranda, 2011).

Por último, se encuentra el estudio denominado Adaptación de la Escala Estrés Laboral de la OIT y la OMS en trabajadores de 25 a 35 años de un Contac Center de Lima, se adapta la escala en una muestra de 203 trabajadores que se desempeñan como asesores telefónicos, entre los que se encuentran 89 trabajadores en el área de Atención al Cliente y 114 en el área de Ventas de un Contact Center de Lima. Los resultados indican que la Escala de Estrés Laboral obtiene adecuadas propiedades psicométricas, pues se obtuvo un 0.64 de validez relevante y 0,92 de confiabilidad Alpha de Cronbach (Suárez, 2013).

Es importante dar a conocer que en Colombia se ha avanzado en la línea de investigación en el estrés, tanto desde las instituciones públicas como las privadas. Incluso la legislación favorece la consideración del estrés como un factor relevante en la salud de los trabajadores. En tal sentido el país muestra logros significativos, que han permitido conducir acciones específicas en diferentes grupos ocupacionales en quienes se detectan los efectos de condiciones estresantes, tales como la situación de orden público y las demandas de la atención a los clientes en las empresas de servicios (Villalobos, 2005).

Bajo esta lógica el estudio del estrés laboral ha sido de especial interés para los estudiosos de la salud de los trabajadores, ya que sus efectos han sido nocivos tanto para la producción como para la convivencia social de los miembros de la organización laboral y su salud. Este interés, por tanto, ha permitido desarrollar modelos de cierta complejidad capaces de explicar los principales factores psicosociales generadores de estrés en el medio ambiente de trabajo y la percepción o respuesta del individuo.

En conclusión es posible observar que las condiciones a las que los trabajadores se ven diariamente enfrentados como la falta de estabilidad laboral, los despidos y recontrataciones por menos dinero, la reducción de ingresos, las exigencias de las empresas por cumplir frecuencias extraordinarias incrementando las horas extras, el maltrato de los usuarios, el déficit en tipos de contrato, el déficit en las medidas de higiene y seguridad, sumado además a los vacíos legales que existen en relación al tipo de trabajo, como derecho a horas de descanso y de colación que se le otorgan a los trabajadores produce finalmente un incremento de estrés laboral (Jaran & Solis, 2013).

OBJETIVOS

Objetivo General

Analizar las características psicométricas de una adaptación de la Escala para Evaluar Estrés Laboral (Medina, Preciado & Pando, 2007) en una muestra de personal de salud de Túquerres - Nariño.

Objetivos Específicos

Identificar la comprensión acerca de las instrucciones, los ítems y las formas de respuesta de la escala para evaluar Estrés Laboral (Medina, Preciado & Pando, 2007), en una muestra de personal de salud de Túquerres - Nariño.

Evidenciar la validez de la escala para evaluar Estrés Laboral (Medina, Preciado & Pando, 2007) en una muestra de personal de salud de Túquerres - Nariño.

Determinar el grado de confiabilidad de la escala para evaluar Estrés Laboral (Medina, Preciado & Pando, 2007) en una muestra de personal de salud de Túquerres - Nariño

Determinar las características de estandarización de la Escala para Evaluar Estrés Laboral (Medina, Preciado & Pando, 2007) en una muestra de personal de salud de Túquerres - Nariño.

MÉTODO

Paradigma metodológico

Este paradigma nace del interés de explicar, predecir y controlar la realidad, es decir, del interés técnico-teórico, el cual supone un contexto social donde la realidad se comporta de una manera más o menos estable y puede ser dominada como medio para satisfacer los fines y necesidades de la humanidad (Gómez & Villalobos, 2015), por ende la presente

investigación parte de un fundamento epistemológico empírico analítico, de naturaleza formal o analítica ya que se compone de principios que permiten explicar los hechos y son formulados con ayuda del lenguaje lógico matemático (Vallejo, 1999), elementos fundamentales que orientará el proceso de adaptación de una escala válida y confiable para medir estrés laboral.

Tipo de investigación

Es una investigación de tipo instrumental ya que aplica los principios y técnicas propios de la psicometría, además se asume como un estudio encaminado a la adaptación de pruebas (Montero & León, 2005). Por lo tanto, se adaptó la Escala para Evaluar Estrés Laboral (Medina, Preciado & Pando, 2007) en una muestra de personal de la salud de Túquerres – Nariño. De igual forma, tal como lo señala Hernández, Fernández y Baptista (2014), esta investigación es de tipo descriptivo, ya que evalúa las propiedades psicométricas de la Escala para Evaluar Estrés Laboral (Medina, Preciado & Pando, 2007). Se busca entonces la descripción del comportamiento psicométrico de la adaptación de la prueba.

Diseño

El presente estudio es de diseño transversal ya que se recolectó la información y los datos en un solo momento, para poder describir las propiedades psicométricas de la escala (Hernández, Fernández & Baptista, 2014). Este estudio también implica un diseño no experimental ya que en ningún momento se manipularon variables, sino que se observó el comportamiento de la escala, en las condiciones de aplicación (Dorado & Zuñiga, 2010).

Participantes

Al solicitar el permiso de ejecución del proyecto de investigación se realizó un convenio con las instituciones de llevar a cabo la aplicación con todos los trabajadores de la IPS y dado que la población universo no era tan amplia se trabajó con todo el personal de salud de las diferentes IPS lo cual aportó a la validez de la escala. La población estuvo conformada por 356 trabajadores de la salud de 6 instituciones del municipio de Túquerres – Nariño, distribuida de la siguiente manera: IPS Comfamiliar sede San José (n= 207); IPS Indígena Julián Carlosama (n=75); IPS Proinsalud S.A Túquerres (n=11); IPS Eccon Salud S.A.S (n=10); Corporación IPS Nariño (n=33) e IPS Fonocenter (n=20). La selección de los participantes, estuvo sujeta a los siguientes criterios (a) Trabajadores entre 18 y 60 años; (b) trabajadores de ambos sexos; (c) Trabajadores con contrato por carrera administrativa; (d)

Trabajadores con contrato por orden de prestación de servicios; e) personal de la salud pertenecientes a una de las 6 instituciones del municipio de Túquerres - Nariño.

Para la realización del pilotaje se tomó una muestra de 30 trabajadores de salud, correspondiente al 1% de cada institución que participo en la investigación, es importante aclarar que los trabajadores de la salud seleccionados cumplieron con los criterios de inclusión, y no participaron en la aplicación de la versión final.

Instrumentos

Para la presente investigación se seleccionó adaptar la Escala para Evaluar Estrés Laboral de Medina, Preciado y Pando (2007) que a continuación se describe:

Escala para medir estrés laboral (Medina, Preciado y Pando, 2007).

La escala para medir estrés laboral seleccionada en el presente estudio para su respectiva adaptación, fue adaptada y validada en una muestra mexicana, consta de 25 ítems y ofrece 7 opciones de respuesta tipo Likert, a saber: Nunca (1 punto); raras veces (2 puntos); ocasionalmente (3 puntos); algunas veces (4 puntos); frecuentemente (5 puntos); generalmente (6 puntos) y siempre (7 puntos), Los análisis factoriales aplicados se constituyen en dos dimensiones: condiciones organizacionales con un puntaje máximo de 132 y procesos administrativos con un puntaje máximo de 18; en donde a mayor puntaje, mayor el nivel de estrés laboral percibido (Anexo 1).

El siguiente cuestionario se lo escogió con el fin de validar la Escala para Evaluar Estrés Laboral (Medina, Preciado y Pando, 2007) a través de la validez concurrente ya que se hizo una correlación con el Cuestionario para la Evaluación del Estrés (Ministerio de protección Social, 2010) con el fin de medir el mismo criterio.

Cuestionario para la Evaluación del Estrés (Ministerio de protección Social, 2010)

El Cuestionario para la Evaluación del Estrés se lo utilizó para el proceso de validación de constructo, éste es diseñado para evaluar síntomas reveladores de la presencia de reacción de estrés, está compuesto por 31 ítems, distribuidos en cuatro categorías de síntomas de la siguiente forma: (a) Síntomas fisiológicos; (b) Síntomas de comportamiento social; (c) Síntomas intelectuales y laborales; y (d) Síntomas psicoemocionales. Este cuestionario cuenta con una escala de respuestas tipo likert (siempre, casi siempre, a veces y nunca) en la que el trabajador selecciona la opción que mejor refleje la ocurrencia de ciertos

síntomas en los últimos tres meses (Ministerio de la Protección Social, 2010). Cada uno de los ítems del cuestionario debe ser calificado con valores (números enteros) que oscilan entre 0 y 4 (Anexo 2).

La confiabilidad y validez del cuestionario para la evaluación del estrés se estimaron de forma diversa pero complementaria en las tres versiones del mismo. La consistencia interna de la segunda versión se estimó a través del Alfa de Cronbach, cuyo coeficiente fue de 0,889 ($p = 0,001$). La tercera versión del cuestionario no presentó cambios en el nivel de consistencia interna hallado en la segunda versión (Ministerio de la Protección Social, 2010). Los resultados del cuestionario de estrés se correlacionaron de forma inversa y significativa con las tres escalas del SF-36v2 (estado general de salud percibido, vitalidad y salud mental), esto correspondió con el comportamiento esperado, pues a mayor nivel de estrés menores condiciones de salud general, de salud mental y de vitalidad. Estos resultados confirman la validez concurrente del cuestionario (Ministerio de la Protección Social, 2010).

Ficha de datos Generales (Ministerio de protección Social, 2010)

La presente ficha se encuentra como complemento al cuestionario para la evaluación del estrés, cuenta con 19 ítems orientados a recopilar información sociodemográfica y ocupacional de cada participante (Ministerio de la Protección Social, 2010) (Anexo 3).

Procedimiento

Para realizar la adaptación de la Escala de Evaluación de Estrés Laboral [EEEL], se tomaron como base los planteamientos de Beaton, Guillemin y Bosi-Ferraz (2000) quienes sintetizan el proceso por fases haciéndolo sistemático y pertinente para preservar las características semánticas y conceptuales de la escala.

Fase I: Revisión y modificación inicial

En esta fase se revisó las instrucciones, los ítems y las opciones de respuesta los cuales fueron modificados teniendo en cuenta las características culturales, biológicas, psicológicas y sociales de la población, modificaciones que posteriormente fueron llevados a los jueces para su evaluación.

Fase II: Valoración por jueces

Después de la revisión y modificación de la escala realizada por las investigadoras, se llevó a cabo la evaluación de la EEEL por tres expertos quienes cumplieron con las siguientes características: a) Primer experto: psicóloga organizacional, con conocimientos

suficientes en el tema de estrés laboral, b) Segundo experto: Docente del Programa de Psicología de la Universidad de Nariño con experiencia en diseño y/o administración de pruebas psicológicas y c) Tercer experto: Persona conocedora del dialecto Mexicano y Colombiano.

A cada uno de ellos se les envió una carta donde se especificaba el objetivo de la investigación, las instrucciones para realizar la valoración de la escala y el formato de evaluación por jueces, además se anexó el documento informativo de la investigación para una mayor claridad.

Fase III: Versión preliminar

De acuerdo a las recomendaciones emitidas por los tres jueces expertos se consolidó un formato preliminar de la EEEL, el cual fue utilizado en la aplicación piloto, con el fin de conocer la comprensión que tenían los trabajadores de la salud sobre la claridad de las instrucciones, los ítems y las formas de respuesta (Anexo 4).

Fase IV: Pilotaje

El formato de la versión piloto se aplicó a 30 trabajadores de la salud, 22 mujeres y 8 hombres, pertenecientes al 1% de las diferentes instituciones de salud del municipio de Túquerres, quienes tenían similares características y condiciones de la muestra.

Para el análisis de los datos recogidos fue necesario realizar un análisis cuantitativo y cualitativo de la comprensión que tenían los trabajadores de la salud, de las instrucciones, las formas de respuestas y los ítems, de esta manera: Se calculó el porcentaje de acuerdos para las preguntas ¿Son claras las opciones de respuesta?, ¿Son claros los enunciados?, si la respuesta fue negativa se solicitó que justificara su elección.

Fase V: Aplicación de la versión final

Con base al análisis del pilotaje se consolidó la versión final de la EEEL, la cual se aplicó a los participantes junto al Cuestionario para la Evaluación del Estrés (Ministerio de protección Social, 2010). Es importante mencionar que antes de la aplicación los participantes firmaron el consentimiento informado.

Fase VI: Análisis Psicométrico

Posterior a la aplicación de la versión final de EEEL (Medina, Preciado y Pando, 2007) y el Cuestionario para la Evaluación del Estrés (Ministerio de protección Social, 2010);

se llevó a cabo el análisis psicométrico y estadístico de la escala para determinar la confiabilidad, validez y el comportamiento del atributo en la muestra.

Plan de análisis estadístico

Se sistematizó en una base de datos en el programa EXCEL la información recolectada mediante la aplicación, luego se importaron los datos al programa IBM SPSS Statistics 20, en el que se realizaron los análisis estadísticos pertinentes (Descripción de puntuaciones, consistencia interna, validez factorial y validez concurrente).

Teniendo en cuenta esto, se llevó a cabo el estudio de la correlación de los ítems de la escala; posteriormente se estableció que era apropiado realizar un análisis factorial, sustentado en el valor obtenido a través de la prueba de esfericidad de Bartlett y KMO (Uriel & Aldás, 2005). Con este resultado se hizo revisión de las comunalidades, las cargas factoriales y el informe de correlación ítem escala. Posterior a esto se evaluó la estructura factorial de la EEEL mediante el análisis factorial exploratorio, se usó el método de mínimos cuadrados ponderados con rotación varimax (Uriel & Aldás, 2005).

Para calcular la confiabilidad de la EEEL, se usó el análisis de fiabilidad por consistencia interna utilizando el alfa de Cronbach (Anastasi & Urbina, 1998).

La validez de la escala se calculó a través de la validez de constructo y validez concurrente; la primera se realizó mediante el análisis factorial, y la segunda se obtuvo analizando la relación de las puntuaciones totales de la EEEL adaptada, con los puntajes totales obtenidos en el Cuestionario para la evaluación del estrés (2010). Para poder llevar a cabo este procedimiento se realizó el análisis de normalidad mediante el estadístico de Kolmogorov-Smirnov utilizado en muestras superiores a 50 personas (Uriel & Aldás, 2005), que permitió elegir el coeficiente de correlación Spearman.

Finalmente se aplicó la estadística descriptiva en los datos recolectados, donde se obtuvo la media, la mediana, la moda, la desviación estándar y se realizó el cálculo de los percentiles correspondientes para las puntuaciones de la versión adaptada de la EEEL.

Elementos éticos y bioéticos

Teniendo en cuenta la resolución 008430 de 1993 (Ministerio de salud, 1993) se tomaron en cuenta los siguientes aspectos éticos y bioéticos para esta investigación:

En este estudio se aplicó el consentimiento informado a los participantes de la investigación, en el cual se explicaron los objetivos, procedimiento, justificación y riesgos de la investigación (Anexo 5).

Para los participantes prevaleció el criterio del respeto a su dignidad y la protección de sus derechos y su bienestar. (Art. 5), además se protegió su privacidad, identificándolos solo cuando ellos lo solicitaron y autorizaron con el fin de obtener sus resultados (Art. 8)

Según el artículo 10, en una investigación se debe identificar el tipo o tipos de riesgo a que estarán expuestos los participantes de la investigación; por lo tanto en este estudio según el artículo 11 se identificó un riesgo *mínimo* puesto que solamente implica la aplicación de pruebas psicológicas.

Teniendo en cuenta también la ley 1090 (Congreso de la República, 2006) por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología y se dicta el Código Deontológico y Bioético, se retomó el artículo 45 referido al adecuado uso del material psicotécnico, para lo cual se obtuvo constantemente el asesoramiento y supervisión de docentes calificados en el uso de pruebas psicológicas.

RESULTADOS

Revisión y modificación inicial

La primera revisión de la escala fue realizada a criterio de las investigadoras (Anexo 4) tomando como base otras investigaciones (Blanco, 2011; Rincon & Guarino, 2008; Hernandez, Ortega & Reidl, 2012), los conocimientos en psicología, la teoría de estrés laboral, las características de la población y el dialecto del contexto. De esta manera se modifica el título “*escala para evaluar el estrés laboral organizacional*” por “*escala para evaluar el estrés laboral*” con el fin dar a conocer el tema a evaluar, evitar la redundancia y conservar una relación con la definición de estrés laboral, que es entendido como el conjunto de reacciones emocionales cognitivas, conductuales y fisiológicas, a aspectos adversos del entorno laboral, donde el individuo presenta excitación, angustia y se percibe rebasado por las exigencias de su trabajo. Desde esta concepción, el estrés es producto de la experiencia de cada individuo, la cual depende de su percepción sobre las demandas del ambiente, y su valoración de los recursos con los que cuenta para afrontar dichas demandas, lo que provocará el estrés (Medina, Preciado & Pando, 2007).

En la introducción de la EEEL se realizó el cambio de “*Para cada reactivo de la escala, indique con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés*” a “*Para cada pregunta de la escala, indique con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés*” cambiando la palabra “*reactivo*” por “*pregunta*” ya que teniendo en cuenta las características de la población es un término más comprensible.

En cuanto a las opciones de respuesta se sustituyen y omiten algunas palabras en cada opción como aparece en la tabla 1, esto se realiza teniendo en cuenta que en cada respuesta se valora el juicio que la persona hace frente al reactivo que compone la escala de estrés laboral.

Tabla 1.

Modificación de opciones de respuesta de la EEEL

Opciones de Respuesta EEEL Versión mexicana	Opciones de Respuesta EEEL Versión modificada
Anote 1 si la condición NUNCA es fuente de estrés.	Anote 1 si la respuesta es NUNCA , para fuente de estrés
Anote 2 si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.	Anote 2 si la respuesta es RARAS VECES , para fuente de estrés
Anote 3 si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.	Anote 3 si la respuesta es OCASIONALMENTE , para fuente de estrés
Anote 4 si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.	Anote 4 si la respuesta es ALGUNAS VECES , para fuente de estrés
Anote 5 si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.	Anote 5 si la respuesta es FRECUENTEMENTE , para fuente de estrés
Anote 6 si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.	Anote 6 si la respuesta es GENERALMENTE , para fuente de estrés
Anote 7 si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.	Anote 7 si la respuesta es SIEMPRE , para fuente de estrés

Los ítems fueron modificados con base al criterio de las investigadoras, los recursos principales fueron los sinónimos y significados de las palabras, los ítems se organizaron en dos categorías de la siguiente manera: categoría uno, compuesta por los ítems a los que se les elimino el artículo “*el*” tal como aparece en la tabla 2. Para ello se toma como referencia a Yuh-tsuey y Yucui (s.f) quienes afirman en su estudio que artículo es una palabra variable, que se coloca antes del nombre al que afecta, y generalmente acompaña al nombre y concuerda con él en género y número y tiene las siguientes funciones: (a) determinar al sustantivo, (b) sustantivar otras palabras que no sean nombres, y (c) indicar el género y el número del sustantivo (p. 2).

Por otro lado se establece contacto con un docente en la Universidad de Nariño del Programa de Licenciatura en Lengua Castellana y Literatura, la profesora G. Taimal (comunicación personal, 3 de mayo, 2017) quien afirmó que la eliminación del artículo “*el*” no afecta la comprensión del ítem ya que en ningún momento se está eliminando o sustituyendo la intención de los autores de la versión original; de igual manera, al omitirlo se está favoreciendo la comprensión del ítem, evitando la redundancia del mismo, es así como se llega a una pregunta fácil de comprender aterrizando en la cultura nariñense. Por lo anterior, se decide eliminar el artículo con el fin de mejorar la claridad y comprensión adecuada para el uso en la prueba.

Tabla 2.

Modificación de ítems eliminando artículo “el”

Ítem	EEEL Versión mexicana	EEEL Versión modificada
1.	¿El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés?	¿Qué no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés?
2	¿El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa?	¿Rendirles informes a mis jefes y a mis subordinados me estresa?

Ítem	EEEL Versión mexicana	EEEL Versión modificada
3	¿El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés?	¿No estar en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés?
4	¿El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa?	¿Qué mi equipo de trabajo sea limitado para llevar a cabo mis tareas me estresa?
5	¿El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa?	¿Qué mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa?
6	¿El que mi supervisor no me respete me estresa?	¿Qué mi supervisor no me respete me estresa?
7	¿El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés?	¿No ser parte de un equipo de trabajo que colabore, escasamente me causa estrés?
8	¿El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés?	¿Qué mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés?
9	¿El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés?	¿Qué mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés?
10	¿El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa?	¿Qué la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa?
11	¿El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa?	¿Qué las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa?
12	¿El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés?	¿Qué las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés?

Ítem	EEEL Versión mexicana	EEEL Versión modificada
13	¿El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa?	¿Qué mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa?
14	¿El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa?	¿No tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa?
15	¿El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa?	¿El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa?
16	¿El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés?	¿Qué se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés?
17	¿El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés?	¿Qué mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés?
18	¿El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa?	¿Qué mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa?
19	¿El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés?	¿Qué mi equipo de trabajo no me brinde respaldo frente a las injustas demandas laborales que me hacen los jefes me causa estrés?
20	¿El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés?	¿Qué la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés?
21	¿El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés?	¿Qué mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés?

Ítem	EEEL Versión mexicana	EEEL Versión modificada
22	¿El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa?	¿El tener que trabajar con miembros de otras dependencias me estresa?
23	¿El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés?	¿Qué mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés?
24	¿El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí me causa estrés?	¿Qué no respeten a mis jefes, a mí y a mis subordinados me causa estrés?
25	¿El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés?	¿No contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés?

La segunda categoría estuvo conformada por aquellos ítems a los que se les agregó, quitó o sustituyó palabras, En primer lugar el ítem *dos*, se modificó de “*Rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa*” a “*Rendirle informes a mis jefes y a mis subordinados me estresa*” modificación realizada teniendo en cuenta las características culturales de la población y la pluralidad de significados en cuanto a la palabra superior que además de ser definida como “persona que tiene a otras a su cargo o bajo su dirección”; también es entendida como “que es más que algo o alguien en cualidad o cantidad”; en cambio jefe se entiende principalmente como “cabeza o máxima autoridad de una corporación” (Real Académica Española, 2017). En cuanto al ítem *cuatro* se realizó el cambio de “*Que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa*” a “*Que mi equipo de trabajo sea limitado para llevar a cabo las funciones me estresa*” se agrega la palabra trabajo y se modifica la estructura ya que genera una mejor comprensión de la pregunta para el participante. En el ítem *siete* se cambia “*El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés*” a “*El no ser parte de un equipo de trabajo que colabore, escasamente me causa estrés*” donde se agrega una coma para dar cuenta que la palabra que sigue (escasamente) hace referencia a la valoración que tiene el participante sobre el estrés y no a la colaboración del equipo de trabajo, también se

cambia la palabra *estrechamente* por un sinónimo que es *escasamente* ya que es una palabra más comprensible dentro del dialecto de la población.

En cuanto al ítem *diecinueve* se realizó el cambio de “*El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés*” por “*Que mi equipo no me brinde respaldo frente a las injustas demandas laborales que me hacen los jefes me causa estrés*” modificación realizada por la diferencia en los significados teniendo en cuenta que respaldo de grupo se entiende como la disposición del equipo laboral del que hace parte cada colaborador para respaldarlo en la consecución de sus metas laborales, en el aporte de conocimientos técnicos para llevar a cabo exitosamente sus funciones y en la protección en relación con injustas demandas de trabajo (OIT, 2016).

Finalmente el ítem *veinticuatro* “*El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí me causa estrés*”, fue cambiado por “*Que no respeten a mis jefes, a mí y mis subordinados me causa estrés*”, cambio introducido teniendo en cuenta la estructura organizacional de la población en la cual se adapta la escala, con el fin de brindar mayor claridad y comprensión del ítem.

Análisis de valoración por jueces y versión preliminar

Para la valoración de la escala se contó con la colaboración de tres expertos quienes evaluaron los ítems en términos de claridad, pertinencia y equivalencia semántica (Tabla 3), se solicitó a los expertos tener en cuenta que la calificación mínima que se puede asignar a cada ítem es 0 y la máxima es 3. Para esta investigación se establecieron los siguientes criterios: (a) ítem adaptado que obtenga una puntuación promedio entre 0 y 2.5 SE RECHAZA y se planteará una nueva propuesta de adaptación a partir de las observaciones de los jueces, (b) ítem adaptado que obtenga una puntuación promedio entre 2.6 y 3 SE ACEPTA y se integra a la escala. Teniendo en cuenta el análisis cuantitativo de los ítems, todos los ítems fueron modificados ya que en la evaluación realizada por los jueces, en alguno de los criterios de claridad, pertinencia y equivalencia semántica el ítem fue rechazado.

Tabla 3.

Análisis de jueces

Ítems versión EEEL Mexicana	Ítem EEEL modificado	Porcentaje			Observación Jueces
		C	P	E	
1. ¿El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés?	1. ¿Que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés?	2	3	3	Los tres jueces presentan un total acuerdo en la pertinencia y equivalencia semántica del ítem, sin embargo dos de ellos no aprueban la claridad del ítem al indicar la opinión “¿Y en caso de que si las comprenda?”
2. ¿El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa?	¿Rendirles informes a mis jefes y a mis subordinados me estresa?	2	3	3	La persona podría responder asumiendo que es una situación hipotética”, sugerencia que se adoptó para consolidar la versión preliminar, cambiando la palabra <i>que</i> por <i>cuándo</i> y modificando el tiempo del verbo <i>comprender</i> . Los tres jueces presentan un total acuerdo en la pertinencia y equivalencia semántica del ítem, sin embargo dos de ellos no aprueban la claridad del ítem al indicar la opinión “No queda claro si es una situación hipotética o real”, sugerencia que se adoptó para consolidar la versión preliminar, se agrega la palabra <i>cuándo</i> y se modifica el tiempo del verbo <i>rendir</i> .
3. ¿El que no esté en condiciones de controlar las actividades de	¿No estar en condiciones de controlar las actividades de	2	3	3	Los tres jueces presentan un total acuerdo en la pertinencia y equivalencia semántica del ítem, sin embargo dos de ellos no aprueban la

Ítems versión EEEL Mexicana	Ítem EEEL modificado	Porcentaje			Observación Jueces
		C	P	E	
mi área de trabajo produce estrés?	mi área de trabajo produce estrés?				claridad del ítem al indicar la opinión “No queda claro si es una situación hipotética o real”, sugerencia que se adoptó para consolidar la versión preliminar, se agrega la palabra <i>cuándo</i> y se modifica el tiempo del verbo <i>estar</i> .
4. ¿El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo limitado estresa?	¿Que mi equipo de trabajo sea limitado para llevar a cabo mis tareas me estresa?	2	3	3	Los tres jueces presentan un total acuerdo en la pertinencia, dos de ellos no aprueban la claridad del ítem al indicar la opinión “igual que las anteriores”, sugerencia que se adoptó para consolidar la versión preliminar, cambiando la palabra <i>que</i> por <i>cuándo</i> y modificando la palabra <i>sea</i> por <i>es</i> ; y uno de los jueces no aprueba la equivalencia semántica, indica la opinión “Se recomienda tener una mayor definición en la equivalencia semántica. El ítem de origen refiere a un equipo de trabajo general” sugerencia que se adoptó para consolidar la versión preliminar, modificando <i>mi equipo</i> por <i>el equipo</i> .
5. ¿El que mi supervisor no dé la cara por mí?	¿Que mi supervisor no dé la cara por mí?	2	3	3	Los tres jueces presentan un total acuerdo en la pertinencia y equivalencia semántica del ítem, sin embargo dos de ellos no aprueban la

Ítems versión EEEL Mexicana	Ítem EEEL modificado	Porcentaje			Observación Jueces
		C	P	E	
ante los jefes me estresa?	ante los jefes me estresa?				claridad del ítem al indicar la opinión “Igual”, sugerencia que se adoptó para consolidar la versión preliminar, se agrega la palabra <i>cuándo</i> y se modifica el tiempo del verbo <i>dar</i> .
6. ¿El que mi supervisor no me respete me estresa?	¿Que mi supervisor no me respete me estresa?	2	3	3	Los tres jueces presentan un total acuerdo en la pertinencia y equivalencia semántica del ítem, sin embargo dos de ellos no aprueban la claridad del ítem al indicar la opinión “Igual”, sugerencia que se adoptó para consolidar la versión preliminar, se agrega la palabra <i>cuando</i> y se modifica el tiempo del verbo <i>respetar</i> .
7. ¿El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente, me causa estrés?	¿No ser parte de un equipo de trabajo que colabore, escasamente me causa estrés?	2	3	3	Los tres jueces presentan un total acuerdo en la pertinencia, dos de ellos no aprueban la claridad del ítem al indicar la opinión “igual” y uno de los jueces no aprueba la equivalencia semántica, indica la opinión “Se recomienda tener una mayor definición en la equivalencia semántica. Considero que se debe buscar una palabra que se ajuste mejor a la palabra del ítem de origen <u>estrechamente</u> , para un mejor entendimiento de la población de

Ítems versión EEEL Mexicana	Ítem EEEL modificado	Porcentaje			Observación Jueces
		C	P	E	
					estudio”, sugerencias que se adoptan para consolidar la versión preliminar, se agrega la palabra <i>cuando</i> , se cambia el tiempo del verbo ser y se modifica la palabra <i>estrechamente</i> por <i>activamente</i> .
8. ¿El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés?	¿Que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés?	2	3	3	Los tres jueces presentan un total acuerdo en la pertinencia y equivalencia semántica del ítem, sin embargo dos de ellos no aprueban la claridad del ítem al indicar la opinión “Igual”, sugerencia que se adoptó para consolidar la versión preliminar, se cambia la palabra <i>que</i> por <i>cuándo</i> y se modifica el tiempo del verbo <i>respaldar</i> .
9. ¿El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés?	¿Que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés?	2	3	3	Los tres jueces presentan un total acuerdo en la pertinencia y equivalencia semántica del ítem, sin embargo dos de ellos no aprueban la claridad del ítem al indicar la opinión “Igual”, sugerencia que se adoptó para consolidar la versión preliminar, se cambia la palabra <i>que</i> por <i>cuándo</i> y se modifica el tiempo del verbo <i>tener</i> .
10. ¿El que la forma en que	¿Que la forma en que trabaja la	2	3	3	Los tres jueces presentan un total acuerdo en la pertinencia y

Ítems versión EEEL Mexicana	Ítem EEEL modificado	Porcentaje			Observación Jueces
		C	P	E	
trabaja la empresa no sea empresa no sea clara me clara me estresa?	la empresa no sea clara me estresa?				equivalencia semántica del ítem, sin embargo dos de ellos no aprueban la claridad del ítem al indicar la opinión “Igual”, sugerencia que se adoptó para consolidar la versión preliminar, se cambia la palabra <i>que</i> por <i>cuándo</i> y se modifica el tiempo del verbo <i>ser</i> .
11. ¿El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa?	¿Que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa?	2	3	3	Los tres jueces presentan un total acuerdo en la pertinencia y equivalencia semántica del ítem, sin embargo dos de ellos no aprueban la claridad del ítem al indicar la opinión “Igual”, sugerencia que se adoptó para consolidar la versión preliminar, se cambia la palabra <i>que</i> por <i>cuándo</i> y se modifica el tiempo del verbo <i>impedir</i> .
12. ¿El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés?	¿Que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés?	2	3	3	Los tres jueces presentan un total acuerdo en la pertinencia y equivalencia semántica del ítem, sin embargo dos de ellos no aprueban la claridad del ítem al indicar la opinión “Igual”, sugerencia que se adoptó para consolidar la versión preliminar, se cambia la palabra <i>que</i> por <i>cuándo</i> y se modifica el tiempo del verbo <i>tener</i> .

Ítems versión EEEL Mexicana	Ítem EEEL modificado	Porcentaje			Observación Jueces
		C	P	E	
13. ¿El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa	¿Que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa?	2	3	3	Los tres jueces presentan un total acuerdo en la pertinencia y equivalencia semántica del ítem, sin embargo dos de ellos no aprueban la claridad del ítem al indicar la opinión “Igual”, sugerencia que se adoptó para consolidar la versión preliminar, se cambia la palabra <i>que</i> por <i>cuándo</i> y se modifica el tiempo del verbo <i>preocupar</i> .
14. ¿El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa?	¿No tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa?	2	3	3	Los tres jueces presentan un total acuerdo en la pertinencia y equivalencia semántica del ítem, sin embargo dos de ellos no aprueban la claridad del ítem al indicar la opinión “Igual”, sugerencia que se adoptó para consolidar la versión preliminar, se agrega la palabra <i>cuándo</i> y se modifica el tiempo del verbo <i>tener</i> .
15. ¿El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa?	¿El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa?	2	3	3	Los tres jueces presentan un total acuerdo en la pertinencia, dos de ellos no aprueban la claridad del ítem al indicar la opinión “igual” y uno de los jueces no aprueba la equivalencia semántica, indica la opinión “Se recomienda revisar la equivalencia semántica”, sugerencias que se adoptan para consolidar la versión

Ítems versión EEEL Mexicana	Ítem EEEL modificado	Porcentaje			Observación Jueces
		C	P	E	
16. ¿El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés?	¿Que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés?	2	3	3	preliminar, se agregan las palabras <i>cuando, con</i> y se modifica la palabra <i>tener</i> por <i>cuento</i> . Los tres jueces presentan un total acuerdo en la pertinencia y equivalencia semántica del ítem, sin embargo dos de ellos no aprueban la claridad del ítem al indicar la opinión “Igual”, sugerencia que se adoptó para consolidar la versión preliminar, se cambia la palabra <i>que</i> por <i>cuándo</i> y se modifica el tiempo del verbo <i>manejar</i> .
17. ¿El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés?	¿Que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés?	2	3	3	Los tres jueces presentan un total acuerdo en la pertinencia y equivalencia semántica del ítem, sin embargo dos de ellos no aprueban la claridad del ítem al indicar la opinión “Igual”, sugerencia que se adoptó para consolidar la versión preliminar, se cambia la palabra <i>que</i> por <i>cuándo</i> y se modifica el tiempo del verbo <i>tener</i> .
18. ¿El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa?	¿Que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa?	2	3	3	Los tres jueces presentan un total acuerdo en la pertinencia y equivalencia semántica del ítem, sin embargo dos de ellos no aprueban la claridad del ítem al indicar la opinión

Ítems versión EEEL Mexicana	Ítem EEEL modificado	Porcentaje			Observación Jueces
		C	P	E	
					“Igual”, sugerencia que se adoptó para consolidar la versión preliminar, se cambia la palabra <i>que</i> por <i>cuándo</i> y se modifica el tiempo del verbo <i>encontrar</i> .
19. ¿El que mi equipo no me brinde protección en la relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés?	¿Que mi equipo de trabajo no me brinde respaldo en frente a las injustas demandas laborales que me hacen los jefes me causa estrés?	2	3	3	Los tres jueces presentan un total acuerdo en la pertinencia y equivalencia semántica del ítem, sin embargo dos de ellos no aprueban la claridad del ítem al indicar la opinión “Igual”, sugerencia que se adoptó para consolidar la versión preliminar, se cambia la palabra <i>que</i> por <i>cuándo</i> y se modifica el tiempo del verbo <i>brindar</i> .
20. ¿El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés?	¿Que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés?	2	3	3	Los tres jueces presentan un total acuerdo en la pertinencia y equivalencia semántica del ítem, sin embargo dos de ellos no aprueban la claridad del ítem al indicar la opinión “Igual”, sugerencia que se adoptó para consolidar la versión preliminar, se cambia la palabra <i>que</i> por <i>cuándo</i> y se modifica el tiempo del verbo <i>carecer</i> .
21. ¿El que mi equipo de trabajo me presione	¿Que mi equipo de trabajo me presione	2	3	3	Los tres jueces presentan un total acuerdo en la pertinencia y equivalencia semántica del ítem, sin

Ítems versión EEEL Mexicana	Ítem EEEL modificado	Porcentaje			Observación Jueces
		C	P	E	
demasiado me causa estrés?	demasiado me causa estrés?				embargo dos de ellos no aprueban la claridad del ítem al indicar la opinión “Igual”, sugerencia que se adoptó para consolidar la versión preliminar, se cambia la palabra <i>que</i> por <i>cuándo</i> y se modifica el tiempo del verbo <i>presionar</i> .
22. ¿El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa?	¿El tener que trabajar con miembros de otras dependencias me estresa?	2	3	3	Los tres jueces presentan un total acuerdo en la pertinencia y equivalencia semántica del ítem, sin embargo dos de ellos no aprueban la claridad del ítem al indicar la opinión “Igual”, sugerencia que se adoptó para consolidar la versión preliminar, se cambia la palabra <i>que</i> por <i>cuándo</i> y se modifica el tiempo del verbo <i>tener</i> .
23. ¿El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés?	¿Que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés?	2	3	3	Los tres jueces presentan un total acuerdo en la pertinencia y equivalencia semántica del ítem, sin embargo dos de ellos no aprueban la claridad del ítem al indicar la opinión “Igual”, sugerencia que se adoptó para consolidar la versión preliminar, se cambia la palabra <i>que</i> por <i>cuándo</i> y se modifica el tiempo del verbo <i>brindar</i> .

Ítems versión EEEL Mexicana	Ítem EEEL modificado	Porcentaje			Observación Jueces
		C	P	E	
24. ¿El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mi me causa estrés?	¿Que no respeten a mis jefes, a mí y a mis subordinados me causa estrés?	2	3	3	Dos de los tres jueces presentan un total acuerdo en la pertinencia y equivalencia semántica, los mismos rechazan la claridad del ítem al indicar la opinión “Igual”, sin embargo uno de los jueces rechaza la claridad, pertinencia y equivalencia semántica del ítem al indicar la opinión “Considero que se debe revisar la adaptación de los tres ítems puesto que debe existir mayor claridad en la frase mis subordinados, Desde mi punto de vista este ítem podría ser el siguiente: ¿Que no respeten a mis superiores, a mí y a mi personal de apoyo me causa estrés?”, sugerencias que se adoptaron para consolidar la versión preliminar, se cambia la palabra <i>que</i> por <i>cuándo</i> , se modifica el tiempo del verbo <i>respetar</i> y mis <i>subordinados</i> por <i>personal de apoyo</i> .
25. ¿El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés?	¿No contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés?	2	3	3	Los tres jueces presentan un total acuerdo en la pertinencia y equivalencia semántica del ítem, sin embargo dos de ellos no aprueban la claridad del ítem al indicar la opinión “Igual”, sugerencia que se adoptó para consolidar la versión preliminar,

Ítems versión	Ítem EEEL	Porcentaje			Observación Jueces
		C	P	E	
EEEL Mexicana	modificado				se agrega la palabra <i>cuándo</i> y se modifica el tiempo del verbo <i>contar</i> .

Nota: C: claridad, P: pertinencia y E: equivalencia semántica.

Teniendo en cuenta el análisis de acuerdo a la valoración de jueces se realizaron cambios pertinentes en la escala configurando la versión preliminar (Véase anexo 4).

Análisis de pilotaje y modificación

Como se mencionó con anterioridad, el análisis de las instrucciones, los ítems y las opciones de respuesta, se realizó de forma cuantitativa y cualitativa, por medio de un pilotaje, de igual forma respondieron a la lista de control para el proceso de prueba piloto (García, Alfaro, Hernández, & Molina, 2006). Se analizó las comprensiones de la escala, redacción de las preguntas, inferencia en las preguntas, extensión de la escala y satisfacción frente a la misma.

Los 30 participantes tuvieron un 100% de acuerdo en que las instrucciones fueron claras, se evidenciaron comprensiones adecuadas sobre las acciones que ellos deberían llevar a cabo para diligenciar la escala por lo cual se conservaron, sin realizar cambio alguno.

Los 30 participantes tuvieron hasta un 75% de acuerdo en que las opciones de respuesta eran claras (tabla 4), se evidencia poca comprensión sobre las acciones que ellos deberían llevar a cabo para diligenciar la escala por lo cual se modificaron, teniendo en cuenta las observaciones y el análisis cualitativo

Tabla 4.

Porcentaje de acuerdos para claridad de las opciones de respuesta

Opciones de respuesta	Porcentaje de acuerdo
Anote 1 si la respuesta es NUNCA, para fuente de estrés	83%
Anote 2 si la respuesta es RARAS VECES, para fuente de estrés	60%
Anote 3 si la respuesta es OCASIONALMENTE, para fuente de estrés	60%

Anote 4 si la respuesta es ALGUNAS VECES , para fuente de estrés	60%
Anote 5 si la respuesta es FRECUENTEMENTE , para fuente de estrés	66%
Anote 6 si la respuesta es GENERALMENTE , para fuente de estrés	56%
Anote 7 si la respuesta es SIEMPRE , para fuente de estrés	66%

Por lo anterior, todas las opciones de respuesta fueron modificadas (tabla 5) ya que en el análisis cuantitativo de la prueba piloto el porcentaje en el criterio de claridad, estas fueron rechazadas, de igual manera en el análisis cualitativo se tuvo en cuenta las observaciones “parece ser un ítem más no un tipo de respuesta”, “las opciones de respuesta son confusas” “debería de decir si su respuesta es nunca marque 1 y etc.”, “considero que la opción de respuesta puede llevar a la confusión se sobre entiende por la introducción que la prueba medirá estrés, no miro necesaria repetirla en cada opción de respuesta”, es así como se modifican las opciones de respuesta con el fin de favorecer la claridad y comprensión de la mismas.

Tabla 5.

Análisis y modificación de las opciones de respuesta

Opción de Respuesta Versión Preliminar	Opción de Respuesta Versión Final
Anote 1 si la respuesta es NUNCA , para fuente de estrés	Anote 1, si su respuesta es NUNCA
Anote 2 si la respuesta es RARAS VECES , para fuente de estrés	Anote 2, si su respuesta es RARAS VECES
Anote 3 si la respuesta es OCASIONALMENTE , para fuente de estrés	Anote 3, si su respuesta es OCASIONALMENTE
Anote 4 si la respuesta es ALGUNAS VECES , para fuente de estrés	Anote 4, si su respuesta es ALGUNAS VECES
Anote 5 si la respuesta es FRECUENTEMENTE , para fuente de estrés	Anote 5, si su respuesta es FRECUENTEMENTE

Anote 6 si la respuesta es GENERALMENTE , para fuente de estrés	Anote 6, si su respuesta es GENERALMENTE
Anote 7 si la respuesta es SIEMPRE , para fuente de estrés	Anote 7, si su respuesta es SIEMPRE

De la misma manera se llevó a cabo el análisis de los ítems, en primer lugar un análisis cuantitativo, se evaluó el porcentaje de acuerdos que los 30 participantes tenían en cuanto a claridad del enunciado; se estableció que debía de existir un 90% de acuerdos para conservar el ítem, todo estos obtuvieron un puntaje mayor a 96% por ende la escala se mantiene en 25 ítems. Teniendo en cuenta la tabla 3, los ítems se conservaron iguales, ya que muestran el porcentaje de acuerdos esperado para no modificarlos, pues se evidencia comprensión y claridad de los mismos.

Después de realizar los ajustes pertinentes de acuerdo al pilotaje, se consolidó la versión final de la prueba (Anexo 6).

Análisis psicométrico

Validez

Validez de constructo

A través de la prueba de esfericidad de Bartlett, se llevó a cabo un análisis de la matriz de correlaciones de la escala, obteniendo un Chi cuadrado aproximado de 5707,486, con un nivel de significancia de 0,000; y del índice Kaiser Meyer Olkin (KMO) = 0,903 valores que señalan la pertinencia de desarrollar un análisis factorial.

En primer lugar se realizó el análisis factorial, mediante el método mínimos cuadrados no ponderados, con rotación varimax (Martínez, Hernández & Hernández, 2014) se utilizó un estadístico no paramétrico teniendo en cuenta que la distribución de la prueba no es normal; la estructura factorial reportó cuatro factores con auto-valores mayores que uno (Tabla 6).

Tabla 6.

Autovalores y varianza total explicada modelo de 4 factores.

Componente	Suma de saturaciones al cuadrado de la rotación		
	Total	% de la varianza	% acumulado
Ambiente de trabajo	4,130	16,521	16,521

Satisfacción con el trabajo.	4,064	16,257	32,778
Entorno de trabajo.	2,900	11,600	44,378
Condiciones de trabajo.	2,746	10,983	55,361

Para la interpretación de los resultados y con el fin de establecer la dimensionalidad de la escala, se tuvo en cuenta los criterios de Scholz, *et al.*, (2002), quien señala que para elegir el número de factores de una escala se debe corroborar que: (a) los auto-valores sean mayores que 1; (b) en cada componente adicional carguen por lo menos tres reactivos; y (c) que cada uno de los componentes explique por lo menos el 5% de la varianza total. Teniendo en cuenta estos criterios, se considera que la EEEL presenta cuatro dimensiones (tabla 7), los cuales cumplen con los criterios establecidos.

El factor uno está compuesto por 8 ítems, el factor dos ocho ítems, el factor tres seis ítems y el último factor por cuatro ítems como se puede observar en la tabla 7.

Tabla 7.

Modelo de cuatro factores

Ítems	Carga factorial por componente			
	1	2	3	4
Ítem 19 cuando mi equipo de trabajo no me brinda respaldo frente a la injustas demandas laborales que me hacen los jefes me causa estrés	,785			
Ítem 24 cuando no respetan a mis superiores, a mí y a mi personal de apoyo me causa estrés	,649			
Ítem 18 cuando mi equipo de trabajo se encuentra desorganizado me estresa	,648			
Ítem 25 cuando no cuento con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés	,634			
Ítem 17 cuando mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés	,599			
Ítem 21 cuando mi equipo de trabajo me presiona demasiado me causa estrés	,597			

Ítems	Carga factorial por componente			
	1	2	3	4
Ítem 2 cuando rindo informes a mis jefes y a mi subordinados me estresa	,472			
Ítem 20 cuando la empresa carece de dirección y objetivos me causa estrés	,407			
Ítem 7 Cuando no soy parte de un equipo de trabajo que colabore activamente me causa estrés.		,903		
Ítem 8 Cuando mi equipo de trabajo no me respalda en mis metas me causa estrés		,699		
Ítem 4 Cuando el equipo de trabajo es limitado para llevar a cabo mis tareas me estresa		,635		
Ítem 10 Cuando la forma en que trabaja la empresa no es clara me estresa		,596		
Ítem 13 Cuando mi supervisor no se preocupa por mi bienestar me estresa		,524		
Ítem 11 Cuando las políticas generales de la gerencia impiden mi buen desempeño me estresa		,498		
Ítem 6 cuando mi supervisor no me respeta me estresa		,494		
Ítem 5 Cuando mi supervisor no da la cara por mi ante mis jefes me estresa		,429		
Ítem 15 cuando no cuento con un espacio privado en mi trabajo me estresa			,592	
Ítem 12 cuando las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tenemos poco control sobre el trabajo me causa estrés			,566	
Ítem 16 cuando se maneja mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés			,552	
Ítem 14 cuando no tengo el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa			,435	

Ítems	Carga factorial por componente			
	1	2	3	4
Ítem 9 cuando mi equipo de trabajo no tiene prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés			,431	
Ítem 1 cuando no comprendo las metas y visión de la empresa, me causa estrés				,704
Ítem 22 cuando tengo que trabajar con miembros de otras dependencias me estresa				,604
Ítem 23 cuando mi equipo de trabajo no me brinda ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés				,479
Ítem 3 cuando no estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés				,460

El factor uno se denominó *Ambiente de trabajo*, que explica el 16,52 % de la varianza, estos ítems evalúan la pérdida de control sobre las actividades laborales; falta de cordialidad en el ambiente de trabajo; falta de recompensa y conflicto entre la toma de decisiones que según Sanchez et al (2012) son factores que influyen en el origen del estrés laboral.

El factor dos se denominó *Satisfacción con el trabajo*, que explica el 16,25 % de la varianza, estos ítems evalúan la posible relación directa entre la productividad y la satisfacción del trabajo, la relación posible entre satisfacción y clima organizativo y la creciente sensibilidad de la dirección de la organización en relación con la importancia de las actitudes y de los sentimientos de los colaboradores en relación con el trabajo, el estilo de dirección, los superiores y toda la organización Weinert (1985 citado en Caballero, 2002)

El factor tres se denominó *Entorno de trabajo*, que explica el 11,60 % de la varianza, los ítems que lo constituyen responden a la evaluación del espacio personal o el escenario de actividades de una persona, la autonomía física y laboral (toma de decisiones) que puedan tener los empleados, y su relación con otras unidades de trabajo (Ivancevich & Matteson 1989).

El factor cuatro se denominó *Condiciones de trabajo*, que explica el 10,98 % de la varianza, sus ítems evalúan el conjunto de variables físicas, psicológicas y sociales, con respecto al ambiente de trabajo, la tarea y la organización Bachelet (2015).

Validez de criterio

De manera previa, se llevó a cabo el análisis estadístico de normalidad de las puntuaciones usando el estadístico Kolmogorov-Smirnov con un valor de 0,027, donde se obtuvo un nivel de significancia menor de 0,05 que indica una distribución no normal de la escala, lo cual conlleva a trabajar con estadísticos no paramétricos para el análisis de correlaciones.

Teniendo en cuenta lo anterior, se calculó la validez concurrente usando el coeficiente de correlación Rho de Spearman, relacionando los totales la EEEL adaptada (Medina, Preciado & Pando, 2007), con el instrumento que desde la revisión teórica mostraba relación como es el Cuestionario para la Evaluación del Estrés (ministerio de protección social, 2010), se encontró una correlación de 0,487, mostrando una correlación positiva moderada, con un nivel de significancia de 0,00 bilateral.

Posteriormente se calculó la correlación existente entre las dos dimensiones de la versión de la escala de estrés laboral organizacional para trabajadores mexicanos (Medina, preciado & pando, 2007), con los cuatro factores de la versión de la EEEL adaptada y sus totales, lo cual indica una correlación positiva, en la tabla 8 se muestran los resultados.

Tabla 8.

Correlaciones dimensiones versión original mexicana y factores versión adaptada

Rho de Spearman	Ambiente de trabajo	Satisfacción con el trabajo	Entorno de trabajo	Condiciones de trabajo	Total EEEL
Condiciones organizacionales	,835**	,926**	,806**	,676**	,992**
Procesos administrativos	,798**	,590**	,800**	,639**	,811**

La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).**

Por último se calculó la correlación entre los componentes de la EEEL adaptada y su total, los cuales mostraron una correlación significativa y positiva, en la tabla 9 se muestran los resultados

Tabla 9.

Correlación EEEL adaptada y sus componentes

Rho de Spearman	Ambiente del trabajo	Satisfacción con el trabajo	Entorno de trabajo	Condiciones de trabajo	Total EEEL
Ambiente del trabajo	1,000	,645**	,642**	,554**	,852**
Satisfacción con el trabajo	,645**	1,000	,691**	,542**	,904**
Entorno de trabajo	,642**	,691**	1,000	,554**	,836**
Condiciones de trabajo	,554**	,542**	,554**	1,000	,693**
Total EEEL	,852**	,904**	,836**	,693**	1,000

La correlación es significativa al nivel 0,00 (bilateral).**

Confiabilidad

La confiabilidad de la EEEL se calculó mediante el análisis de fiabilidad por consistencia interna utilizando el alfa de Cronbach obteniendo un valor de 0.94, que significa que existe una elevada consistencia interna entre los elementos de la escala.

Respecto a las dos dimensiones planteadas por Medina, Preciado & Pando (2007), se encontró que Procesos administrativos tiene un Alfa de cronbach de .739 y Condiciones organizacionales un valor de .935 lo que sugiere que son unas medidas adecuadas.

En los factores que surgieron en este estudio de adaptación de la EEEL en una muestra de personal de salud de Túquerres, *Satisfacción con el trabajo* tiene un Alfa de cronbach de .892, *Ambiente de trabajo* de .893, *Entorno de trabajo* de .827 y *Condiciones de trabajo* de .734 lo que quiere decir que son también unas medidas adecuadas.

Análisis descriptivo de las puntuaciones

Para la puntuación total de la escala se encontró una media de 89,86 con una desviación típica de 27,78 y una mediana de 87.

Al describir el comportamiento estadístico de los puntajes para la muestra total, se realiza mediante la prueba U de Mann – Whitney, que indica un valor de 12497, con un nivel

de significancia de $p=0,33$ no muestra diferencias significativas con respecto a género y edad, ni en las dimensiones de la escala de estrés laboral organizacional para trabajadores mexicanos (Medina, Preciado & pando, 2007) y tampoco en los factores de la ELLL adaptada, por lo tanto no se necesita realizar baremos independientes para calcular los niveles de estrés en el género masculino y femenino.

Teniendo en cuenta lo anterior se estableció la tabla de puntuaciones para los niveles de la EEEL. (Tabla 10)

Tabla 10.

Tabla de puntuaciones

Categoría	Percentiles	Hombres y mujeres
Bajo nivel de estrés	0 - 25	<72
Nivel intermedio	26 - 50	73 – 87
Estrés	51 - 75	88 – 106
Alto nivel de Estrés	76 - 99	>107

También se estableció la tabla de puntuaciones para cada factor de la EEEL adaptada. (Tabla 11).

Tabla 11.

Tabla de puntuaciones por factores

Categoría	Percentiles	Ambiente de trabajo Hombres y mujeres	Satisfacción con el trabajo Hombres y mujeres	Entorno de trabajo Hombres y mujeres	Condiciones de trabajo Hombres y mujeres
Bajo nivel de estrés.	0 - 25	< 22	< 18	< 16	< 9
Nivel intermedio	26 - 50	23 – 30	19 – 27	17 – 20	10 – 11
Estrés.	51 - 75	31 – 38	28 – 32	21 – 26	12 – 14
Alto nivel de Estrés.	76 - 99	>39	>33	>27	>15

DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo analizar las características psicométricas de una adaptación de la Escala para Evaluar Estrés Laboral (Medina, Preciado & Pando, 2007) en una muestra de personal de salud de Túquerres - Nariño.

Dentro de los principales resultados obtenidos de esta investigación y respondiendo al primer objetivo de identificar la comprensión acerca de las instrucciones, ítems y formas de respuesta de la EEEL. Barbero, Vila y Holgado (2008) plantean que en una adaptación transcultural es muy importante el contexto donde se ejecutará, teniendo en cuenta que la mayoría de los constructos utilizados en psicología tienen una fuerte dependencia de aspectos culturales, por lo tanto para analizar la equivalencia de estrés laboral se utilizó el juicio de tres expertos que representaron las diferentes culturas y el conocimiento respecto al constructo. Las instrucciones y opciones de respuesta fueron modificadas, con el fin de mejorar la comprensión teniendo en cuenta las características de la población. En cuanto a los ítems, se modificaron todos, mediante el análisis cualitativo de los mismos, los recursos principales fueron los sinónimos, significados de las palabras y eliminación de algunos artículos; se observó que existía mayor comprensión del ítem cuando este tenía palabras más conocidas por la población dentro del entorno laboral, mientras que aquellas que parecían no estar dentro del lenguaje cotidiano, hacían que el ítem sea confuso a la hora de responder. Hubo consistencia en los juicios de los expertos por lo cual se puede inferir que se contó con una evidencia preliminar acerca de la equivalencia del constructo.

Respondiendo al segundo objetivo, de obtener evidencias de validez de la EEEL, se realizó un análisis factorial exploratorio, mediante mínimos cuadrados no ponderados, donde la estructura factorial de la EEEL adaptada reportó cuatro factores.

El primer factor se denominó *ambiente de trabajo*, en el cual se encuentran los ítems 19, 24, 25, 18, 17, 21, 2 y 20, ítems que están relacionados con factores que construyen el ambiente físico y social del trabajo y los aspectos del contenido del trabajo, que actúan sobre la salud del trabajador y tienen una incidencia sobre las facultades intelectuales y las potencialidades creadoras del sujeto (Neffa, 2015). Este factor hace referencia a la cultura organizacional teniendo en cuenta a Ahuja y Bhattacharya (2007 citado en OMS, 2010) quienes plantean que el concepto de un ambiente de trabajo ideal, varía entre organizaciones,

puesto que depende de las características únicas, históricas, culturales, de mercado y del trabajador como individuo en las organizaciones.

El segundo factor se lo denominó *Satisfacción con el trabajo*, en el cual se ubican los ítems 7, 8, 4, 5, 10, 13, 6 y 11, se observa que estos ítems están relacionados con el grado mayor o menor de satisfacción frente a aspectos específicos del trabajo como el reconocimiento, beneficios, condiciones del trabajo, supervisión recibida, compañeros del trabajo y políticas de la empresa (Hannoun, 2011). Este factor es tomado como una actitud que se concentra en los sentimientos afectivos frente al trabajo y a las consecuencias posibles que se derivan de él, según Weinert (1985 citado en Caballero, 2002), las reacciones y sentimientos del colaborador frente a su situación laboral se consideran, por lo general, como actitudes. Sus aspectos afectivos y cognitivos, así como sus disposiciones de conducta frente al trabajo, al entorno laboral, a los colaboradores, a los superiores y al conjunto de la organización son los que despiertan mayor interés (la satisfacción en el trabajo como reacciones, sensaciones y sentimientos de un miembro de la organización frente a su trabajo).

El tercer factor se denominó *Entorno de trabajo*, en el cual se encuentran los ítems 9, 12, 14, 15 y 16, teniendo en cuenta la definición de la OMS (2010) sobre el entorno de trabajo saludable que es donde los trabajadores y jefes colaboran en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de los mismos y la sustentabilidad del ambiente de trabajo. Lo anterior teniendo en cuenta la salud y la seguridad concernientes al espacio físico de trabajo, la salud, la seguridad y el bienestar concernientes al medio psicosocial del trabajo incluyendo la organización del mismo y la cultura del ambiente de trabajo, los recursos de salud personales en el espacio de trabajo, y Las formas en que la comunidad busca mejorar la salud de los trabajadores, sus familias y de otros miembros de la comunidad.

El cuarto factor se denominó *Condiciones de trabajo*, en el cual se encuentran los ítems 1, 3, 22, y 23, ítems que tienen que ver con el conjunto de elementos que actúan sobre el individuo en situación de trabajo, determinando su actividad y provocando una serie de consecuencias tanto para el propio trabajador como para la empresa. Este factor es tomado como el resultado de la interacción entre los diversos elementos técnicos, organizacionales y humanos del sistema que constituye la organización, los cuales están en relación con el contexto económico y tecnológico, además son las causas y resultados de la acción sobre el

trabajador, de un conjunto de variables que al nivel de la sociedad, fijan la duración del tiempo de trabajo, configuran el proceso de trabajo, la organización y división interna del mismo, ritmo, carga física, psíquica y mental del trabajo (Neffa, 2015).

Con lo anterior se puede inferir que la distribución en cuatro factores de la EEEL adaptada en una muestra de personal de salud de Túquerres responde al modelo Esfuerzo – Recompensa de Siegrist (1996), en primer lugar porque es un modelo que se refiere al estrés laboral con respecto a la relación con el ambiente de trabajo, condiciones de trabajo, y entorno de trabajo, además no solo considera las variables estructurales del ambiente de trabajo sino que también incorpora variables personales (Díaz & Feldman, 2010), en donde se puede hacer referencia al factor satisfacción con el trabajo ya que tiene que ver con las reacciones y sentimientos frente a su situación laboral.

En los resultados obtenidos en el análisis factorial se encuentran diferencias en relación a la prueba original de la OIT- OMS ya que esta reportó siete subescalas, como también con los resultados obtenidos en la validación realizada en México por Medina, Preciado y Pando (2007), esta obtiene dos dimensiones. Cabe resaltar que las dimensiones que se obtuvieron de esta investigación dan origen a un nuevo modelo factorial y explicativo del Modelo desbalance de Esfuerzo – Recompensa (Siegrist, 1996) ya que el comportamiento de los ítems varía en la muestra de personal de salud de Túquerres, se puede inferir que estas diferencias se dieron probablemente debido a que la muestra original era mayor a la muestra utilizada en la presente investigación, lo que está demostrando es que entre los sectores parecen existir diferencias respecto al constructo, las cuales se pueden evidenciar al reportar una agrupación diferente de factores, que obedece a unas cualidades propias del constructo.

Con relación a la validez de criterio se utilizó la validez concurrente se correlacionó la EEEL adaptada con el Cuestionario para la Evaluación de Estrés [CEE] que se encuentran teóricamente relacionados con el constructo. Se demostró que presenta una relación positiva moderada significativa con un valor de 0.48 y $p=0,00$. Esta correlación sugiere dos premisas básicas para la validez concurrente por un lado, se encuentra que efectivamente la EEEL y el CEE comparten varianza, que los dos instrumentos tienen un sustrato común que evalúa el estrés laboral, el valor de la correlación de 0.48 significa que independientemente del formato, ambos instrumentos están midiendo una variable latente compartida. Según

Dominguez (2008) en su artículo *Validez Concurrente de la Escala de Deseabilidad Social de Domínguez utilizando la Escala de Deseabilidad Social de Marlowe-Crowne*, menciona que es relevante obtener un puntaje moderado, puesto que un puntaje elevado indicaría que ambos instrumentos miden de la misma manera el constructo, lo cual no sería un gran aporte investigativo, en cambio una correlación moderada explica que efectivamente tienen varianzas en común, pero que estas son lo suficientemente diferentes como para considerarse independientes y que esta divergencia puede deberse a las diferencias culturales del contexto. Por otro lado también se tuvo en cuenta a Hernández & Fernández (1998 citada en Mongragon, 2014), quienes refieren que un grado de relación entre +0.11 a +0.50 se considera una correlación positiva media.

Posteriormente se correlacionaron los cuatro factores de la EEEL adaptada con la versión original de Medina, Preciado y Pando (2007), donde muestran correlaciones positivas, siendo la relación más baja entre el factor *satisfacción con el trabajo* y la dimensión *procesos administrativos* con un valor de 0,590 y la correlación más alta entre el factor *satisfacción con el trabajo* y la dimensión *condiciones organizacionales* con un valor de 0,926; en cuanto al resto de correlaciones todas mostraron niveles altos y significativos (ver tabla 9), por ende se puede inferir que cuando se trata sobre el constructo de estrés laboral, es inevitable tocar temas como ambiente y clima laboral, condiciones de trabajo, bienestar laboral, territorio organizacional, estructura organizacional, lo que lleva a considerar que las condiciones laborales en las que se encuentra el trabajador están relacionadas de manera estrecha con la generación de estrés laboral, además según (Uribe, 2015) el estrés relacionado con el trabajo aparece como el segundo problema más importante que afecta la salud de los trabajadores.

Respecto al objetivo de determinar la confiabilidad de la EEEL en una muestra del personal de salud de Túquerres, se realizó por consistencia interna mediante el alfa de Cronbach obteniendo un valor de 0,94 considerando un nivel de confiabilidad alto, se encontró que este hallazgo es superior a la confiabilidad obtenida en la prueba adaptada por Medina, Preciado y Pando (2007), donde se obtuvo un valor de 0.70 categorizado como superior; sin embargo se obtuvo un nivel de confiabilidad menor a la adaptación realizada por Suarez, (2013), que obtuvo 0.97 considerado un nivel de confiabilidad muy alto.

Posteriormente se realizó el análisis de las dos dimensiones planteadas por Medina, Preciado y Pando (2007), se encontraron unas medidas adecuadas. Y en cuanto a los factores que surgieron en este estudio de adaptación de la EEEL en una muestra de personal de salud de Túquerres, *Satisfacción con el trabajo* tiene un Alfa de cronbach de .892, *Ambiente de trabajo* de .893, *Entorno de trabajo* de .827 y *Condiciones de trabajo* de .734 lo que quiere decir que son también unas medidas adecuadas, puede ser que el último factor tenga un valor más bajo porque contiene solo 4 ítems.

Para dar cumplimiento al cuarto objetivo de determinar las características de estandarización de la EEEL en una muestra de personal de salud de Túquerres, se realizó una comparación de medias utilizando la prueba U de Mann – Whitney, donde no reporto diferencias estadísticamente significativas respecto a la variable de género y edad, por lo cual no se necesitó realizar baremos independientes. Al respecto, Cooper et al. (2001 citado en Ramos y Jordão, 2012) reconocen, en sentido general, tres fuentes para la presencia de vivencia de estrés ocupacional: fuentes relacionadas con el individuo, fuentes relacionadas con la función que se desempeña y fuentes relacionadas con características de la organización, además de las características del puesto de trabajo o las características de los trabajadores, también mencionan un aspecto muy importante como el caso de la cultura y los estilos de gestión. De esta forma la cultura organizacional va a ser un factor a tener en cuenta en la vivencia de estrés laboral tanto para hombres como para mujeres de distintas edades (Ramos & Jordão 2012). Por lo anterior se puede inferir que no existieron diferencias de género y edad debido la cultura organizacional de las entidades de salud de Túquerres.

Se tomaron los mismos niveles de la prueba original (Bajo Nivel de Estrés, Nivel Intermedio, Estrés y Alto Nivel de Estrés), se encontraron diferencias en las puntuaciones debido a que Bajo nivel de estrés corresponden a <72, Nivel intermedio de 73 – 87, Estrés de 88 – 106 y Alto nivel de estrés los >107; mientras que en la versión original < 90,2; 90,3– 117,2; 117,3 – 153,2 y >153,3 respectivamente. También es importante mencionar que las puntuaciones de la versión adaptada por Suarez (2013) fueron < 101; 103 –119; 120 – 128 y >129, en cuanto a la adaptación realizada por Medina, Preciado y Pando (2007) no hay evidencias de las características de estandarización.

CONCLUSIONES

Entre las conclusiones del estudio figuran las siguientes:

Se obtuvieron evidencias de validez, entre ellas la de contenido a través de validación por jueces, donde se observó concordancia entre los expertos, por otro lado la validez del constructo se confirmó a través del análisis factorial en la que se encontró que el índice de KMO es de 0,903 y la prueba de esfericidad de Barlett muestra un índice chi-cuadrado= 5707,486, y por último la validez de criterio relacionando la EEEL adaptada con el Cuestionario para la evaluación del estrés, encontrando una correlación de 0,485, mostrando una correlación positiva moderada, con un nivel de significancia de 0,01 bilateral.

La investigación también arrojó como hallazgo cuatro factores que conforman la EEEL adaptada a través del análisis factorial exploratorio mediante análisis de mínimos cuadrados ponderados con rotación varimax, estos se denominaron *satisfacción con el trabajo, ambiente de trabajo, condiciones de trabajo y entorno de trabajo*.

La confiabilidad de la escala se determinó a través del alfa de Cronbach en la que se obtiene 0,943 considerándolo como un nivel de consistencia interna alta.

Los baremos de la Escala de Estrés Laboral adaptada son los siguientes: Bajo nivel de estrés con un puntaje < 72; nivel intermedio de 73 a 87; estrés de 88 a 106 y Alto nivel de estrés > 107.

En conclusión, la EEEL adaptada a población personal de salud de Túquerres, presenta unas adecuadas propiedades psicométricas que permiten sugerir su uso en ésta, además es importante señalar que las puntuaciones de la muestra van de medio a alto.

Teóricamente se evidenció que el estrés laboral es un problema que requiere ser investigado, intervenido y tratado, por esta razón se realizó una adaptación cultural de una escala que ya ha tenido adaptaciones con valiosos niveles de confiabilidad en diferentes países, y es una manera de contribuir en la salud laboral de los colombianos, más específicamente de los nariñenses, ya que se podrá medir adecuadamente el estrés laboral en sus trabajadores.

RECOMENDACIONES Y LIMITACIONES

Si bien se dio cumplimiento a los objetivos de esta investigación, es importante realizar algunas sugerencias para futuras investigaciones sobre el tema, enfocadas en algunas limitaciones encontradas en el transcurso de esta investigación.

Se recomienda para posteriores estudios con esta escala, se amplíe la muestra con otros sectores ya que se pudo evidenciar que existen diferencias en esta población en

comparación con los resultados de las diferentes adaptaciones, lo cual contribuirá a una mayor precisión en la medición del atributo.

Al presentar altos niveles de confiabilidad la EEEL completa y también individualmente los 4 factores que la componen, estos pueden ser aplicados para futuras investigaciones como sea la necesidad de la población y decisión de los investigadores sin ningún inconveniente.

Esta adaptación cultural también garantizará a futuros investigadores hacer un diagnóstico más acertado, y por ende un proceso de evaluación e intervención contextualizada a la realidad y necesidad de los trabajadores, permitiendo su adecuado desempeño para un mejor manejo funcional de los retos planteados a nivel laboral, sin restar importancia a su salud ocupacional lo que permitirá obtener mejores resultados en sus labores y en la calidad de vida de sus trabajadores del sector salud.

REFERENCIAS

- Aguirre, Castro & Hildebrandt (2010). *Adaptación y estandarización de la prueba CELF 4 para evaluar los fundamentos del lenguaje en niños de 7 a 8 años de edad de instituciones educativas estatales y privadas de Lima*. Trabajo de maestría. Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Bachelet, M. (2015). *Instructivo Presidencial Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado*. Chile: Servicio civil, pp.12-15.
- Barbero, M., Vila, E. & Holgado, F. (2008). La Adaptación de los tests en estudios Comparativos Interculturales. *Acción Psicológica*, 5, (2), 7-16. Recuperado de <http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/bibliuned:AccionPsicologica2008-2-0001/Documento.pdf>
- Beaton, D., Bombadier, C., Guillemin, F., & Bosi-Ferraz, M. (2000). Guidelines for the process, *SPINE*, 25(24), 3186-3191.
- Blanch, J. (2007). Psicología Social del Trabajo. In M. Aguilar y A. Reid (Coords.). *Tratado de Psicología Social. Perspectivas Socioculturales*. 210- 238. México - Barcelona: Anthropos UAM. Recuperado de http://www.ascofapsi.org.co/documentos/2010/v_catedra/sesion_1/ps_social_trabajo.pdf

- Blanco, G. (2011). Estrés laboral, trabajo emocional y salud en Profesionales del área de la rehabilitación. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 12, (2), 35-45. Recuperado de http://bvs.sld.cu/revistas/rst/vol12_2_11/rst05211.htm
- Caballero, K. (2002). El concepto de satisfacción en el trabajo y su proyección en la enseñanza. *Profesorado, revista de currículum y formación del profesorado*, [online] 6. Available at: <https://www.ugr.es/~recfpro/rev61COL5.pdf> [Accessed 18 Feb. 2018].
- Castañeda, H., Colunga, C., Preciado, M., Aldrete, M. & Aranda, C. (2011). Estrés organizacional y factores psicosociales laborales asociados a salud mental en trabajadores de atención primaria. *Waxapa*. 2 (5). 80-88.
- Castro, A. (2012). *El estrés afecta al 38% de los trabajadores en Colombia*. Recuperado el 3 de Marzo de 2012, de <http://www.elespectador.com/impreso/salud/articulo-373408-estres-afecta-al-38-de-los-trabajadores-colombia>.
- Congreso de la República de Colombia. (2006, 6 de septiembre). Ley 1090 de 2006, por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones. Recuperado el 25 de marzo de 2015 de http://www.secretariassenado.gov.Co/senado/basedoc/ley/2006/ley_1090_2006.html
- Díaz, A. & Feldman, L. (2010). Validación preliminar del cuestionario de estrés laboral (Desbalance Esfuerzo/Recompensa) en una muestra de trabajadores de la salud venezolanos, *Ciencia & Trabajo*. 12 (36).
- Departamento administrativo nacional de encuestas (2018) *Gran Encuesta Integrada de Hogares -GEIH- Mercado Laboral*. Recuperado el 2 de abril de 2018 de <http://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo>
- Domínguez, A. (2008) Validez Concurrente de la Escala de Deseabilidad Social de Domínguez utilizando la Escala de Deseabilidad Social de Marlowe-Crowne. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación - e Avaliação Psicológica*, 1 (25), 125-139.

- Dorado, A. & Zúñiga, E. (2010). Construcción de una prueba psicológica para medir estrés académico en estudiantes de pre-grado de la Universidad de Nariño sede Torobajo. Trabajo de grado. Pasto: Universidad de Nariño.
- García, F., Alfaro, A., Hernández, A. & Molina, M. (2006). Diseño de Cuestionarios para la recogida de información: metodología y limitaciones. *Revista Clínica de Medicina de Familia*, 1 (5), 232-236.
- Giraldo, V. (2014). *Prevalencia de síntomas de estrés y su relación en la calidad de vida de los servidores públicos de una entidad del estado colombiano, 2014*. Tesis de Maestría. Bogotá, Colombia: Universidad del Rosario.
- Fernández, J. & Mielgo, M. (1996). *Escala de apreciación del estrés, EAE*. Madrid: TEA Ediciones.
- Gómez, A. & Villalobos, F. (2015). Competencias para la formulación de un proyecto de Investigación. Guía metodológica del proyecto INVESTIC para docentes investigadores. San Juan de Pasto: Editorial Universidad de Nariño.
- Gómez, R. (2015). Condiciones de trabajo y salud en el sector de la construcción, ¿cuestión de jerarquías? Tesis doctoral. Pamplona: Universidad Pública de Navarra.
- Hannoun, G. (2011). *Satisfacción laboral*. Licenciatura. Universidad Nacional del Cuyo.
- Hernández, A., Ortega, R. & Reidl, M. (2012). Validación del instrumento estrés laboral para médicos mexicanos. *Redalyc*, 11, 113-129.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, M. (2014). *Metodología de Investigación* (6ª. ed.). México: McGraw Hill.
- Houtman, I., Jettinghoff, K. y Cedillo, L. (2008). Sensibilizando sobre el Estrés Laboral en los Países en Desarrollo Un riesgo moderno en un ambiente de trabajo tradicional. *Protección de la salud de los trabajadores*, 6. Recuperado de http://whqlibdoc.who.int/publications/2008/9789243591650_spa.pdf
- Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional [NIOSH] (2008). *Centros para el control y la prevención de enfermedades*. Recuperado de http://www.cdc.gov/spanish/niosh/docs/2008-136_sp/
- Iraossi, G. (2006). *The power of survey design: A user's guide for managing surveys, interpreting results, and influencing respondents*. Washington D.C., USA: The World Bank

- Ivancevich, J. & Matteson, M. (1989). *Estrés y trabajo*. México, D.F.: Trillas.
- Jaran, D. & Solis, L. (2013). *Estrés laboral: Un estudio en conductores de Transantiago de buses alimentadores*. Tesis de Pregrado. Santiago, Chile: Universidad de academia de humanismo cristiano.
- Leka, S., Griffiths, A. & Cox, T. (2004). *La organización del trabajo y el estrés: estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales*. Reino unido: Instituto de trabajo, salud y organizaciones. Recuperado el 15 de julio de 2017 de http://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1
- Littlewood, H. (2008). Evitación al Trabajo, Satisfacción en el Trabajo y Bienestar Emocional; Potenciales consecuencias de Prácticas Gerenciales y la Percepción de Justicia Organizacional. En Uribe-Prado, J.F. *Psicología de la Salud Ocupacional en México*. México: UNAM.
- Marulanda, I. (2007). *Estrés laboral enemigo silencioso de la salud mental y la satisfacción con la vida*. Bogotá: Ediciones Uniandes.
- Medina, S., Preciado, M. & Pando, M. (2007). Adaptación de la escala de estrés laboral organizacional para trabajadores mexicanos. *Respyn: revista de salud pública y nutrición*, 8, (4).
- Ministerio de la Protección Social (2007). *Encuesta Nacional sobre Condiciones de Salud y Trabajo*. Recuperado el 28 de mayo de 2016 de <https://www.minsalud.gov.co/Documentos%20y%20Publicaciones/ENCUESTA%20NACIONAL.pdf>
- Ministerio de la Protección Social (2008). *Encuesta Nacional sobre Condiciones de Salud y Trabajo*. Recuperado el 28 de mayo de 2016 de <https://www.minsalud.gov.co/Documentos%20y%20Publicaciones/ENCUESTA%20NACIONAL.pdf>
- Ministerio de la Protección Social (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. Recuperado el 20 de mayo de 2016 de <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Publicaciones/Estudios/Bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf>

- Ministerio del trabajo (2013). *Segunda encuesta Nacional sobre Condiciones de Salud y Trabajo*. Recuperado el 28 de mayo de 2016, http://www.fasecolda.com/files/1614/4969/7446/Ministerio_del_Trabajo._2013._II_Encuesta_Nacional_de_Condiciones_de_Seguridad_y_Salud_en_el_Trabajo_en_el_Sistema_General_de_Riesgos_Laborales.pdf
- Ministerio del trabajo (2014). *Indicadores del mercado laboral*. Recuperado el 28 de Noviembre de 2015, <http://www.mintrabajo.gov.co/empleo/indicadores-del-mercado-laboral.html>
- Ministerio de Salud (1993). *Resolución número 8430 de 1993: por el cual se establecen normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud*. Recuperado el 20 de abril de 2017 de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/RESOLUCION-8430-DE-1993.PDF>
- Mondragon, M. (2014). Uso de la correlación de spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Movimiento científico: información científica, artículos de reflexión*, 8, 98-104.
- Montero, I. & León, O. (2005). Sistema de clasificación del método en los informes de investigación de psicología. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 5(1), 115-127.
- Neffa, J. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo*. Buenos Aires: Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL-CONICET).
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo* (13^a.ed). México: McGraw Hill.
- Organización Internacional del trabajo (2016). *Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades*. Recuperado el 15 de julio de 2017 de http://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973%3Aworkplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&catid=1443%3Aweb-bulletins&Itemid=135&lang=es
- Organización Internacional del Trabajo (2016). *Estrés en el trabajo: Un reto colectivo*. Servicio de Administración del Trabajo, Inspección del Trabajo y Seguridad y Salud en el Trabajo - Labadmin/Osh. Ginebra: 62 p.

- Organización Mundial de la Salud (2004). La organización del trabajo y el estrés: estrategias sistemáticas de la solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales. *Protección de la salud de los trabajadores*, 3, 1-27.
- Organización Mundial de la Salud (2010) *Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS. Contextualización, Prácticas y Literatura de Soporte*. Recuperado el 18 de marzo de 2018 de http://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf
- Osipow, S. & Spokane, A. (1998). Inventory-Revised Estrés Ocupacional. OSI-R. Estados Unidos: SIGMA Ediciones.
- Ramos, V. & Jordão, F. (2012). Género y Estrés Laboral: Semejanzas y Diferencias de Acuerdo a Factores de Riesgo y Mecanismos de Coping. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 14(2), abr-jun 2014, pp . 218-229
- Real Academia Española. (2017). Diccionario de la lengua español (DRAE). Recuperado el 22 de abril de 2017, del sitio Web: <http://www.rae.es/recursos/diccionarios/drae>.
- Rincon, L. & Guarino, L. (2008). Estrés laboral, afrontamiento, sensibilidad emocional y síntomas físicos y psicológicos en médicos venezolanos. *Revista colombiana de psicología*, 17, 48-58.
- Rodriguez, R. & Rivas, S. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Medicina y seguridad del trabajo*, 57, 1-262.
- Scholz, U., Gutiérrez-Doña, B., Sud, S., & Schwarzer, R. (2002). Is general self-efficacy a universal construct? Psychometric findings from 25 countries. *European Journal of Psychological Assessment*, 18, 242-251.
- Sánchez, M. & Mantilla, M. (2005). Situaciones generadoras de los niveles de estrés en docentes universitarios. *Revista Venezolana de Ciencias Sociales*, 9(1), 140-162.
- Sotillo, R. (2000). Estrés en Emergencias Sanitarias. España, 2000: 1 – 13.
- Suárez, A. (2013). Adaptación de la escala de estrés laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un contact center de Lima. *PsiqueMag*. 2(1), 33-50.
- Torrelles, C., Coiduras, J., Isus, S., Carrera, X., París, G. & Cela, J. (2011). Competencia de trabajo en equipo: definición y categorización. *Revista de currículum y formación del profesorado*. 15(3). Recuperado de <http://www.ugr.es/~recfpro/rev153COL8.pdf>

- Trucco B, Valenzuela A, & Trucco H. (1999). Estrés ocupacional en personal de salud. *Revista médica de Chile*, 127(12), 1453-1461. Recuperado en 11 de enero de 2016, http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-98871999001200006&lng=es&tlng=es. 10.4067/S0034-98871999001200006.
- Uribe, J. (2015). *Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales*. (1ª. ed.). México, D.F.: Universidad Nacional Autónoma de México:El Manual Moderno
- Vieco, G. & Abello, R. (2014). Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo, *psicología desde el Caribe*, 31, 354 -385.
- Viejo, S., & Gonzales, M. (2013). Presencia de estrés laboral, síndrome de burnout y engagement en personal de enfermería del hospital del niño morelense y su relación con determinados factores laborales. *European Scientific Journal*. 9 (12). Recuperado de <http://eujournal.org/index.php/esj/article/view/999>
- Vallejo, M. (1999). Investigación fundamento del plan de desarrollo comunitario.P.8.
- Villalobos, G. (2005). Estrés laboral y enfermedad, compleja interacción profesional. *Protección y Seguridad, sección: riesgos psicosociales*. 3 (301). Recuperado de www.laseguridad.ws/consejo/consejo/html/pys/pys301articulo2.doc.
- Yuh-tsuey, A. (s.f.). *Presencia y ausencia del artículo*. Manuscrito no publicado, Universidad Católica Fu Jen, Departamento de literatura española, Taiwan.

ANEXOS

Anexo 1. ESCALA PARA EVALUAR EL ESTRÉS LABORAL VERSION MEXICANA

NOMBRE _____ EDAD _____ SEXO _____

PROFESIÓN U OFICIO _____ ÚLTIMO GRADO ESCOLAR _____

LUGAR DE TRABAJO _____ ANTIGUEDAD _____

PUESTO QUE OCUPA _____

Para cada reactivo de la escala, indique con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés.

- Anote **1** si la condición **NUNCA** es fuente de estrés.
- Anote **2** si la condición **RARAS VECES** es fuente de estrés.
- Anote **3** si la condición **OCASIONALMENTE** es fuente de estrés.
- Anote **4** si la condición **ALGUNAS VECES** es fuente de estrés.
- Anote **5** si la condición **FRECUENTEMENTE** es fuente de estrés.
- Anote **6** si la condición **GENERALMENTE** es fuente de estrés.
- Anote **7** si la condición **SIEMPRE** es fuente de estrés.

- 1.- El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés? ()
- 2.- El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa? ()
- 3.- El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés ? ()
- 4.- El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa ? ()
- 5.- El que mi supervisor no de la cara por mi ante los jefes me estresa? ()
- 6.- El que mi supervisor no me respete me estresa? ()
- 7.- El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés ? ()
- 8.-El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés? ()
- 9.-El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés ? ()
- 10.- El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa? ()
- 11.- El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa? ()
- 12.- El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos

- poco control sobre el trabajo me causa estrés? ()
- 13.- El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa? ()
- 14.- El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa? ()
- 15.- El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa? ()
- 16.- El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés? ()
- 17.- El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés? ()
- 18.- El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa? ()
- 19.- El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés? ()
- 20.- El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés? ()
- 21.- El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés? ()
- 22.- El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa? ()
- 23.- El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés? ()
- 24.- El que no respeten a mis superiores, a mi y a los que están debajo de mi me causa estrés? ()
- 25.- El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés? ()

Anexo 2

CUESTIONARIO PARA LA EVALUACION DEL ESTRÉS-TERCERA VERSION



CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL ESTRÉS – TERCERA VERSIÓN

Señale con una X la casilla que indique la frecuencia con que se le han presentado los siguientes malestares en los últimos tres meses.

Malestares	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
1. Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular.				
2. Problemas gastrointestinales, úlcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colon.				
3. Problemas respiratorios.				
4. Dolor de cabeza.				
5. Trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche.				
6. Palpitaciones en el pecho o problemas cardiacos.				
7. Cambios fuertes del apetito.				
8. Problemas relacionados con la función de los órganos genitales (impotencia, frigidez).				
9. Dificultad en las relaciones familiares.				
10. Dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades.				
11. Dificultad en las relaciones con otras personas.				
12. Sensación de aislamiento y desinterés.				
13. Sentimiento de sobrecarga de trabajo.				
14. Dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes.				
15. Aumento en el número de accidentes de trabajo.				
16. Sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se quería en la vida.				
17. Cansancio, tedio o desganó.				
18. Disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad.				
19. Deseo de no asistir al trabajo.				
20. Bajo compromiso o poco interés con lo que se hace.				
21. Dificultad para tomar decisiones.				
22. Deseo de cambiar de empleo.				
23. Sentimiento de soledad y miedo.				
24. Sentimiento de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos.				
25. Sentimiento de angustia, preocupación o tristeza.				
26. Consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios.				
27. Sentimientos de que "no vale nada", o "no sirve para nada".				
28. Consumo de bebidas alcohólicas o café o cigarrillo.				
29. Sentimiento de que está perdiendo la razón.				
30. Comportamientos rígidos, obstinación o terquedad.				
31. Sensación de no poder manejar los problemas de la vida.				

Anexo 3

FICHA DE DATOS GENERALES




Fecha de aplicación: / /

Número de identificación del respondiente (ID):

FICHA DE DATOS GENERALES

Las siguientes son algunas preguntas que se refieren a información general de usted o su ocupación.

Por favor seleccione una sola respuesta para cada pregunta y márquela o escribala en la casilla. Escriba con letra clara y legible.

1. Nombre completo:



2. Sexo:

Masculino	<input type="checkbox"/>
Femenino	<input type="checkbox"/>

3. Año de nacimiento:

4. Estado civil:

Soltero (a)	<input type="checkbox"/>
Casado (a)	<input type="checkbox"/>
Unión libre	<input type="checkbox"/>
Separado (a)	<input type="checkbox"/>
Divorciado (a)	<input type="checkbox"/>
Viudo (a)	<input type="checkbox"/>
Sacerdote / Monja	<input type="checkbox"/>

17. Seleccione el tipo de contrato que tiene actualmente (marque una sola opción)



Temporal de menos de 1 año	<input type="checkbox"/>
Temporal de 1 año o más	<input type="checkbox"/>
Término indefinido	<input type="checkbox"/>
Cooperado (cooperativa)	<input type="checkbox"/>
Prestación de servicios	<input type="checkbox"/>
No sé	<input type="checkbox"/>

18. Indique cuántas horas diarias de trabajo están establecidas habitualmente por la empresa para su cargo horas de trabajo al día

19. Seleccione y marque el tipo de salario que recibe (marque una sola opción)

Fijo (diario, semanal, quincenal o mensual)	<input type="checkbox"/>
Una parte fija y otra variable	<input type="checkbox"/>
Todo variable (a destajo, por producción, por comisión)	<input type="checkbox"/>

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

11. Lugar donde trabaja actualmente:

Ciudad / municipio	<input type="text"/>
Departamento	<input type="text"/>

12. ¿Hace cuántos años que trabaja en esta empresa?

Si lleva menos de un año marque esta opción	<input type="checkbox"/>
Si lleva más de un año, anote cuántos años	<input type="text"/>

13. ¿Cuál es el nombre del cargo que ocupa en la empresa?

14. Seleccione el tipo de cargo que más se parece al que usted desempeña y señálelo en el cuadro correspondiente de la derecha. Si tiene dudas pida apoyo a la persona que le entregó este cuestionario

Jefatura - tiene personal a cargo	<input type="checkbox"/>
Profesional, analista, técnico, tecnólogo	<input type="checkbox"/>
Auxiliar, asistente administrativo, asistente técnico	<input type="checkbox"/>
Operario, operador, ayudante, servicios generales	<input type="checkbox"/>

15. ¿Hace cuántos años que desempeña el cargo u oficio actual en esta empresa?

Si lleva menos de un año marque esta opción	<input type="checkbox"/>
Si lleva más de un año, anote cuántos años	<input type="text"/>

16. Escriba el nombre del departamento, área o sección de la empresa en el que trabaja

Anexo 4
ESCALA PARA EVALUAR ESTRÉS
LABORAL VERSION PRELIMINAR

NOMBRE _____ EDAD _____ SEXO _____

PROFESIÓN U OFICIO _____ ÚLTIMO GRADO ESCOLAR _____

LUGAR DE TRABAJO _____ ANTIGUEDAD _____

PUESTO QUE OCUPA _____

Para cada reactivo de la escala, indique con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés.

- Anote **1** si la respuesta es **NUNCA**, para fuente de estrés
- Anote **2** si la respuesta es **RARAS VECES**, para fuente de estrés
- Anote **3** si la respuesta es **OCASIONALMENTE**, para fuente de estrés
- Anote **4** si la respuesta es **ALGUNAS VECES**, para fuente de estrés
- Anote **5** si la respuesta es **FRECUENTEMENTE**, para fuente de estrés
- Anote **6** si la respuesta es **GENERALMENTE**, para fuente de estrés
- Anote **7** si la respuesta es **SIEMPRE**, para fuente de estrés

1. ¿Cuándo no comprendo las metas y visión de la empresa, me causa estrés? ()
2. ¿Cuándo rindo informes a mis jefes y a mis subordinados me estresa? ()
3. ¿Cuándo no estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés? ()
4. ¿Cuándo el equipo de trabajo es limitado para llevar a cabo mis tareas me estresa? ()
5. ¿Cuándo mi supervisor no da la cara por mí ante mis jefes me estresa? ()
6. ¿Cuándo mi supervisor no me respeta me estresa? ()
7. ¿Cuándo no soy parte de un equipo de trabajo que colabore activamente me causa estrés? ()
8. ¿Cuándo mi equipo de trabajo no me respalda en mis metas me causa estrés? ()
9. ¿Cuándo mi equipo de trabajo no tiene prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés? ()
10. ¿Cuándo la forma en que trabaja la empresa no es clara me estresa? ()
11. ¿Cuándo las políticas generales de la gerencia impiden mi buen desempeño me estresa? ()

12. ¿Cuándo las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tenemos poco control sobre el trabajo, me causa estrés? ()
13. ¿Cuándo mi supervisor no se preocupa por mi bienestar me estresa? ()
14. ¿Cuándo no tengo el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa? ()
15. ¿Cuándo no cuento con un espacio privado en mi trabajo me estresa? ()
16. ¿Cuándo se maneja mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés? ()
17. ¿Cuándo mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés? ()
18. ¿Cuándo mi equipo de trabajo se encuentra desorganizado me estresa? ()
19. ¿Cuándo mi equipo de trabajo no me brinda respaldo frente a las injustas demandas laborales que me hacen los jefes me causa estrés? ()
20. ¿Cuándo la empresa carece de dirección y objetivos me causa estrés? ()
21. ¿Cuándo mi equipo de trabajo me presiona demasiado me causa estrés? ()
22. ¿Cuándo tengo que trabajar con miembros de otras dependencias me estresa? ()
23. ¿Cuándo mi equipo de trabajo no me brinda ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés? ()
24. ¿Cuándo no respetan a mis superiores, a mí y a mi personal de apoyo me causa estrés? ()
25. ¿Cuándo no cuento con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés? ()

Anexo 5



**TRABAJO DE GRADO ADAPTACION DE LA ESCALA PARA
EVALUAR ESTRÉS LABORAL (Medina, Preciado & Pando,
2007) EN UNA MUESTRA DE PERSONAL DE SALUD DE
TUQUERRES.**

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo _____, con documento de identidad C.C.
____ No. _____, acepto que me han invitado a participar; que actúo
consecuente, libre y voluntariamente en la investigación “Adaptación de la Escala para
evaluar Estrés Laboral (Medina, Preciado y Pando, 2007) en una muestra de personal de la
salud de Túquerres”, aplicada a personal de la salud de Túquerres - Nariño. La escala es
adaptada por las investigadoras María Camila Molina Patiño con C.C 1085295914 de Pasto
e Ingrith Alejandra Mora Mora con C.C 1087418388 de Túquerres y asesorada por la MG.
Sonia Maritza Matabanchoy y el MG. Christian Zambrano,

Declaro he sido informado a) con la claridad y veracidad debida respecto a la aplicación de
la escala. Soy conocedor a) de la autonomía suficiente que poseo para retirarme u oponerme
al ejercicio académico, cuando lo estime conveniente y sin necesidad de justificación alguna,
que no me harán devolución escrita y que no se trata de una intervención con fines de
tratamiento psicológico. Que se respetará la buena fe, la confiabilidad e intimidad de la
información por mí suministrada, lo mismo que mi seguridad física y psicológica tal como
se determina en el código deontológico y bioético de Colombia (ley 1090, 2006).

Se firma en Túquerres, a los ____ días, del mes de _____, del año _____.

FIRMA: _____

C.C.

Anexo 6

ESCALA PARA EVALUAR ESTRÉS LABORAL

NOMBRE _____ EDAD _____ SEXO _____

—

PROFESIÓN U OFICIO _____ ÚLTIMO GRADO
ESCOLAR _____

LUGAR DE
TRABAJO _____ ANTIGUEDAD _____

PUESTO QUE OCUPA _____

Para cada reactivo de la escala, indique con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés.

- Anote **1**, si su respuesta es **NUNCA**
- Anote **2**, si su respuesta es **RARAS VECES**
- Anote **3**, si su respuesta es **OCASIONALMENTE**
- Anote **4**, si su respuesta es **ALGUNAS VECES**
- Anote **5**, si su respuesta es **FRECUENTEMENTE**
- Anote **6**, si su respuesta es **GENERALMENTE**
- Anote **7**, si su respuesta es **SIEMPRE**

1. ¿Cuándo no comprendo las metas y visión de la empresa, me causa estrés? ()
2. ¿Cuándo rindo informes a mis jefes y a mis subordinados me estresa? ()
3. ¿Cuándo no estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés? ()
4. ¿Cuándo el equipo de trabajo es limitado para llevar a cabo mis tareas me estresa? ()
5. ¿Cuándo mi supervisor no da la cara por mí ante mis jefes me estresa? ()

- | | | |
|-----|---|-----|
| 6. | ¿Cuándo mi supervisor no me respeta me estresa? | () |
| |) | |
| 7. | ¿Cuándo no soy parte de un equipo de trabajo que colabore activamente me causa estrés? | () |
| |) | |
| 8. | ¿Cuándo mi equipo de trabajo no me respalda en mis metas me causa estrés? | () |
| 9. | ¿Cuándo mi equipo de trabajo no tiene prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés? | () |
| 10. | ¿Cuándo la forma en que trabaja la empresa no es clara me estresa? | () |
| 11. | ¿Cuándo las políticas generales de la gerencia impiden mi buen desempeño me estresa? | () |
| 12. | ¿Cuándo las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tenemos poco control sobre el trabajo, me causa estrés? | () |
| 13. | ¿Cuándo mi supervisor no se preocupa por mi bienestar me estresa? | () |
| 14. | ¿Cuándo no tengo el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa? | () |
| 15. | ¿Cuándo no cuento con un espacio privado en mi trabajo me estresa? | () |
| 16. | ¿Cuándo se maneja mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés? | () |
| 17. | ¿Cuándo mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés? | () |
| 18. | ¿Cuándo mi equipo de trabajo se encuentra desorganizado me estresa? | () |
| 19. | ¿Cuándo mi equipo de trabajo no me brinda respaldo frente a las injustas demandas laborales que me hacen los jefes me causa estrés? | () |
| 20. | ¿Cuándo la empresa carece de dirección y objetivos me causa estrés? | () |
| 21. | ¿Cuándo mi equipo de trabajo me presiona demasiado me causa estrés? | () |
| 22. | ¿Cuándo tengo que trabajar con miembros de otras dependencias me estresa? | () |
| 23. | ¿Cuándo mi equipo de trabajo no me brinda ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés? | () |

24. ¿Cuándo no respetan a mis superiores, a mí y a mi personal de apoyo me causa estrés? ()
25. ¿Cuándo no cuento con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés? ()

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!