



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE HUMANIDADES
ESCUELA ACADÉMICO
PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Propiedades psicométricas escala de apreciación del estrés en empresas
industriales Chimbote.

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
PSICOLOGÍA**

AUTOR:

SALAZAR AZNARAN, Lesly Cristina

ASESORES:

Dr. NOE GUIJALVA, Hugo Martin

Mg. VARGAS DIAZ, Ademar

LINEA DE INVESTIGACIÓN

Psicométrica

CHIMBOTE-PERÚ

2016

PÁGINA DEL JURADO

Dr. Martin Noe Grijalva

Presidente

Mg. Ademar Varga Diaz

Secretario

Mg. Gino Reyes Baca

Vocal

DEDICATORIA

A dios por haberme dado salud para lograr mis objetivos además de su infinita bondad y amor.

A mis padres por ser el pilar fundamental en todo lo que soy, en toda mi educación, tanto académica, como en la vida; por su apoyo incondicional, su amor y enseñanza mantenido a través del tiempo.

A una persona especial que ahora me acompaña en todo momento, mi guía y mi ángel de la guarda.

A mi novio que ha sido el impulso durante mi carrera y la culminación de la misma que con su apoyo constante y su amor incondicional ha sido amigo inseparable atreves de sus consejos en todo momento.

A mis hermanos y sobrinos por su confianza que me brindaron en el transcurso de mi investigación

AGRADECIMIENTO

A Dios por su protección y bendición, las cuales fueron claves para poder cumplir con mis metas trazadas.

A mis padres porque me brindaron su apoyo moral y económico con el fin de lograr el objetivo trazado y forjarme un futuro mejor.

A mi novio por el apoyo, motivación constante que me brindó para poder finalizar con éxitos mis logros

A mis hermanos y sobrinos por la motivación que me brindaron.

Para ellos: Muchas gracias y que Dios los bendiga.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Lesly Cristina Salazar Aznaran con DNI°70921817, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Título de la Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Humanidades, Escuela de Psicología, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por la cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad Cesar Vallejo.

Nuevo Chimbote, Septiembre 2016

Lesly Cristina Salazar Aznaran

PRESENTACIÓN

Estimado Señores miembros del Jurado:

Del estudio realizado, solicito a consideración de vuestro criterio profesional la evaluación del presente informe de investigación denominada: “Propiedades psicométricas Escala de Apreciación del Estrés en empresas industriales Chimbote”. En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el título profesional de Licenciado de Psicología, esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

Atentamente y respetuosamente

El autor

ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO	2
DEDICATORIA.....	3
AGRADECIMIENTO.....	4
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	5
PRESENTACIÓN	6
ÍNDICE DE TABLAS	9
RESUMEN	10
ABSTRACT	11
I. INTRODUCCIÓN	12
1.1. Realidad Problemática	12
1.2. Trabajos previos	14
1.3. Teorías relacionadas al tema	16
1.3.1. Estrés laboral.	16
A.- El modelo transaccional del estrés.	16
B.- Modelo de estrés- afrontamiento	17
C.- Elementos que intervienen en el proceso de estrés.	17
D.- Estrategias de afrontamiento del estrés:	18
1.3.2. Origen de estrés.....	19
1.4. Formulación del problema	21
1.5. Justificación del estudio.....	21
1.6. Objetivos.	21
1.6.1. Objetivo General	21
1.6.2. Objetivo Especifico.....	21
II. MÉTODO	22
2.1. Variable	23
2.2. Población.....	24
2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y fiabilidad	24
2.4. Método de análisis de datos.....	25
2.5. Aspectos éticos	26
III. RESULTADOS.....	27
IV. Discusión.....	30
V. CONCLUSIONES	33

VI. RECOMENDACIONES	34
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICA.....	35
Anexos	37
Anexo1	38
Anexo 2.....	39
Anexo 3.....	39

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Distribución de la muestra en función al grado.	23
Tabla 2. Estadístico de validez de constructo Correlación Ítem – test, escala	26
Tabla 3. Estadístico de fiabilidad de la escala general de Escala de apreciación al estrés.	27
Tabla 4. Estadístico de Baremos de la escala de apreciación del estrés	28

RESUMEN

La presente tesis tuvo por finalidad determinar las Propiedades psicométricas Escala de Apreciación del Estrés, prueba de aplicación escala de apreciación al estrés realizado con una muestra de 327 sujetos e diversos ámbitos instrumento creado por Fernandez & Mielgo (2006) en empresas industriales chimbote. La población estuvo conformada por los 300 trabajadores. Se empezó con una prueba piloto y luego la aplicación del instrumento de la investigación, a los trabajadores de empresas industriales. Así mismo se determinó la validez de constructo mediante la correlación ítem test obtenidos mayores ,20. La confiabilidad por consistencia interna por alfa de cronbach logrando un puntaje mayor 0.5. Al finalizar la investigación se concluye que el estrés es un factor muy importante en la vida de las personas y como va influyendo en ello. Los resultados de la investigación reflejan que la población se encuentra en un nivel medio por lo cual se ven afectados a través del estrés, así mismo eso puede afectar en el rendimiento laboral de las personas como también en el ámbito personal. Lo fundamental es tratar de mejorar a disminuir el estrés.

Palabras claves: Propiedades psicométricas, psicometría, estrés, validez fiabilidad

ABSTRACT

This thesis was intended to determine the psychometric properties of a scale of assessment of stress, test application a sample of 327 subjects and fields instrument created by Fernandez & Mielgo (2006) in industrial undertakings chimbote. The population was conformed by 300 workers. Started with a pilot test and then the application of the instrument of research, workers of industrial enterprises. Likewise the validity of contract through the correlation obtained greater test, 20 item was determined. The reliability for consistency internal by alpha of cronbach achieving a score higher 0.5. At the end of the investigation, it is concluded that stress is a very important factor in the lives of the people and as it will influence this. The research results reflects that the population is at a level means by which are affected by stress, the same that affect in the working people's efficiency as well as personal. The key is trying to improve to reduce stress.

Key words: psychometrics, psychometric properties stress, validity and reliability

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

El estrés se presenta hoy en día en muchas de las personas, hasta en nosotros mismo, porque en este país se ha convertido un país globalizado con nuevas tecnología que en las empresas requieren profesionales con experiencia que sean idóneo para el puesto, es por eso que el estrés abarca en muchos ámbitos.

El sujeto hace una valoración de los acontecimientos estresantes, considerándolos como amenazantes, agresivos, perturbadores, etc. Pero existen diferencias individuales en la evaluación de los agentes estresantes. Por eso, el estrés es el resultado de una relación entre el sujeto y el entorno. Depende de las evaluaciones cognitiva sobre sí mismo y sobre el contexto. García & Romero (2009).

Por otro lado son muchos los ámbitos donde el estudio del estrés ocupa en un papel central: en el mundo socio laboral, en la conducción, y la vejez, a lo largo del ciclo vital. Es precisamente en estos cuatro campos donde se aplica la investigación acerca del estrés y más concretamente acerca de los acontecimientos estresantes, como generadores de estrés.

Fernandez & Mielgo (2006). Realizan un manual de Escala de Apreciación del Estrés- EAE- sobre el estrés se ha diseñado el autor para dar a conocer el peso de los distintos acontecimientos en la vida de los individuos, así mismo conocer el número de acontecimiento estresantes que han estado presente en la vida del sujeto y así mismo conocer si aún siguen afectado el estrés en su vida cotidiana dicha escala refiere diferente tipos de escala de las cuales son:

Escala general de estrés (EAE- G)

Escala de acontecimiento estresantes en ancianos, (EAE-A)

Escala de estrés socio – laboral (EAE-G)

Escala de estrés en la conducción (EAE-C)

Al encontrarse en la localidad una ausencia de adaptación del instrumento utilizado, Escala de apreciación del estrés socio laboral, EAE-S, por que se encuentran adaptados, en el extranjero y nacional pero no se encuentra adaptado a nuestra localidad, es importante apreciar la intensidad con que cada uno ha vivido esos sucesos vitales que se encuentra en los trabajadores y así mismo podrá tener resultados con baremación que servirá para tener esta escala adaptada a nuestra cultura, a nuestra sociedad chimbotana.

Con los resultados de esta investigación psicométrica, se puede realizar esta misma investigación a distintas poblaciones dentro de nuestra localidad especialmente en el ámbito socio-laboral y será de uso importante para los psicólogos en diferentes ámbitos puede ser, clínicos, organizacional, porque el autor nos habla de diferentes tipos de escala que abarca esos ámbitos psicológicos.

Y por último es un instrumento clave para el uso del psicólogo para obtener un diagnóstico referente a los resultados de esta investigación, para que así pueda ser de importancia extensiva para los próximos estudios que podrán realizar en nuestra localidad, porque así ya se encontraron instrumentos adaptados a nuestra cultura y así mismo podrán utilizar esta investigación como referencia de adaptación psicométrica con dichos resultados con sus respectivas baremaciones por otros estudiantes o psicólogos que deseen aplicar este instrumento que se encuentra adaptado a nuestra localidad de Chimbote.

1.2. Trabajos previos

.Encina, & Ávila, (2015). Realizaron la Validación de una escala de estrés cotidiano en escolares chilenos. Se evaluaron las propiedades psicométricas de una escala de estrés cotidiano en el contexto escolar (EECE). Se estudió la estructura factorial y la consistencia interna en una muestra de niños y adolescentes chilenos de la región de Maule (n= 734) con edades entre 10 y 17 años. La solución factorial de tres factores resultó imple y coherente respecto a las principales dimensiones del contexto escolar que pueden llegar a ser estresantes para los estudiantes: estrés académico, estrés relacional y ambiente escolar inadecuado. Los índices de consistencia interna fueron buenos tanto para la escala general, como para los tres factores. Además se aprecia diferencias significativas en la percepción de estrés según el sexo (hombre/mujer) y ubicación geográfica (rural/urbano), que son coherentes con lo que señala la literatura.

Atalaya, M. (2001). Realizo el artículo que analiza los diversos enfoques teóricos sobre el estrés en el trabajo, describiendo el modo en que se desarrolla el episodio de la tensión. Se muestran las fuentes generadoras de estrés laboral y sus efectos en la salud y en el desempeño de los trabajadores. Asimismo se trata respecto a la sensibilidad de algunos puestos de trabajo frente al estrés. Se plantean diversas estrategias para enfrentar el problema, las cuales antes que excluyentes son complementarias. La conclusión, enfatiza la eficacia de una solución que integre tanto a la organización como a la fuerza laboral. Como actores principales del tema.

Suárez A. (2013). Realizo un estudio de la adaptación de la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS. En la ciudad de Lima – Perú. 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: Confiabilidad por el método de

consistencia interna (Alfa de Cronbach = 0.972) y la validez de constructo y contenido. Finalmente se realizaron los baremos en la muestra total. Para los resultados se realizó el análisis de Ítem-test y se encontraron altos índices de homogeneidad, demostrando que los ítems están midiendo lo mismo que la globalidad del test, a la vez los baremos de la Escala de Estrés Laboral adaptada son los siguientes: Bajo con un puntaje de 26 a 101; Promedio Bajo de 103 a 119; Promedio Alto de 120 a 128 y Alto de 129 a 157 y finalmente se hallaron diferencias en los niveles de estrés laboral debido a que en el área de Atención al Cliente existen bajos niveles de estrés (20.2%), mientras que en área de ventas tuvo un nivel alto (22,2%). Además, no se encontraron diferencias significativas en relación a la edad y sexo.

Romero & Schmitt (2009), realizaron un estudio cuyo objetivo de la presente investigación fue encontrar la relación entre estrés socio laboral y depresión en el personal docente del I.S.T.P. Carlos Salazar Romero del Distrito de Nuevo Chimbote. La muestra estuvo conformada por 80 docentes, siendo el diseño de investigación de tipo descriptivo correccional utilizándose para ellos el método estadístico de Pearson. Los instrumentos utilizados fueron la escala de la apreciación del estrés (AEA) de Fernández y Mielgo (1996) y el inventario de Depresión de Beck (1996). Los resultados obtenidos arrojaron que no existen en el personal docente estudiado ($p > 0.05$). Esta investigación utiliza la escala de apreciación del estrés EAE, pero no se encuentran resultados de la realización de dicha investigación, es por eso que no se encuentra adaptada a nuestra localidad porque no hay resultados de la aplicación de los instrumentos utilizados y no se encuentran resultados de Baremación de las pruebas mencionadas que se realizan en esta investigación y sobre todo la prueba que utilizaré para realizar el instrumento psicométrico para la localidad de Chimbote

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Estrés laboral.

Holmes & Rahe (1967) y Lazarus (1966), citado por Fernández & Mielgo (2006). El estrés laboral es un estado de tensión física y psicológica que se produce en el momento de existir un desequilibrio entre las demandas planteadas por la organización del trabajo y el medio laboral, y los recursos de los trabajadores para hacerles frente o controlarlas. Nos menciona sobre los modelos teóricos y línea de investigación nos ofrecen las directrices de nuestros trabajos y estudios aplicados, consideran que a lo largo del ciclo vital se dan abundantemente actividades, desempeño, experiencias, situaciones que desencadenan estrés, ansiedad, nerviosismo, tensión y otro síntomas en los sujetos. Pero no todos los agentes potencialmente estresantes están presentes en la vida del individuo, ni afectan de la misma manera.

A.- El modelo transaccional del estrés.

Según Lazarus y Folkman (1984) refieren que el modelo transaccional de estrés se basa en esfuerzos cognitivos y conductuales constantemente cambiantes, que se desarrollan para manejar las demandas específicas externas y/o internas que son evaluadas como excedentes o desbordantes de los recursos del individuo.

Es una transacción entre la persona y el ambiente” o una situación resultante de la interpretación y valoración de los acontecimientos que la persona hace. Es así, que el estrés es la condición que resulta cuando las transacciones entre una persona y su ambiente la conducen a percibir una discrepancia (real o no) entre las demandas de la situación y sus recursos psicológicos, biológicos y sociales.

Así mismo, mencionan que el estrés psicológico, es una relación particular entre el individuo y el entorno que es

evaluado por éste como amenazante o desbordante de sus recursos y que pone en peligro su bienestar.

B.- Modelo de estrés- afrontamiento

Lazarus. (1979). La reacción a una situación estresante depende de la evaluación cognitiva de la misma como amenazante para la supervivencia física o psíquica del individuo

Valoración primaria: El sujeto juzga el significado de una transacción específica con respecto a su bienestar, para la cual hay tres resultados posibles: irrelevante, benigno- positivo, estresante. Si se evalúa el evento como estresante, puede significar: daño/pérdida, amenaza, o desafío.

Valoración secundaria: Se refiere a la evaluación que el sujeto realiza de los recursos (físicos, sociales, psicológicos y materiales) que posee para controlar o cambiar esa situación.

El estrés ocurre siempre que hay un desajuste entre la amenaza percibida y la habilidad percibida para hacerle frente.

C.- Elementos que intervienen en el proceso de estrés.

Los estímulos: acontecimientos externos, eventos cotidianos, físicos, psicológicos, sociales.

Las respuestas: reacciones subjetivas, cognitivas, comportamentales, las cuales pueden o no ser adecuadas.

Los mediadores: se trata de la evaluación del estímulo como amenazante y de los recursos de afrontamiento como insuficientes. Esto es, como ya se dijo, la clave del modelo.

Los moduladores: factores diversos que pueden aumentar o atenuar el proceso de estrés, pero no lo provocan ni lo impiden. Por ejemplo, un rasgo elevado de ansiedad potencia las reacciones de estrés, pero no las provoca por sí mismo.

D.- Estrategias de afrontamiento del estrés:

Estrategia basada en el problema: intentar cambiar o controlar algún aspecto de quien sufre el estrés, o algún aspecto del ambiente.

Estrategia basada en las emociones: A veces lo prioritario es manejar o regular las emociones negativas asociadas al estresor.

García & Romero (2009) definen estrés como una tensión provocada por situaciones agobiantes que originan reacciones psicosomáticas o trastornos psicológicos a veces graves. Existen varios aspectos de la definición científica acerca del estrés laboral, que es importante tener en cuenta para lograr alcanzar una adecuada comprensión del mismo. El estrés tiene un componente situacional.

García & Romero (2009) En primer lugar, se señala que el estrés laboral tiene un carácter situacional. Es decir, este nivel depende de las condiciones de trabajo. Ellas redundan en escalas distintas de estrés. Diferencias individuales. Existe otro elemento importante como lo son las diferencias individuales. Existen características singulares asociadas con mayores posiciones de estrés y variables de la persona que nos protegen de él. El nivel de estrés experimentado depende de manera decisiva de los recursos psicológicos disponibles para hacerle frente.

García & Romero (2009) Inestabilidad temporal. El nivel de estrés laboral que se experimenta cambia a lo largo del tiempo. Es el

resultado de la continua interacción entre el individuo y la situación, y por lo tanto puede variar de un momento a otro. Dimensionalidad. Desde esta perspectiva se entiende el nivel de estrés laboral al que se está sometido en cada momento como una dimensión. La posición donde se sitúa cada persona en esa posición se encuentra diferencias individuales y variaría a lo largo del tiempo.

1.3.2. Origen de estrés

Robbins, S. (2004) menciona que existen dos categorías causantes potenciales de estrés, ambientales y organizacionales.

- **Factores ambientales:** Se conoce que el ambiente en donde se desenvuelven los colaboradores es fundamental para la estructura de la organización, tendrá así una gran influencia en el estrés. En el momento de haber cambios económicos, esto puede crear una inestabilidad en el trabajador. Esto afecta significativamente el acoplamiento laboral y se ve como una amenaza preocupante para el colaborador, ya que si se toca la economía o la estabilidad laboral seguramente se verá afectado y definitivamente las causas de estrés se elevarán por no saber qué pasará con él en la empresa.

Robbins (2004). Los cambios en las políticas también son un factor ambiental significativo, donde se tiene en cuenta las leyes que amparan a los trabajadores pueden cambiar, o si se trabaja en una institución gubernamental seguramente los cambios generados pueden perjudicar su estabilidad laboral. Por último se señala las innovaciones tecnológicas, mayor aun si se tiene ya un buen tiempo con un mismo sistema y se siente la amenaza si se desconocen nuevas estrategias.

- **Factores organizacionales:** Existe en el momento de una exigencia de la empresa puede ser seria y basarse en el cumplimiento de tareas e incluso las metas que se fijan en determinados periodos de tiempo, esto

causa un estrés significativo en el empleado porque si no se realiza lo requerido corre el riesgo de abandonar la organización por no cumplir con los parámetros designados. También se menciona el trabajo en equipo el cual puede perjudicar, lo jefes inmediatos o el liderazgo ejercido sobre alguien más seguramente afecta la forma de llevar una estabilidad en el trabajo. El liderazgo organizacional representa el estilo gerencial de los altos ejecutivos de la organización. Algunos directores generales crean una cultura caracterizada por tensión, miedo y ansiedad.

Ejercen presiones poco realistas para desempeñar el trabajo en plazos breves, imponen unos controles demasiado rígidos y despiden por rutina a los empleados que no dan el ancho. Las organizaciones recorren un ciclo donde se fundan, crecen, maduran y al final declinan. La vida de la empresa, se encuentra en este ciclo de cuatro fases, crea problemas diferentes y presiones para los empleados.

Las etapas de fundación y declinación son particularmente estresantes. La primera se caracteriza por mucha excitación e incertidumbre, mientras que la segunda impone recortes, despidos y otra clase de incógnitas. El estrés es menor al existir madurez, durante la cual los dilemas son menores

1.4. Formulación del problema

¿Cuáles son las propiedades psicométricas escala de apreciación del estrés en empresas industriales en Chimbote?

1.5. Justificación del estudio

Los resultados servirán para contribuir como herramienta de apoyo para los profesionales

A nivel práctico, el trabajo de investigación, es de suma importancia como profesionales, es necesario tener instrumento que califiquen de acuerdo a la realidad o el contexto cultural

Así mismo en el nivel metodológico, esta investigación optará una escala adaptada a la realidad peruana, especialmente al contexto de la ciudad de Chimbote, que podrá ser utilizado por otras investigaciones, dando resultados precisos debido a su adaptación a la realidad de la población estudiada

Para finalizar en el nivel social, la presente investigación ayudará a disminuir, el estrés en los trabajadores.

1.6. Objetivos.

1.6.1. Objetivo General

- Determinar las Propiedades psicométricas Escala de Apreciación del Estrés en empresas industriales.

1.6.2. Objetivo Especifico

- Establecer la validez de constructo con el método de ítem – test, de la escala de apreciación del estrés en empresas industriales.

- Establecer la confiabilidad a través del método estadístico alfa de Cronbach. de la escala de apreciación del estrés en empresas industriales.
- Elaborar baremo general de la escala de apreciación del Estrés. en empresas industriales.

II. MÉTODO

2.1. Tipo de investigación

La investigación es tecnológico propuesto por Sánchez y Reyes (2006), quienes refieren que el estudio tecnológico responde a problemas técnicos, orientado a demostrar la validez de ciertas técnicas, en este caso un instrumento, bajo las cuales se aplican principios científicos que se demuestran su eficacia y que podrán ser utilizados en futuras investigaciones.

2.2.Variable operacional

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Escala de Medición
Apreciación del estrés	Holmes & Rahe (1967) y Lazarus (1966), citado por Fernandez & Mielgo (2006) nos ofrecen las directrices de nuestros trabajos y estudios aplicados, consideran que a lo largo del ciclo vital se dan abundantemente actividades, desempeño, experiencias, situaciones que desencadenan estrés.	EAE – Escala de apreciación del estrés contiene 50 Ítems	Trabajo en sí mismo	Escala intervalar
			Contexto laboral	
			Relación del sujeto con el trabajo	

2.3. Población

2.3.1. Población

La población se obtendrá de empresas industriales de Chimbote, utilizando la totalidad de la población, cuya participación se realizó a 300 colaboradores que participaron para la realización de esta investigación.

Tabla 1. *Distribución de la muestra en función al grado.*

Genero	Población
Femenino	20
Masculino	280
Total	300

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y fiabilidad

Realizaré una técnica psicométrica y así mismo con el instrumento Escala de Apreciación del Estrés (EAE)

El instrumento ha sido diseñado con el objetivo de conocer el peso del distinto acontecimiento, la Escala de apreciación del estrés es diseñada por J.L. Fernández Seara y M. Mielgo Robles. Esta escala está diseñada para adultos entre 18 a 60 años y se puede evaluar individual o en grupo, así mismo tiene una duración de 20 a 30 minutos aproximadamente al finalizar se evalúa a partir de las situaciones que potencialmente generan estrés, la incidencia y la intensidad con que afecta en la vida de cada sujeto

2.4.1. Validez

Para analizar la validez de la batería de acontecimientos estresantes hemos utilizado procedimientos de tipo factorial

Para el análisis de la estructura interna de cada escala se utilizan los datos recogidos con distintas aplicaciones del mismo. El procedimiento utilizado ha sido el de componentes principales. Para ello se contó con cuatro grupos de 5.

La validez del instrumento se realizó por dimensiones, utilizando la validez ítem test, donde el instrumento a nivel general consta de 50 ítems y se realizó por los principios estadísticos

2.4.2. Fiabilidad

Se han calculado los índices de consistencia con procedimientos test-retest y mediante la correlación de los ítems pares, impares y corrección posterior del índice con la fórmula de Spearman- Brown.

Así mismo, para la presente investigación realizará la evaluación a los colaboradores de diferentes organizaciones de nuevo Chimbote para así determinar la fiabilidad con una consistencia interna a través de los coeficientes de alfa de Cronbach

2.5. Método de análisis de datos

El análisis de datos se llevará a cabo mediante técnicas estadísticas descriptivas, tales como frecuencias, medias, desviaciones así mismo será utilizado para evaluar y estudiar los datos

La confiabilidad tipo consistencia interna se refiere al grado en que los ítems de una escala se correlacionan entre ellos. La consistencia interna se calcula con el coeficiente de alfa de Cronbach. A la vez se considera aceptable cuando se encuentra entre 0.2 y mientras más cerca a la unidad. Esto varía según población en que se aplica por ello es siempre necesario informar el valor cada vez que se aplique

Finalmente se utilizó el método estadístico correlación ítems test, para determinar la validez del constructo de la prueba, en relación a la validez de contenido de la escala de estrés laboral, mediante el criterio de jueces se realizó la prueba y los resultados fueron menores a 0.50 que significa que existe concordancia entre los jueces de expertos, contribuyendo a la validez de la escala.

2.6. Aspectos éticos

Esta investigación es totalmente confidencial, es decir que las respuestas que brinden los colaboradores no se informara a su jefe, así mismo para poder evaluar, y recolectar datos realizare la evaluación con previas coordinaciones con sus jefes inmediatos, y así mismo para tener una población por cada organización que me brinden el permiso para poder evaluar a sus colaboradores.

Así mismo se le pedirá a los colaboradores llenen una ficha de consentimiento esto se va a dar con la finalidad de dar a conocer a los colaboradores acerca de la investigación que se realizará, así mismo se dará una serie de instrucciones de acuerdo al test de evaluación, y se evaluara a los colaboradores de manera voluntaria y con su consentimiento.

III. RESULTADOS.

Tabla 2. Correlación Ítem – test de la Escala de Apreciación al Estrés.

items	Correlación Ítem-test	items	Correlación Ítem-test	items	Correlación Ítem-test	items	Correlación Ítem-test
1. Etapa de búsqueda de trabajo.	,250	14. Sobrecarga de tareas y funciones laborales.	,267	27. Pocas posibilidades de ascenso laboral.	,284	40. Implicación o influencia negativa de la familia en el trabajo.	,221
2. Situación de empleo eventual o subempleo.	,266	15. Tipo de trabajo (por lo ingrato que es).	,241	28. Recibir constantes reproches de jefes o compañeros.	,278	41. Pérdida de autoridad.	,284
3. Estar en paro.	,212	16. Horario de trabajo o cambio del mismo.	,290	29. Existencia de enchufes en tu trabajo.	,259	42. Falta de reconocimiento de tu trabajo.	,282
4. Etapa de preparación profesional.	,244	17. Ritmo de trabajo.	,215	30. No poder realizar el trabajo como a uno le gustaría hacerlo.	,263	43. No haber conseguido los objetivos propuestos.	,263
5. Hacer el servicio militar.	,267	18. Ambiente físico de tu trabajo.	,293	31. Baja remuneración o disminución de ingresos.	,205	44. Fracaso profesional.	,251
6. Presentarse a una entrevista de selección.	,210	19. Desorganización del trabajo.	,261	32. Inseguridad en el puesto de trabajo.	,235	45. Éxito profesional alcanzado.	,225
7. Presentarse a exámenes y/u oposiciones.	,205	20. Que supervisen constantemente tu trabajo.	,226	33. Trabajar en algo para lo que no estás preparado.	,278	46. Tu futuro profesional.	,251
8. Competitividad laboral.	,257	21. Interrupción constante de decisiones importantes.	,263	34. Dependier del coche u otro medio para ir trabajar.	,225	47. Tener que hacer declaración de hacienda.	,205
9. Subida constante del coste de la vida.	,241	22. Excesiva responsabilidad laboral.	,268	35. Vivir lejos de la familia.	,285	48. Etapa de preparación de las vacaciones.	,275
10. Situación económica propia o de la familia.	,241	23. Toma de constante de decisiones importantes.	,252	36. Cambiar de lugar de residencia o ciudad por el trabajo.	,252	49. Etapa de vuelta de vacaciones e incorporación al trabajo.	,210
11. Deudas, préstamos, hipotecas.	,236	24. Falta de alicientes en el trabajo.	,250	37. Cambio de puesto de trabajo.	,272	50. Cercanía de la jubilación	,195
12. Llegar tarde al trabajo, reuniones, entrevistas.	,283	25. Trabajar ante un público exigente.	,227	38. Periodo de baja laboral.	,241		
13. Relaciones con los demás compañeros, jefes, subordinados.	,246	26. Limitación de tiempo para realizar trabajo.	,215	39. Viajar con frecuencia por razones laborales.	,292		

En la tabla se aprecia un índice de validez ítem – test, con valores entre 0,195 y 0,292, indicando valores mayores a 0,2.

Tabla 3. Estadístico de fiabilidad de la escala general de Escala de apreciación al estrés.

Ítem	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Escala de apreciación al estrés	,651	50

Se evidencia que la fiabilidad total es de 0.651, lo cual indica una fiabilidad buena, de acuerdo a lo establecido en las normas estadísticas

Tabla 4. Estadístico de Baremos de la Escala de Apreciación al Estrés

Pc	EAE	Pc
1	10	1
5	22	5
10	31	10
15	38	15
20	41	20
25	42	25
30	44	30
35	46	35
40	47	40
45	50	45
50	51	50
55	53	55
60	54	60
65	56	65
70	58	70
75	60	75
80	62	80
85	65	85
90	69	90
95	76	95
100	100	100
Media	51,09	Media
Mediana	51,00	Mediana
Minimo	2,00	Minimo
Maximo	124,00	Maximo

En la presente tabla se muestra que el nivel bajo de la prueba oscila entre el puntaje 0 al 42 que pertenece al percentil del 1 al 25, así mismo el nivel medio obtiene un puntaje del 43 al 60 que pertenece al percentil del 30 al 75 y por último el nivel alto se logra con un puntaje de 61 a + logrando un percentil de 80 a 100.

IV. Discusión

Se realizó la investigación de Propiedades psicométricas de la escala de apreciación al estrés, para la adaptación en la ciudad de Chimbote. El entorno donde se administró el instrumento fue, tranquilo cómodo, donde las personas podían preguntar y opinar con confianza sobre el tema de la investigación logrando que los participantes tengan la idea de poder ser ayudados y dando una consigna que las respuestas sean claras ya que esa manera poder lograr el objetivo que es determinar las propiedades psicométricas de la escala de apreciación del estrés en empresas industriales Chimbote, para que la adaptación de esta prueba sea válida para la ciudad.

Por otra parte Lazarus & Folman (1986), en su teoría transaccional distingue entre las condiciones antecedentes de estrés a las que denomina estresores, con como este percibidas y apreciadas cognitivamente por una persona particular y las consecuentes reacciones emocionales cuando un estresor se percibe como amenazante y el individuo no es capaz de afrontarlo efectivamente.

En la tabla 2, la validez de constructo de correlación ítem-test se realizó a través de una muestra de 300 trabajadores de empresas industriales en la cual se llevó a cabo la investigación realizando el método de ítem – test teniendo un valor mayor de teniendo un resultados En la tabla se aprecia un índice de validez ítem – test, con valores entre 0,195 y 0,292, indicando valores mayores a 0,2. mayor resultado que se corrobora (Kline, 2006) indicando que a partir de 0.2 es válido en el ítem test, en relación a la validez de contenido de la escala de estrés laboral, mediante el criterio de jueces se realizó la prueba y los resultados fueron menores a 0.50 que significa que existe concordancia entre los jueces de expertos, contribuyendo la validez de la escala.

Respecto a la tabla 3, la confiabilidad se realizó a través del método de consistencia interna mediante el alfa de Cronbach, logrando un puntaje de 0.65, considerando que la escala de apreciación del estrés se encuentra en un nivel confiable para las próximas investigaciones, según (George & Mallery 2003), La fiabilidad hace referencia a la ausencia de errores de medida, o lo que es lo mismo, al grado de consistencia y estabilidad de las puntuaciones obtenidas a lo largo de sucesivos de medición con un mismo instrumento.

Los resultados que se corroboran (Suarez, 2013), determinan la confiabilidad por consistencia interna de alfa de Cronbach, se obtiene un nivel de 0.971, considerando como un nivel de confiabilidad alto. Además se hallan correlaciones positivas que oscilan entre 0.368 y 0.382 dando resultado un alta capacidad discriminativa al evaluar el estrés laboral. Todo esto se confirma con lo manifestado por (García & Romero, 2009), el estrés laboral es un estado de tensión física y psicológica que se produce en el momento de existir un desequilibrio entre las demandas planteadas por la organización del trabajo y el medio laboral, y los recursos de los trabajadores para hacerles frente o controlarlas.

En la relación a los baremos se encuentran en la tabla 4, constituida por percentiles que logran casi los mismo niveles que indica la prueba, ya que dicha prueba oscila entre el puntaje 0 al 42 que pertenece al percentil del 1 al 25, así mismo el nivel medio obtiene un puntaje del 43 al 60 que pertenece al percentil del 30 al 75 y por último el nivel alto se logra con un puntaje de 61 a + logrando un percentil de 80 a 100. Así mismo se realizaron los cortes necesarios para establecer puntajes que ayuden a determinar el nivel de estrés laboral que tenga un trabajador y obtener los puntajes bajo, medio y alto, según las escalas o índices generales según (Muñiz, 2003), Se realizó los baremos según edades de los trabajadores, donde se aprecia que existen significancia en los baremos generales.

La investigación realizada, cabe resaltar que presenta ausencia de investigaciones respecto a la prueba de Escala de apreciación al estrés, pero se logró resultados significativos para poder realizar nuevas investigación con la prueba mencionada y usarla en el ámbito laboral. Basándonos en lo mencionado y descrito anteriormente, el análisis de las propiedades psicométricas del instrumento, fueron válidas y confiables por lo tanto el constructo se puede usar en la medición del estrés laboral en la población utilizada y con las características mencionadas en esta investigación.

V. CONCLUSIONES

- En la presente investigación se obtuvieron las siguientes propiedades psicométricas de la escala de apreciación del Estrés.
- Existe una validez a través de ítem test mayores de 0.2
- Existe una confiabilidad utilizando el método de consistencia interna de alfa de cronbach logrando un puntaje de 0.65
- Se elaboró los baremos de la escala de apreciación al estrés en empresas industriales donde demuestra un nivel medio de estrés en el ámbito laboral.

VI. RECOMENDACIONES

- Se le recomienda a las investigaciones posteriores utilizar otros tipos de métodos atreves de test - re test, par – impar, dos mitades para poder hablar la validez y la confiabilidad
- Emplear un mayor tamaño de la muestra y en diferentes grupos ocupacionales para obtener mayor información representativa.
- Evaluar las propiedades psicométricas en empresas del sector privado y el sector estatal, teniendo en cuenta un mayor número de personas a evaluar.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICA

Atalaya, M. (2001). El estrés laboral y su influencia en el trabajo. Lima – Peri
Vol 4. Núm. 2. Recuperado
de:<http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/idata/article/view/6754>

Ensima, J. & Avila, M (2015). Validation of a scale of daily stress in Chilean children. Journal of Psychology Vol. 33.

Fernández & Mielgo (2006). Escala de Apreciación del Estrés. Madrid, España: TEA.

García & Romero. (2009). Cómo combatir el estrés laboral (págs. 44-109). Madrid: Editorial y Producción Arteamina.

George y Mallery (2003). Alfa de Cronbach y consistencia interna de los ítems de un instrumento de medida: Recuperado de <http://www.uv.es/friasnav/AlfaCronbach.pdf>.

Kline, R. (2006). Principios y práctica de modelado de la educación estructural. New York: Guildford Press

Lazarus, R. (1966). El modelo transaccional del estrés. España, Madrid recuperado de: <http://es.slideshare.net/gabrielernestovergararomero/el-modelo-transaccional-del-estrs>.

Lazarus, & Folkman (1984). Estrés y proceso cognitivo: el concepto. 1984-1986 Barcelona, España. Ediciones Martínez Roca. 1986.

Muñiz, J. (2003), Teoría clásica de los test, Madrid, España ediciones pirámide

Nunnally, J. & Bernstein, Y. (1987). Teoría psicométrica. México: McGrawHill.

- Ramirez, L. (2010). Baremación de un test. Recuperado de:
https://www.uam.es/personal_pdi/psicologia/cadalso/Docencia/Psicometria/Apuntes/tema5TyP_4.pdf
- Romero & Schmitt (2009). Estrés socio laboral y depresión en el personal docente del I.S.T.P. Carlos Salazar Romero. Recuperado de:
<http://ojs.ucv.edu.pe/index.php/JANG/article/view/490>
- Robbins, S. (2004). Comportamiento Organizacional. (págs. 576-585). México: Pearson Educación.
- Sánchez, M. & Reyes, C. (2006). Metodología y Diseño de la investigación científica (4ta ed.). Lima: visión universitaria.
- Valdés C. Et al. (2012), "Realizaron un estudio de las Propiedades psicométricas de un instrumento para medir las relaciones familiares en adolescentes intelectualmente sobresalientes". Revistas científicas Javieranas. México. Recuperado de:
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S165789612012000100003

AneXos

Anexo1

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de esta ficha de consentimiento es dar a los participantes de esta investigación una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participante.

La presente investigación es conducida por Salazar Aznaran Lesly de la Universidad Cesar Vallejo. La meta de este estudio es conocer propiedades psicométricos de la escala de apreciación del estrés en empresas industriales Chimbote

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder un cuestionario de 50preguntas. Esto tomará aproximadamente 15 minutos de su tiempo.

La participación es este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las respuestas, las pruebas se destruirán.

Si tiene alguna duda sobre esta investigación, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en ella. Igualmente, puede retirarse de la investigación en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante el cuestionario le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber a la investigadora o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por..... He sido informado (a) de que la meta de este estudio es conocer el

Nombre del Participante
Fecha

Firma del Participante

Anexo 2

Prueba de normalidad		
Kolmogorov-Smirnov ^a		
Estadístico	gl	Sig.
,069	300	,001

Anexo 3

Anova de un factor por edad		
Total	gl	Sig.
71326.711	293	,504

Anexo 4

CUESTINONARIO 1

A continuación va a encontrar una serie de enunciados con acontecimientos importantes, situaciones de ansiedad, momentos tensos, de nerviosismo, de inquietud de frustración, etc

Debe decirnos cuales han estado o están presentes en su vida. Para ellos, marcar con un aspa el SI, siempre que uno de estos acontecimientos se haya producido en su vida; de lo contrario, marcara el NO.

Solo si ha rodeado el SI, señale en qué medida le ha afectado, para ellos marcará primero con una X el número que usted considere que representa mejor la intensidad con que le ha afectado sabiendo que 0 significa nada, 1 un poco. 2 mucho y 3 muchísimo.

En segundo lugar, debe indicar además, si todavía le esta afectando o si ya le ha dejado de afectar: en el primer caso, marcará la letra A; si le ha dejado de afectar o apenas de afecta marcara la letra P

Ejemplo: “castigo inmerecido” SI NO 0 1 2 3 A P

ESPERE, NO DE LA VUELTA A LA HOJA HASTA QUE SE LE INDIQUE

ITEMS	SI NO	INTENSIDAD	TIEMPO
1. Etapa de búsqueda de trabajo.	SI NO	0 1 2 3	A P
2. Situación de empleo eventual o subempleo.	SI NO	0 1 2 3	A P
3. Estar en paro.	SI NO	0 1 2 3	A P
4. Etapa de preparación profesional.	SI NO	0 1 2 3	A P
5. Hacer el servicio militar.	SI NO	0 1 2 3	A P
6. Presentarse a una entrevista de selección.	SI NO	0 1 2 3	A P
7. Presentarse a exámenes y/u oposiciones.	SI NO	0 1 2 3	A P
8. Competitividad laboral.	SI NO	0 1 2 3	A P
9. Subida constante del coste de la vida.	SI NO	0 1 2 3	A P
10. Situación económica propia o de la familia.	SI NO	0 1 2 3	A P
11. Deudas, préstamos, hipotecas.	SI NO	0 1 2 3	A P
12. Llegar tarde al trabajo, reuniones, entrevistas.	SI NO	0 1 2 3	A P
13. Relaciones con los demás compañeros, jefes, subordinados.	SI NO	0 1 2 3	A P
14. Sobrecarga de tareas y funciones laborales.	SI NO	0 1 2 3	A P
15. Tipo de trabajo (por lo ingrato que es).	SI NO	0 1 2 3	A P
16. Horario de trabajo o cambio del mismo.	SI NO	0 1 2 3	A P
17. Ritmo de trabajo.	SI NO	0 1 2 3	A P
18. Ambiente físico de tu trabajo.	SI NO	0 1 2 3	A P
19. Desorganización del trabajo.	SI NO	0 1 2 3	A P
20. Que supervisen constantemente tu	SI NO	0 1 2 3	A P

trabajo.								
21. Interrupción constante de decisiones importantes.	SI	NO	0	1	2	3	A	P
22. Excesiva responsabilidad laboral.	SI	NO	0	1	2	3	A	P
23. Toma de constante de decisiones importantes.	SI	NO	0	1	2	3	A	P
24. Falta de alicientes en el trabajo.	SI	NO	0	1	2	3	A	P
25. Trabajar ante un público exigente.	SI	NO	0	1	2	3	A	P
26. Limitación de tiempo para realizar trabajo.	SI	NO	0	1	2	3	A	P
27. Pocas posibilidades de ascenso laboral.	SI	NO	0	1	2	3	A	P
28. Recibir constantes reproches de jefes o compañeros.	SI	NO	0	1	2	3	A	P
29. Existencia de enchufes en tu trabajo.	SI	NO	0	1	2	3	A	P
30. No poder realizar el trabajo como a uno le gustaría hacerlo.	SI	NO	0	1	2	3	A	P
31. Baja remuneración o disminución de ingresos.	SI	NO	0	1	2	3	A	P
32. Inseguridad en el puesto de trabajo.	SI	NO	0	1	2	3	A	P
33. Trabajar en algo para lo que no estás preparado.	SI	NO	0	1	2	3	A	P
34. Dependier del coche u otro medio para ir trabajar.	SI	NO	0	1	2	3	A	P
35. Vivir lejos de la familia.	SI	NO	0	1	2	3	A	P
36. Cambiar de lugar de residencia o ciudad por el trabajo.	SI	NO	0	1	2	3	A	P
37. Cambio de puesto de trabajo.	SI	NO	0	1	2	3	A	P
38. Periodo de baja laboral.	SI	NO	0	1	2	3	A	P
39. Viajar con frecuencia por razones laborales.	SI	NO	0	1	2	3	A	P

40. Implicación o influencia negativa de la familia en el trabajo.	SI NO	0 1 2 3	A P
41. Pérdida de autoridad.	SI NO	0 1 2 3	A P
42. Falta de reconocimiento de tu trabajo.	SI NO	0 1 2 3	A P
43. No haber conseguido los objetivos propuestos.	SI NO	0 1 2 3	A P
44. Fracaso profesional.	SI NO	0 1 2 3	A P
45. Éxito profesional alcanzado.	SI NO	0 1 2 3	A P
46. Tu futuro profesional.	SI NO	0 1 2 3	A P
47. Tener que hacer declaración de hacienda.	SI NO	0 1 2 3	A P
48. Etapa de preparación de las vacaciones.	SI NO	0 1 2 3	A P
49. Etapa de vuelta de vacaciones e incorporación al trabajo.	SI NO	0 1 2 3	A P
50. Cercanía de la jubilación	SI NO	0 1 2 3	A P