



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

“Análisis psicométrico de una escala de estrés laboral en trabajadores administrativos de la ciudad de Piura, 2021.”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORAS:

Barranzuela Quinde, María Fernanda (ORCID: 0000-0002-2538-4974)

Carrasco Pariahuache, Ingrid Judith (ORCID: 0000-0002-7894-8120)

ASESOR:

Mg. Jibaja Balladares, Jesús Alfonso (ORCID: 0000-0003-0545-6878)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Psicométrica

PIURA - PERÚ

2022

Dedicatoria

María Fernanda Barranzuela

Agradezco a los maestros quienes desde el primer ciclo nos han nutrido de conocimientos proporcionándonos en todo momento las herramientas necesarias para nuestro desenvolvimiento a lo largo de la carrera, por todos sus consejos, críticas personales y profesionales y también a las personas que aportaron en nuestra educación, pero sobre todo agradezco infinitamente a mis padres por poder apoyarme económicamente en todo momento de mi carrera.

Ingrid carrasco Pariahuache

Yo Ingrid Carrasco Dedico este trabajo de tesis a mis entrañables padres quienes valerosamente estuvieron como soporte emocional en diversos momentos de mi vida para no rendirme; siendo ellos el pilar esencial de mi vida y motivación para ser mejor constantemente, quien con su candidez son una inspiración principal para perseguir esforzándome, deponiendo su humildad, sacrificio y trabajo constante.

Agradecimiento

María Fernanda Barranzuela Quinde

Agradezco a los maestros quienes desde el primer ciclo nos han nutrido de conocimientos proporcionándonos en todo momento las herramientas necesarias para nuestro desenvolvimiento a lo largo de la carrera, por todos sus consejos, críticas personales y profesionales y también a las personas que aportaron en nuestra educación, pero sobre todo agradezco infinitamente a mis padres por poder apoyarme económicamente en todo momento de mi carrera.

Ingrid Carrasco Pariahuache

Expreso mi infinita gratitud en primer lugar a nuestro Dios por brindarme salud y vida. Agradecimiento también a quienes fueron docentes durante mi formación quienes aportaron con conocimientos precisos y prestaron su tiempo para concebir nuestro futuro. Finalmente un agradecimiento enorme a todos los amigos y familiares que contribuyeron de una u otra manera para llevar a cabo esta investigación.

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	vi
Índice de gráficos y figuras.....	vii
Resumen	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II.MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Operacionalización de la variable.....	15
3.3. Población, muestra y muestreo	18
3.3.1. Población	18
3.3.2. Muestra	18
3.3.3. Muestreo	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.4.1. Técnica	20
3.4.2. Instrumento	20
3.5. Procedimientos	22
3.6. Método de análisis de datos.....	22
3.7. Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN.....	30

VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES.....	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS.....	40

Índice de tablas

Tabla 1

Ficha técnica de Escala de El Cuestionario OIT-OMS20

Tabla 2

Resultados de la validez de contenido a través de la V de Aiken del Cuestionario de Estrés Laboral OIT-OMS.....24

Tabla 3

Prueba de normalidad de ajuste de la Escala de El Cuestionario OIT-OMS.25

Tabla 4

Validez de constructo a través del dominio total de la Escala de El Cuestionario OIT-OMS.25

Tabla 5

Prueba de bondad de ajuste de la Escala de El Cuestionario OIT-OMS.26

Tabla 6

Análisis factorial confirmatorio de la Escala de El Cuestionario OIT-OMS.....26

Tabla 7

Matriz de factores rotados de la Escala de El Cuestionario OIT-OMS.....27

Tabla 8

Consistencia interna por medio del coeficiente omega de McDonald's de la Escala de El Cuestionario OIT-OMS.....28

Tabla 9

Normas percentilares de baremación de la Escala de El Cuestionario OIT-OMS.29

Índice de gráficos y figuras

Figura 1

Monumento de las distintas carencias primordiales de Maslow9

Figura 2

Fases del estrés.....10

Figura 3

Dimensiones del stress11

Figura 4

El estrés y su influencia en el contexto laboral.....13

Figura 5

Fórmula de cálculo.....19

Resumen

El estudio tuvo como objetivo determinar las propiedades psicométricas de la escala de estrés laboral en trabajadores administrativos de la ciudad de Piura, se utilizó una metodología de tipo tecnológica y diseño instrumental, con muestreo probabilístico aleatorio estratificado, en 400 trabajadores administrativos. Del mismo modo, se determinó la validez de contenido a través de criterio de 7 expertos obteniendo un índice de acuerdo 1.00 y una significancia de 0.008**, la validez convergente a través del método de dominio total por medio del coeficiente Spearman obtuvo en el primer componente un puntaje de ,935**, en el segundo componente ,922**, en el tercer componente ,965**, y en el último componente un puntaje de ,932**; del mismo modo se identificó validez de constructo a través de la técnica análisis factorial confirmatorio, determinando la prueba de bondad de ajuste con una significancia de 0.000, el KMO y esfericidad de Bartlett, obtuvo un puntaje de 0.950 y una significancia del 0.000, así mismo por medio de la matriz de factores rotados se agrupó los ítems que conforman las dimensiones. La confiabilidad general de la prueba se determinó mediante el coeficiente de omega con un valor de 0.967 y finalmente se adquirió las categorías percentilares.

Palabras clave: Estrés laboral, administrativos, propiedades psicométricas.

Abstract

The objective of the study was to determine the psychometric properties of the work stress scale in administrative workers in the city of Piura, a technological methodology and instrumental design was used, with stratified random probability sampling, in 400 administrative workers. In the same way, the content validity was determined through the criteria of 7 experts obtaining an agreement index of 1.00 and a significance of 0.008 **, the convergent validity through the total domain method by means of the Spearman coefficient obtained in the first component a score of .935 **, in the second component, .922 **, in the third component, .965 **, and in the last component a score of .932 **; In the same way, construct validity was identified through the confirmatory factor analysis technique, determining the goodness of fit test with a significance of 0.000, the KMO and Bartlett's sphericity, it obtained a score of 0.950 and a significance of 0.000, likewise Through the matrix of rotated factors, the items that make up the dimensions were grouped. The general reliability of the test was determined by means of the omega coefficient with a value of 0.967 and finally the percentile categories were acquired.

Keywords: Work stress, administrative, psychometric properties.

I. INTRODUCCIÓN

A lo largo del tiempo y debido al contexto, después de una pandemia mundial, las personas han tenido que adaptar su ritmo de vida, según los requerimientos de la sociedad, en estos últimos años el sector laboral ha dado un giro total, muchos trabajadores se han adaptado a sus puestos de trabajo, tomando un trabajo remoto desde casa, el hogar se ha convertido en la nueva oficina de muchos trabajadores, en donde las metas y la forma en como nos comunicamos y desenvolvemos son muy diferentes.

El estrés laboral, es muy común en muchos trabajadores con exigencias laborales, relacionándose con variables como el temperamento, las maneras de afrontamiento, la percepción, la valoración cognitiva, el soporte social, y recursos propios mencionado por Lleja (Como se citó en Cohen, 2018).

Según Espinosa, Contreras y Esguerra (2009), en reportes estadísticos más recientes, el país México lidera el elenco de naciones con mayor tasa en lo que refiere a estrés laboral, obteniendo un 40 % de trabajadores afectados, respecto a Europa la tasa media obtenida es del 28 %. Para contemplar mejor este problema, en EEUU se logró percibir que, el estrés en contexto de trabajo origina desgastes por año por más de 150 000 millones de dólares, debido a la ausencia profesional. La Organización Internacional de la salud (2008), denominó que el stress de tipo laboral como una "contagio mundial" la misma que a su vez podía ser considerada como la reciente epidemia del siglo XXI.

En Latinoamérica, el 46% de los distintos obreros afirmaron haber sobrellevado o afrontado el estrés laboral en entornos laborales, mientras que en el Perú, para Regus (citado por Calderón y Luna, 2018), mostró que un 33% de trabajadores de nacionalidad Peruana señalaron un acrecentamiento en los nivel de estrés, también se hace mención que uno los factores generadores de estrés laboral son los clientes, otro estresor es el requerimiento en el trabajo y sus capitales individuales.

En relación con este tema Barquinero (Citado por Quispe, 2016), sostuvo que los peruanos en un porcentaje de 70% de participantes de las distintas organizaciones tanto privadas y como las públicas exponen estrés, y son contadas las empresas que indagan un procedimiento al respecto.

El estrés laboral en 1999 es apreciado como un factor psicosocial y actualmente constituye uno de las más grandes dificultades a los que se tienen que enfrentar un número relevante de obreros como secuela de su encargo, los abrumadores talentos de diligencia laboral generando un deterioro en cuanto a su salud, los conflictos interpersonales de los individuos y el exceso de trabajo también generan estrés laboral Meneses y Chacon (2006).

Asimismo, en el 2005 se mencionó que la presencia de estrés es muy usual en personal sanitario como: los médicos, las enfermeras, los psicólogos, terapeutas de ámbito familiar y consejeros de matrimonios según Lleja (Citado por Agurto, 2017). Así también el personal administrativo, logró observar un progresivo interés por analizar cuál es; el factor del estrés. Se dice los factores pueden ser por varias raíces y se evidencian en las distintas carreras que implican una ocupación directa y de relación, también puede aparecer estrés por el desconcierto con los acompañantes y dirigentes cuando lo trato es de manera incorrecto, esto a su vez puede perturbar la temperatura laboral de la organización.

Chávez y Quispe (2016), sostuvo que las personas del área administrativa, por su circunstancia laboral, están en peligro de forma cotidiana debido a que el ritmo de trabajo es muy precipitado, lo que puede generar situaciones de tensión, los requerimientos laborales y los compromisos que se le concede al personal administrativo no permiten que enfrente dichas situaciones de manera eficiente.

Según Trabajando realizó una encuesta el 2021, donde arrojó que más del 50% de los peruanos sufrió de estrés laboral crónico como secuela del trabajo remoto y el desempleo que vienen afrontando. Durante este segundo confinamiento en medio de la pandemia de COVID-19, el estrés puede verse en incremento.

Según Chiang, Riquelme y Rivas (2018), postuló que los diversos trabajadores se han transformado en “máquinas” y por lo cual desarrollarían estrés. “Empiezan sus funciones laborales desde temprano, no mantienen horas de almuerzo establecido,

y como están laborando desde casa se espera que los individuos sigan trabajando después de sus horarios, antes de la pandemia las personas salían del trabajo y se podía apartar con algún tipo de actividad complementaria para disminuir el estrés.

Teniendo en cuenta esta situación, surgió la necesidad de conocer ¿Cuáles son las propiedades psicométricas de una escala de estrés laboral en trabajadores administrativos de la ciudad de Piura, 2021?

Al obtener los resultados de esta investigación fue de gran ayuda obtener conocimientos sobre el estrés laboral que se viene presentando los últimos tiempos en trabajadores administrativos, y de cómo este influye en su medio.

La presente investigación se justificó teóricamente en la vital importancia de conocer la realidad problemática local de Piura o estudios relacionados con respecto a los puntajes de estrés laboral en obreros administradores de la ciudad de Piura, 2021. Además se corroboró el conocimiento existente entre esta variable, de tal forma que pueda ser usado por futuras investigaciones.

Además se justificó prácticamente, en la recolección de datos y su procesamiento de análisis e interpretación de los resultados, que nos permitió conocer la realidad social de este problema y poder proponer alternativas de solución.

Del mismo modo se justificó metodológicamente, en las técnicas e instrumentos utilizados para la recolección de datos, de forma correcta, eficacia y confiabilidad permitiendo que los resultados obtenidos sean utilizados en otros trabajos de investigación similares, como un aporte significativo a la comunidad científica internacional.

Asimismo, se logró observar que uno de los trastornos en las distintas organizaciones, es el estrés, generando dificultad en las interacciones humanas, en la ocupación laboral, la complacencia personal y en la vida cognoscitiva de los trabajadores.

El estudio tomó como objetivo general Determinar las propiedades psicométricas de una escala de estrés laboral en trabajadores administrativos de la ciudad de Piura, 2021; y como objetivos específicos; establecer la evidencia de validez de contenido a través del método de criterio de expertos, identificar evidencia de

validez convergente a través del método de dominio total; identificar la validez de constructo a través de la técnica análisis factorial confirmatorio, identificar la confiabilidad interna a través del coeficiente de omega de Mc Donald's e identificar las normas percentiles del inventario de una escala de estrés laboral en trabajadores administrativos de la ciudad de Piura,2021.

II.MARCO TEÓRICO

Para empezar nuestra investigación se lleva a cabo una recopilación de trabajos previos como son antecedentes internacionales, nacionales y locales los cuales se mencionan a continuación:

Medina, Preciado y Pando (2007), en su investigación adaptación de la escala de stress laboral organizacional para obreros mexicanos, con una muestra de 254 trabajadores, de diseño psicométrico, se aplicó el Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT-OMS, siendo los resultados de Chi cuadrado de 0.05 y la prueba KMO 0.915 el cual evidencio un nivel adecuado de los ítems para prolongar con el estudio. El factor uno se le conoce como Condiciones Organizacionales y presentó 65% de eficacia notable, este está compuesto por 21 agregados los cuales evalúan la ordenación, la cohesión y respaldo del grupo en entorno laboral. El componente dos denominado como Procesos de Administradores que albergan 4 ítems implica aspectos de trámites y procesos administrativos de la organización, el cual ostentó 64% de valor notable. Se utilizó el método Alpha de Cronbach y arrojó un 0.9218, lo cual propone un alto nivel de ajuste de la herramienta para la localidad a estudiar.

Serrano.et.al (2016), en su investigación Análisis psicométrico de la escala de estrés para profesionales de enfermería de nacionalidad mexicana con una muestra de 164 trabajadores se perpetró el análisis de tipo factorial para lograr seleccionar las variables latentes, los resultados alcanzados fueron los cuatro componentes con un puntaje de matriz rotados superior al 0.30 en sus 25 ítems y 47.3 % de varianza, los cuales son: eficiencia laboral, interacción emocional, relación profesional y muerte/sufrimiento.

Nolasco y Pérez (2018), en su exploración denominada ““El stress Laboral y el Rendimiento Laboral en los Obreros Administrativos en el Área de Gestión Administrativa de BARRANCA Subsiguientemente se estimó a los copartícipes con las respectivas cifras factoriales, los cuales puntuaron en los tres niveles: bajo, medio y alto, arrojando que la escala NSS exhibió una distribución factorial de 4 extensiones con las fortificaciones de tipo psicométricas (validez y fiabilidad), y que las variables escondidas con mayor puntaje de estrés percibido son: eficiencia laboral y de la ugel – N°16, en el año 2018”, estudio realizado en 24 personas obreros Administrativos de la UGEL 16 Barranca del Área de Gestión

Administrativa, de tipo es Psicométrica, porque pesquisa echar de ver como las dimensiones del estrés laboral influencia en el rendimiento laboral. Teniendo un nivel de significación 0.05. Señalando que, el estrés laboral influencia de manera significativa en el rendimiento laboral de los obreros administrativos del área de gestión administrativa de la UGEL 16 BARRANCA, además mostro una Correlación de Rho de Spearman 0.671, dicha correlación es positiva y moderada.

Cremadas (2016), en su exploración denominada “Efecto del estrés laboral sobre el cuidado de enfermería”, se pretende reconocer los componentes profesionales estresantes de los profesionales, tipo de diseño analítico-descriptiva – analítico, prototipo de 72 expertos con categoría de diplomado en la carrera de enfermería. Se utilizó como herramienta cualitativa, descriptivo – analítico, incidental y prospectivo persiguiendo una sistemática de Delphi. En cierre, se presentó leves discrepancias, lo que indicaría que hay elementos organizativos no relacionados los cuales permiten ejecutar los estudios empíricos con el estrés laboral.

Imán (2016), en su investigación “Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Estrés Laboral en Colaboradores de una Empresa Pesquera de Paita”, tiene el propósito poder examinar los Peculios Psicométricos del Cuestionario de stress Laboral (JSS), delineación no experimental-transversal; de tipo Psicométrico. La empresa pesquera tiene 343 trabajadores Aproximadamente la muestra para dicha investigación fue de 181 aplicándoles el Interrogatorio sobre el Estrés Laboral Como resultado la investigación obtuvo validez de valores menores a 0,01; es confiable por alcanzar productos mayores a 0,875 y establecer el baremo percentilar.

Suarez (2013), en su averiguación Adaptación de la Escala de estrés Laboral de la OIT-OMS en obreros de veinticinco a treinta y cinco años de un Contact Center de Lima, de Diseño Instrumental, con una muestra de 203 trabajadores, con muestra de 89 obreros en el sitio de Cuidado al Consumidor y 114 en el espacio de Ventas de un Contact Center de Lima. Se utilizó el instrumento Escala de estrés Laboral de la OIT-OMS, Los puntajes revelan que la Escala de stress Laboral alcanza apropiadas propiedades psicométricas: Seguridad por el procedimiento de

consistencia interna (Alfa de Cronbach = 0.972) y la eficacia de constructo y contenido.

Suarez (Citado por Agurto, 2017), en la denominada tesis, "El stress laboral en los obreros de un Contact Center de la ciudad de Lima" muestra conformada por 203 obreros que cumplen su función como consultivos telefónicos, el instrumento de valoración utilizado fue el cuestionario de la OIT, las derivaciones de dicha investigación indicaron presencia de estrés laboral en niveles agudo, en el personal de contacto, menor para los consultivos telefónicos. Del mismo modo, se estableció la validez de contenido por medio de la V de Aiken en 7 expertos del área clínica, obteniendo una estimación en sus componentes de I.A. 1.00 y una significancia del 0.008**, también se determinó la validez de constructo por medio de dominio total a través del coeficiente de Spearman, obteniendo entre su escala general y componentes puntajes entre el 0.70 y 0.93, precisando valores adecuados, finalmente se determinó la consistencia interna por medio del coeficiente omega de Mc Donald's obteniendo puntajes en las dimensiones entre 0.74 y 0.90; del mismo se estableció la baremación del instrumento en base en tres categorías, leve, moderado, alto, determinando así que la escala es válida y confiable.

Para Agurto (2017), en su tesis "Niveles de stress en obreros del Área Administrativa de una Clínica de Lima – Callao" pretendía establecer los distintos niveles de estrés en las industrias, es de tipo descriptiva cuantitativa utilizando la cogida y análisis de datos, no experimental. El Cuestionario empleado es el de Estrés Laboral OIT-OMS, compuesto por 25 ítems. El resultado obtenido un 32% alto en balance compuesto por 17 % que incumbe a un nivel de estrés bajo.

Siguiendo con la presente investigación debemos realizar una definición conceptual y las teorías relacionadas al tema que mencionamos en lo siguiente:

Lozano (2019), mencionan que diversos eventos de la vida pueden ser componentes ocasionales de estrés, generando un desequilibrio emocional. El estrés surge cuando se identifica un contexto amenazante para el individuo, cuya dimensión sobrepasa sus propios recursos de afrontamiento, por ende, pone en peligro su propio bienestar.

Asimismo, Quintal y Arias (2021), argumentan que el estrés de tipo laboral nace como secuela de los escenarios que se producen en el ámbito de trabajo y perturban a la salud mental y física.

La teoría representa la correspondencia directa entre la satisfacción y la productividad que tenga el obrero entre los factores principales son : el sueldo para los individuos , bienes sociales a los individuos, tipo de inspección, contextos físicos y también ambientales de trabajo, las capacidades físicas de la asociación, ordenanzas internas, la clarividencia que tiene el trabajador de la gratificación que se manifiesta dentro de la formación para consigo mismo, “el interés que tiene el colaborador en la empresa varía y depende en ocupación del nivel de complacencia, las respuestas del ámbito laboral son distintas cuando se sienten cómodos , de cuando se siente fastidiados”. Brunet (2011)

Intervienen dos factores principales:

- Higiene con implicancia en (sueldo, contexto físico óptimo, relaciones con los compañeros, relación con el supervisor óptima).
- Estimulación con implicancias en (ascensos de puestos, reconocimientos, libertad de decidir cómo realizar un trabajo).

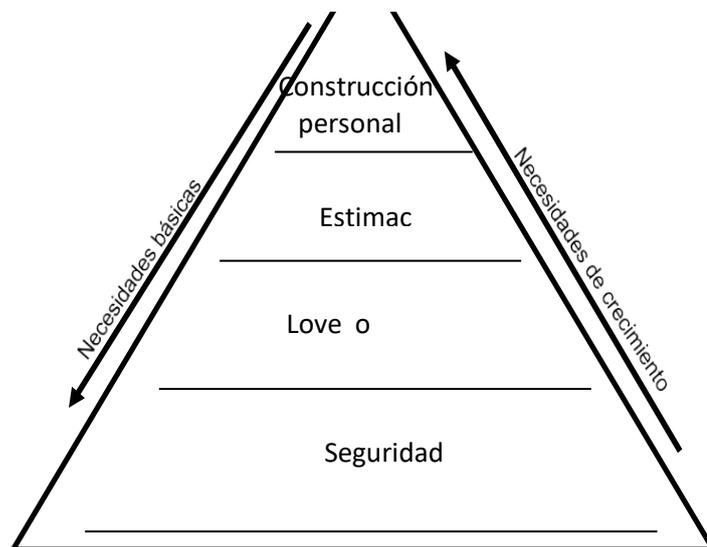
Según la Teoría de las necesidades, En la opinión de Maslow (como se citó de Agurto, 2017), indica que tenemos 5 carencias básicas por compensar, las fisiológicas, necesidad de protección, las sociales, deferencia, estima y de autodesarrollo, en el perímetro profesional, el individuo tiene la insuficiencia de apreciarse útil para su compañía donde trabaja, y esta debe brindarle la seguridad para su autodesarrollo al individuo.

- Necesidades orgánicas: Su iniciación biológica, hace referencia a la persistencia del hombre, como: insuficiencia de exhalar, saborear agua, dormir, consumir las 3 comidas diarias.
- Necesidad de seguridad: orientada a cubrir la necesidad de tipo personal, orden, permanencia y amparo. Se prioriza el cuidado físico del empleado, las

entradas y los recursos familiares de salud.

- Necesidad social: satisfechos las dos necesidades anteriores pasamos a, la siguiente fase con los componentes que impliquen el cariño, el afecto, el sentido de pertenencia o la afiliación a cierto conjunto social, casarse, asumir familia propia, ser parte de una comunidad como sentido de formar parte de un grupo determinado.
- Carencia con implicación de los sentimientos: afecto, sentimientos de cariño y pertenencia: Germina la insuficiencia del love – cariño, el sentido de pertenecer a un conjunto social y pretende cubrir las emociones de aislamiento y colocación.
- Carencia de estima-consideración: implica el reconocimiento de un individuo, y el respeto hacia los demás, al satisfacer esta necesidad. El individuo se siente seguro de sí mismo, enclaustrando emociones como confianza, provecho, capacidad, etc.

Figura 1: Monumento de las distintas carencias primordiales de Maslow



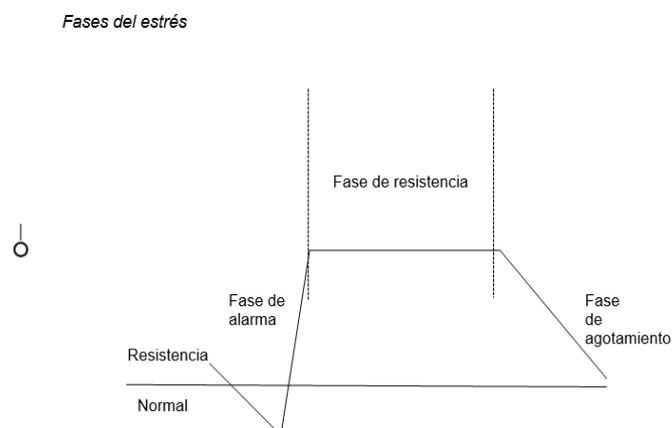
Fuente: Monumento de las distintas carencias primordiales de Maslow (como se citó de Agurto, 2017).

En La hipótesis de manifestaciones general de adaptación, postula Selye (1974), en su presunción nos propone la forma en la que el individuo se desplaza al afrontar el estrés, el estímulo puede ser de tipo físico, psicológico, de tipo cognitivo o emocional, llevándolo a la aplicación la contestación del cuerpo ante una situación de estrés va pasar por tres períodos:

Con base en Selye (1974), existen tres períodos del síntoma general para la adaptación de un individuo.

- **Alarma:** Caracterizado por la soltura de las hormonas, los cuales se desplazan los sistemas defensivos del cuerpo de una persona para poder adaptarse y confrontar los escenarios de estrés. Se dará un Acrecentamiento de la secreción del glucocorticoide generando esto una baja entereza a los estresantes.
- **Resistencia:** aceleración hormonal para que el cuerpo pase al apogeo, cuando el organismo protesta ante un contexto que lo intenta desestabilizar. Brotando un aguante de ajuste, conducta externa y reacciones internas pasan gracias a la interposición de 3 componentes del sistema endocrino designados como el eje: el Hipotálamo - Hipófisis- el denominado Suprarrenal. Mientras el hipotálamo, que está situado en el territorio medio de nuestro cerebro y encargado a su vez de recibir los mensajes-respuestas de nuestra corteza cerebral que son admitidos por la denominada hipófisis colocada al inicio del Sistema nervioso central, organiza el funcionamiento del organismo. La consecuencia es poder manejar las propias reservas potentes para seguir en la lucha o rendimiento laboral.
- **Extenuación:** El cuerpo malgasta de manera gradual su habilidad para la aceleración, subsistiendo sin reservas, como consecuencia surgen los malestares e incluido la difusión. Acrecentando la mucosidad de glucocorticoides, al final hay un claro declive.

Figura 2: Fases del estrés



Fuente: Teoría de Selye (1974)

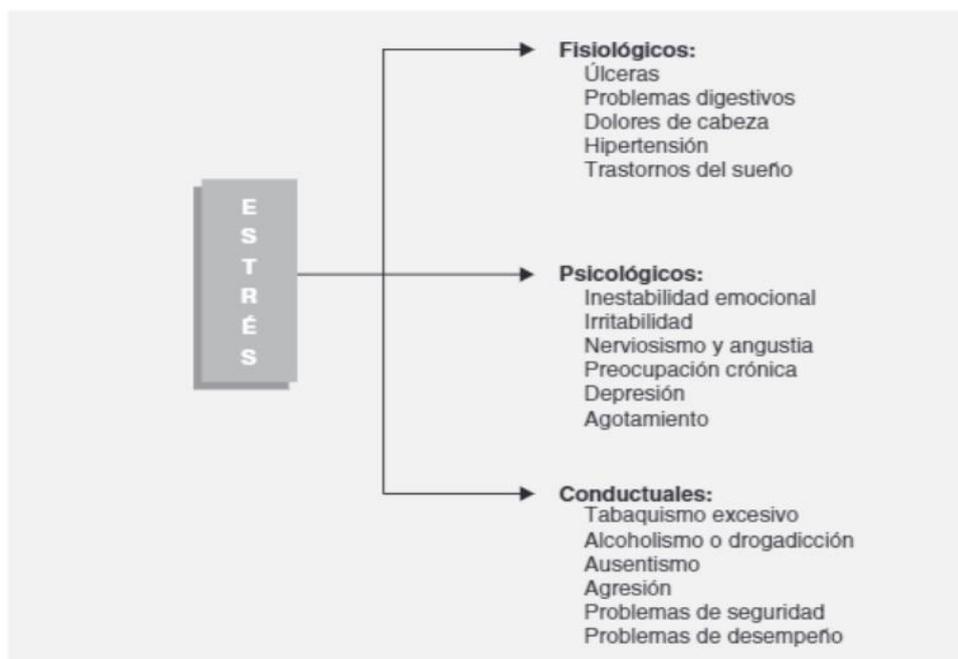
En la Hipótesis del Esfuerzo, indica Skinner (1981), que para el estrés es una correlación de dos variables el sujeto y el medio ambiente y que repercute en él a

su vez, incitando también una variedad de acontecimientos, propios de cada persona consignados a que este se adapte a un nuevo escenario. Se presenta que el dirigente debe concebir la analogía que comprende las conductas y sus secuelas las cuales pueden instituir escenarios de labor o trabajo que estimule las distintas conductas deseables y amedrenten las indeseables.

El Estrés y las características individuales, se exponen de diferentes modales dependiendo de la persona, los individuos al someterse bajo un agudo nivel de estrés pueden formar: incremento de la presión arterial y el estrés puede obstaculizar las decisiones asertivas que tome un individuo, no tener apetitos de ingerir alimentos. Las sospechas son de tres tipologías: las orgánicas, mentales, y actitudinales.

Por su parte Newstrom (2011), en su libro “Comportamiento Humano en el Trabajo” refiere que existen síntomas negativos y comunes que se muestra en la siguiente tabla.

Figura 3: Dimensiones del stress



Fuente: Newstrom (2011)

Hay Tipos de estrés, como dice Solas (Citado por Agurto, 2017), señala la categoría de regularizar y examinar las contestaciones de alerta del organismo las mismas que favorecen a las personas. Se plantean 2 medidas de reaccionar:

- Estrés positivo: La persona debe estar en sí, para logra tener una fase de alerta en el aspecto físico y psicológico, para obtener una mayor productividad. Saber manejar situaciones de estrés genera una vivencia favorable generando gozo y alegría en la persona.
- Estrés negativo: (DISTRES), período de consunción de tipo físico y psicológico el cual no le admite rendir adecuadamente debido a las labores dadas, estas no están al alcance de su capacidad. Para Lazarus (citado por Agurto, 2017), es el “secuela dada en la analogía entre el sujeto y su entorno, evaluado por aquel como amenazante que desborda sus recursos poniendo en peligro su bienestar “.

Podemos mencionar también las causas del stress según Schmitz (como se citó en García, 2009). Los orígenes más frecuentes son: los desajustes significativos en la vida particular, laboral o de estudios, así como también, dificultades de interrelación, deficiencias económicas, exceso de trabajo, sobrecarga familiar.

Refiere Rodríguez (citado por Agurto, 2017), el agotamiento o estrés sería la contestación del organismo a situaciones externas que turban el equilibrio emocional de los trabajadores, siendo una sobrecarga para la persona, guardando relación tanto con los requerimientos del contexto, como también de los recursos con los que cuente cada persona para así confrontar dicha situación dificultosa.

Genera respuestas a nivel:

- Cognitivo: los caracteres de sobresalto serán los distintos pensamientos y emociones de inquietud, miedo, vacilación, que acarrearán al sujeto a una etapa de alerta, rigidez especulando que los del entorno van a influenciar en sus problemas.
- Fisiológico: se representados como: pulsaciones, ataques de taquicardia, sudoración excesiva, molestias.
- Motor: presencia de problemáticas de expresión de tipo oral, asedios, movimientos repetitivos de pies, de manos.

Hay 3 niveles de estrés que son:

- Nivel Alto: El individuo va manifestar una sucesión de sintomatologías que afectaran su salud, desgana por las actividades, fatiga y bajo rendimiento, no hay presencia de motivación en este nivel.

- Nivel Moderado: El estado es de elasticidad equilibrada con algunos momentos de relajación sin caer en lo patológicas.
- Nivel Bajo: Situación relajada, cortas fatigas, el sujeto siente bienestar en el desarrollo de sus actividades.

En el Manejo del estrés laboral, El recelo y vigilancia del estrés esto implica la escasez de cambios en el trabajo, algunas pautas que debemos tener en cuenta:

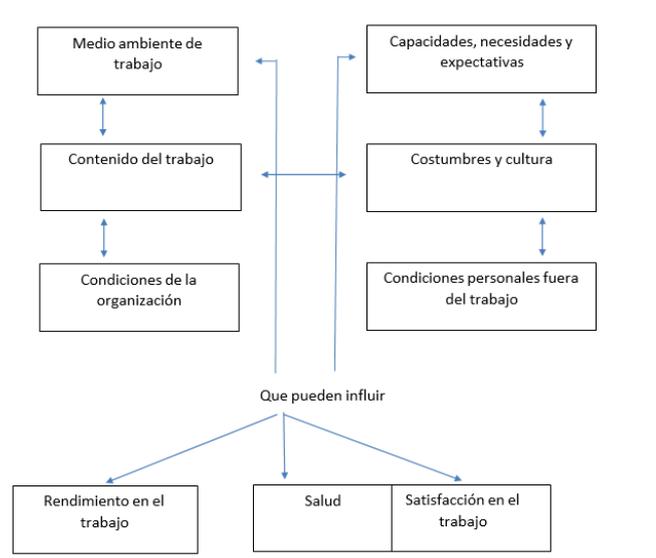
Las Consecuencias del estrés de acuerdo a Rafael y Salcedo (2020), revelan que el estrés laboral genera consecuencias negativas.

Resultados a nivel fisiológico: acrecentamiento de la tensión arterial, acrecentamiento de la tensión muscular, aumento del colesterol, malestares de la piel y desprendimiento de pelo.

Secuelas a nivel cognitivo: emoción de ansiedad, bajo nivel y mal humor.

Efectos a nivel psicomotor: hablar rápido, temblores, tartamudeo, risas nerviosas, bostezos excesivos e insomnio.

Figura 4: El estrés y su influencia en el contexto laboral



Fuente: El estrés y su importancia en las empresas Cooper (citado por Agurto, 2017).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación fue tecnológica, como menciona Hernández, Fernández y Baptista (2014), debido a que se utilizó de recursos específicos para la recolección de datos. Igualmente, la guía de investigación fue cuantitativo debido a que manejó la recolección y estudio de datos para poder contestar la investigación, manejando y utilizando la medida numeral, el uso de la estadística y el conteo como método para instaurar con precisión los distintos patrones de conducta en una población.

De otro lado fue de corte transversal debido a que se utilizó el instrumento del Cuestionario de Estrés Laboral OIT-OMS.

La investigación exhibió un diseño no experimental, transaccional; como afirman los autores Hernández, Fernández y Baptista (2014), nos dicen que “Se recolectaran las identificaciones en un debido momento, en un tiempo único y específico”.

Así mismo presentó un diseño instrumental porque evaluó las características psicométricas, de acuerdo a Ato, López y Benavente (citados por Agurto, 2017).

3.2. Operacionalización de la variable

Variable de Estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Strees laboral	Asimismo Arias, Tobón y Hidalgo y Santoyo (como se citó en Álvarez y Reyes, 2019), argumentan que el estrés laboral es el resultado de escenarios que se originan en el trabajo y afectan a la salud mental y física. El	La variable estrés laboral será medida mediante la adaptación de un cuestionario denominado Cuestionario OIT-OMS	• Clima y estructura laboral	Destrezas de la organización no es bien comprendida: 1, 2, 10, 11, 12, 16,20, 24	(N) Nunca (CN) Casi nunca (S) Siempre (CS) Casi siempre
			Tecnología Territorio	Saberes técnicos no es actualizado 3, 4, 14, 15, 22, 25	
			• Influencia del líder	Inspección indiferente a las necesidades de sus colaboradores 5, 6, 13, 17, 18,21	

	<p>denominado estrés laboral se origina ante una disconformidad entre la demanda laboral y los recursos del trabajador para hacerlas frente. Ante recursos limitados surge la problemática, produciendo un estado de agotamiento de índole físico y mental. Amenazando la salud y el bienestar del obrero, afectando relaciones</p>		<p>Respaldo del grupo Falta de cohesión.</p>	<p>Colaboración muy individualista poco apoyo grupal 8, 9, 19, 23</p>	
--	---	--	--	---	--

	familiares emocionales.	y				
--	----------------------------	---	--	--	--	--

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

La población estuvo desarrollada con los distintos obreros del que desempeñen su función en el área administrativa de las distintas entidades de ciudad de Piura.

Desde la posición de Balestrini (como se citó en Agurto, 2017), un espécimen o muestra es aquella porción característica de una ciudad, cuyas particularidades deben representar de forma exacta. La presente exploración estuvo compuesta por una población de 400 personas, entre edades de 18 años en adelante, los trabajadores fueron hombres como mujeres que desempeñaron su función en el área administrativa de la ciudad de Piura.

Criterios de inclusión

- Trabajadores administrativos de la ciudad de Piura
- Trabajadores administrativos mayores de 18 años
- Trabajadores administrativos que radiquen demográficamente en la ciudad de Piura.
- Trabajadores administrativos extranjeros que tengan un periodo laboral mayor a 6 meses en la ciudad de Piura.

Criterios de exclusión

- Trabajadores que no laboren en el área administrativa.
- Trabajadores que no se encuentren registrados en planilla.
- Trabajadores administrativos extranjeros que no tengan un periodo laboral mayor a 6 meses en la ciudad de Piura.
- Trabajadores administrativos que no radiquen demográficamente en la ciudad de Piura.

3.3.2. Muestra

La muestra de este estudio la conformó 400 personas del área Administrativa de la ciudad de Piura; así mismo se utilizó la fórmula de adecuación muestral con un 95 % de confianza y 5% de margen de desliz.

Figura 5

Fórmula de cálculo

$$n = \frac{Z^2 * N * p * q}{e^2 * (N-1) + (Z^2 * p * q)}$$

Z = nivel de confianza (correspondiente con tabla de valores de Z)

p = porcentaje de la población que tiene el atributo deseado

q = porcentaje de la población que no tiene atributo deseado = 1 –p

N = tamaño del universo (se conoce puesto que es finito)

e = error de estimación máximo aceptado

n = tamaño de la muestra.

3.3.3. Muestreo

La investigación presentó un muestreo probabilístico aleatorio estratificado, debido a que los individuos de la población presentan la misma posibilidad de ser designados para constituir parte del estudio.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica

La técnica utilizada fue la encuesta, permitió obtener y elaborar datos de manera eficaz, mediante procedimientos normalizados de recolección de datos y análisis de la población.

3.4.2. Instrumento

El instrumento utilizado fue el Cuestionario OIT-OMS, así mismo se conoce como una serie de recursos que han sido construidos o elaborados por el investigador para obtener información específica, Arias (2010).

Tabla 1

Ficha técnica de Escala de El Cuestionario OIT-OMS

Ficha técnica (OIT-OMS)

Cuestionario OIT-OMS

Datos	Descripción
	Ivancevich y Matterson(1980) -
▪ Autor	: Adaptado por Fanny amparo Agurto Aldana
▪ Procedencia	: Universidad Inca Garcilaso de la Vega- Lima callao
▪ Año	: 2017
▪ N° de ítems	: 25 ítems
▪ Escala	: Likert
▪ Significación	: Instrumento psicométrico para evaluar los niveles de estrés
▪ Nivel de evaluación	: (05) Niveles
▪ Segmento	: Adulto de 18 a más años
▪ Tiempos	: 15 min aprox.
▪ Ámbito	: Investigativo y organizacional.
▪ Materiales	: Cuestionario y ficha de registro
▪ Criterio de rigor	: Validez y confiabilidad

Validez

Se determinó la validez de contenido mediante el resultado encontrado en donde se ubica entre los trabajadores administrativos, el alto nivel (49%), en el nivel intermedio(29%), nivel bajo (20%). Los trabajadores del área administrativas y el nivel de estrés de una clínica de Lima – Callao, se manifestó: Factor I clima y estructura laboral se ubica en el nivel alto 56%; Factor II territorio y tecnología se ubica en el nivel bajo (35,4%); Factor III influencia del líder se ubica en el nivel alto (46%); Factor IV falta de cohesión y respaldo del grupo se ubica en el nivel (32,3%).

Confiabilidad

Para explorar la validez se utilizó la escala Likert para analizar los ítems que conforma el cuestionario de OTI –OMS, su confiabilidad fue del 0.972 utilizando el Alfa de Cronbach.

De acuerdo a Escurra (2013), la validez de contenido se establece entre un número de 5 a 10 expertos, con el objetivo de conocer los puntajes adecuados de los ítems que conforman las dimensiones, puntuando a los mismos bajo 3 criterios (relevancia, pertinencia y claridad), obteniéndose la V de Aiken a través de índice acuerdo y su significancia, postulando que 7 críticos deben obtener una significancia del 0.008** para ser válidos.

Para Saldaña (2016), menciona que la validez de contenido por dominio total requiere de conocer su distribución por medio de la prueba de ajuste de normalidad S-W cuando la muestra es igual o menor a 50 o con una significancia superior al 0.05.

Prosiguiendo con Martínez, Tuya, Martínez, Pérez y Cánovas (2009), considera que la validez de contenido mediante Spearman permite conocer la medida en que se relacionan los ítems con las dimensiones, considerando los valores superiores a 0.70 como adecuados.

López y Gutiérrez (2018), la validez de constructo por medio del análisis factorial confirmatorio a través de la bondad de ajuste, establece verificar los datos del modelo y una significancia inferior al 0.05 para ser considerada idónea.

Urrutia y Palomino (2010), refieren que la prueba de KMO permite conocer la validez de constructo del instrumento, estableciendo que mientras más cerca se encuentre el valor hacia 1, tendrá mayor efectividad, con puntajes $1 \geq KMO \geq 0.9$ asumen la categoría de “muy bueno”.

De acuerdo a López y Gutiérrez (2018), menciona que la matriz de factores rotados permite conocer cuáles son los ítems que componen las dimensiones y su pertinencia debe superar el 0.30 para conformar el componente.

Para Urrutia y Palomino (2010), estipulan que la consistencia interna se puede dar por medio de omega de McDonald's y Alfa de Cronbach, con puntajes adecuados próximos a la unidad.

3.5. Procedimientos

Para la realización de esta investigación se procedió con los siguientes pasos:

Se solicitó el permiso a las diferentes entidades tanto universitarias o empresas diversas, haciendo uso de una carta de introducción dirigida al representante del área de administración, posteriormente se obtuvo la autorización para la creación de la escala en la plataforma GOOGLE. Informando que el estudio es voluntario y anónimo, el instrumento será aplicado a 300 trabajadores administrativos de la ciudad de Piura durante 15 minutos por persona.

Así mismo se procedió a establecer el valor del comprendido por medio del juicio de expertos, revisando los ítems del inventario en base a 3 aspectos (pertinencia, relevancia y claridad).

Se aplicó el cuestionario OIT-OMS a trabajadores administrativos, y luego se verificó su confiabilidad interna mediante el Alfa de Cronbach.

3.6. Método de análisis de datos

Recolectados las fichas se procedió a transferir las contestaciones de los estimados al programa de tipo estadístico SPSS, para el estudio descriptivo de los ítems, en la que se halló la repetición de contestación, media, desviación estándar, asimetría.

Se llevó a cabo la correlación de Spearman para ver la relación de dimensiones con variable a través de análisis estadístico, como también el análisis factorial

confirmatorio, Así mismo se obtuvo la confiabilidad de la herramienta mediante el alfa de cronbach evidenciando la eficacia del instrumento de evaluación.

3.7. Aspectos éticos

La actual exploración se distribuyó a métodos, normas y técnicas APA para responder consecuencias verdaderas y exactas de este estudio, no se operaron ni falsearon los puntos conseguidos durante la recolección por los evaluados de datos al llevar a cabo la aplicación del instrumento de medición. (Del castillo ,2018)

ARTÍCULO 2º: Como científico, el psicólogo en cuanto a sus investigaciones utilizada el juicio para planificar su investigación de manera que el error en cuanto a los resultados sea mínimo, debe proporcionar una información amplia sobre las limitaciones encontradas en los datos y en las hipótesis, sobre todo cuando lo mencionado perjudique su investigación o trabajo.

IV. RESULTADOS

Tabla 2

Resultados de la validez de contenido a través de la V de Aiken del Cuestionario de Estrés Laboral OIT-OMS.

Ítems	Claridad		Relevancia		Pertinencia	
	I.A.	Sig.	I.A.	Sig.	I.A.	Sig.
Ítem 1	1	0.008**	1	0.008**	1	0.008**
Ítem 2	1	0.008**	1	0.008**	1	0.008**
Ítem 3	1	0.008**	1	0.008**	1	0.008**
Ítem 4	1	0.008**	1	0.008**	1	0.008**
Ítem 5	1	0.008**	1	0.008**	1	0.008**
Ítem 6	1	0.008**	1	0.008**	1	0.008**
Ítem 7	1	0.008**	1	0.008**	1	0.008**
Ítem 8	1	0.008**	1	0.008**	1	0.008**
Ítem 9	1	0.008**	1	0.008**	1	0.008**
Ítem 10	1	0.008**	1	0.008**	1	0.008**
Ítem 11	1	0.008**	1	0.008**	1	0.008**
Ítem 12	1	0.008**	1	0.008**	1	0.008**
Ítem 13	1	0.008**	1	0.008**	1	0.008**
Ítem 14	1	0.008**	1	0.008**	1	0.008**
Ítem 15	1	0.008**	1	0.008**	1	0.008**
Ítem 16	1	0.008**	1	0.008**	1	0.008**
Ítem 17	1	0.008**	1	0.008**	1	0.008**
Ítem 18	1	0.008**	1	0.008**	1	0.008**
Ítem 19	1	0.008**	1	0.008**	1	0.008**
Ítem 20	1	0.008**	1	0.008**	1	0.008**
Ítem 21	1	0.008**	1	0.008**	1	0.008**
Ítem 22	1	0.008**	1	0.008**	1	0.008**
Ítem 23	1	0.008**	1	0.008**	1	0.008**
Ítem 24	1	0.008**	1	0.008**	1	0.008**
Ítem 25	1	0.008**	1	0.008**	1	0.008**

Nota:

V: Coeficiente V de Aiken

Sig (p): Probabilidad de rechazar la hipótesis nula

I.A: Índice de acuerdo

**p<.05: Válido

En la tabla número 2 se obtuvo un número de 25 ítems, direccionados a medir estrés laboral en trabajadores administrativos, así mismo se comprobó que tienen

adecuada claridad, relevancia y pertinencia, determinada por el criterio de expertos, a través de la V de Aiken con puntajes de significancia de 0.008**.

Tabla 3

Prueba de normalidad de ajuste de la Escala de El Cuestionario OIT-OMS.

Pruebas de normalidad			
Kolmogorov - Smirnov			
	Estadístico	gl	Sig.
TOTAL	,087	400	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors.

En la tabla 3, la prueba de normalidad se precisó por medio de Kolmogorov - Smirnov mediante una significancia de 0.00. Siendo el resultado menor a 0,05, se trabajara con la correlación de Spearman por ser No paramétrica.

Tabla 4

Validez de constructo a través del dominio total de la Escala de El Cuestionario OIT-OMS.

Coefficiente de correlación					
	Stress Laboral	Clima y estructura laboral	Tecnológico	Influencia del líder	Respaldo del grupo Falta de cohesión
Coefficiente de correlación	1.000	,935**	,922**	,965**	,932**
Sig. (bilateral)		.000	.000	.000	.000
N	400	400	400	400	400

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

En el cuestionario de estrés laboral en trabajadores administrativos la correlación de Spearman presento un puntaje de 1,000 en su escala general, así mismo en el componente estructura laboral un puntaje de ,935**, en el segundo componente tecnológico un puntaje de ,922**, en el tercer componente influencia del líder un puntaje de ,965**, y en el componente respaldo del grupo y falta de cohesión un puntaje de ,932**, el coeficiente rho de Spearman concuerda en valores próximos a 1.

Tabla 5*Prueba de bondad de ajuste de la Escala de El Cuestionario OIT-OMS.*

Prueba de bondad de ajuste		
Chi-cuadrado	gl	Sig.
1287.015	251	.000

En tabla 5 se determinó la prueba de bondad de ajuste para determinar la validez de constructo por análisis factorial confirmatorio, obteniendo un puntaje de 0.000, considerándola adecuada.

Tabla 6*Análisis factorial confirmatorio de la Escala de El Cuestionario OIT-OMS.*

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		.950
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	8256.386
	gl	300
	Sig.	0.000

En la tabla 6 se determinó la prueba de KMO y esfericidad de Bartlett, obteniendo un puntaje de 0.950 y una significancia del 0.000, precisando valores adecuados.

Tabla 7*Matriz de factores rotados de la Escala de El Cuestionario OIT-OMS*

Ítem	Correlación	Factor	Estimado	p
Ítem 1	<---	DIME1	0.438	***
Ítem 2	<---	DIME1	0.676	***
Ítem 10	<---	DIME1	0.809	***
Ítem 11	<---	DIME1	0.868	***
Ítem 12	<---	DIME1	0.837	***
Ítem 16	<---	DIME1	0.601	***
Ítem 20	<---	DIME1	0.869	***
Ítem 24	<---	DIME1	0.745	***
Ítem 3	<---	DIME2	0.810	***
Ítem 4	<---	DIME2	0.741	***
Ítem 14	<---	DIME2	0.772	***
Ítem 15	<---	DIME2	0.736	***
Ítem 22	<---	DIME2	0.734	***
Ítem 25	<---	DIME2	0.763	***
Ítem 5	<---	DIME3	0.74	***
Ítem 6	<---	DIME3	0.827	***
Ítem 7	<---	DIME3	0.819	***
Ítem 13	<---	DIME3	0.832	***
Ítem 17	<---	DIME3	0.872	***
Ítem 18	<---	DIME3	0.870	***
Ítem 21	<---	DIME3	0.596	***
Ítem 19	<---	DIME4	0.453	***
Ítem 8	<---	DIME4	0.380	***
Ítem 9	<---	DIME4	0.486	***
Ítem 23	<---	DIME4	0.498	***

Aplicado a 400 Sujetos

En la tabla 7, se conoció que el instrumento está conformado por 4 dimensiones; el primer componente por un número de 8 ítems, 2 componentes con 6 ítems, 3 componentes con 7 ítems y finalmente la última dimensión con 4 ítems, así mismo cuenta con valores entre 0.380 y 0.869. Por lo tanto, es válida la correlación de datos.

Tabla 8

Consistencia interna por medio del coeficiente omega de McDonald's de la Escala de El Cuestionario OIT-OMS.

Consistencia	McDonald's ω	Categoría	N° de Ítems
Clima y estructura laboral	0.891	Aceptable	8
Tecnológico	0.866	Aceptable	6
Influencia del líder	0.899	Aceptable	7
Respaldo del grupo Falta de cohesión	0.900	Aceptable	4
Stress Laboral	0.967	Aceptable	25

En la tabla 8 se determinó la consistencia interna por medio de omega de McDonald's, obteniendo en su escala general un puntaje de 0.967**, la primera dimensión con 0.891**, segunda dimensión 0.866**, tercera dimensión 0.899** y finalmente la cuarta dimensión 0.900**, otorgando la categoría de aceptable.

Tabla 9*Normas percentilares de baremación de la Escala de El Cuestionario OIT-OMS.*

Estadísticos							
		Stress	Clima y		Influencia	Respaldo	Categoría
		Laboral	estructura laboral	Tecnológico	del líder	del grupo Falta de cohesión	
Percentiles	5	31	10	7	9	4	BAJA
	10	35	11	8	9	5	
	15	39	13	9	10	5	
	20	43	14	10	11	6	
	25	46	15	11	12	7	
	30	48	16	11	13	7	PROMEDIO
	35	50	16	12	13	8	
	40	51	17	12	14	8	
	45	55	18	13	15	8	
	50	58	19	14	16	10	
	55	62	19	14	17	10	
	60	64	21	15	18	10	
	65	67	22	16	19	12	
	70	70	23	17	21	12	
	75	74	24	17	21	12	
	80	77	25	19	23	13	ALTA
	85	83	27	20	23	14	
90	87	29	22	26	16		
95	100	32	24	28	16		
100	100.000	32.000	24.000	28.000	16.000		
Media	60.265	19.595	14.253	16.770	9.648		
Mediana	58.000	19.000	14.000	16.000	10.000		
Desviación estándar	19.5555	6.1961	4.9091	5.8483	3.6704		
Varianza	382.416	38.392	24.099	34.203	13.472		
Mínimo	26.0	8.0	6.0	7.0	4.0		
Máximo	100.0	32.0	24.0	28.0	16.0		

En la tabla 9 se determinó la baremación por medio de percentiles, otorgando 3 categorías baja (5-25), promedio (30-75) y alta (80-100).

V. DISCUSIÓN

La investigación precisó como objetivo determinar las propiedades psicométricas de la escala de estrés laboral en trabajadores administrativos de la ciudad de Piura, presentando como primer objetivo establecer la evidencia de validez de contenido por medio del criterio de jueces aplicando la V de Aiken, obteniendo como resultados que de un número de 7 expertos arrojaron una significancia en los marcadores de claridad, relevancia y pertinencia de 0.008** y un índice de acuerdo de 1,00; indicando adecuados valores. De acuerdo a Escurra (2013), menciona que la cifra de oscilante debe ser representativa entre 5 a 10 jueces, así mismo deben puntuar los ítems que pertenecen a las dimensiones en base de 3 criterios (relevancia, claridad y pertinencia), determinando que con un número de 7 jueces el I.A debe obtener 1.000 con una significancia de 0.008** para considerarse idóneo. En la investigación precisada por Suarez (Citado por Agurto, 2017), denominada El stress laboral en los obreros de un Contact Center en Perú, se determinó la V de Aiken en 7 expertos del área clínica, con una valoración en sus componentes de I.A. 1.00 y una significancia del 0.008**, obteniendo finalmente que la herramienta es válida en su contenido.

Como segundo objetivo se identificó la validez de constructo por medio del dominio total convergente utilizando el coeficiente de Rho Spearman, obteniendo un puntaje de 1,000 en la escala general, en el primer factor 0.935**, segundo componente 0.922**, tercera dimensión 0.965** y en el cuarto factor 0.932**, obteniendo valores adecuados. Para Martínez, Tuya, Martínez, Pérez y Cánovas (2009), la validez por dominio total utilizando Spearman permite conocer la medida de relacionan entre los agregados y los factores, considerando los valores óptimos superiores a 0.70. De acuerdo a Suarez (Citado por Agurto, 2017), en su investigación antes en mención, requirió de la validez de constructo por dominio total utilizando coeficiente de Spearman, logrando en su escala general un puntaje de 0.93 y en sus 4 dimensiones valores entre 0.70 y 0.93; por lo tanto, se determina que la escala presenta una adecuada eficacia y correlación significativa es válida convergente.

En el tercer objetivo se identificó la validez de constructo por medio de análisis factorial confirmatorio se obtuvo un puntaje de 0.000 en su ajuste bondad utilizando el Chi cuadrado, considerándose adecuada. Para López y Gutiérrez (2018), establece que la bondad de ajuste, debe presentar una significancia inferior al 0.05 para ser óptima. En el estudio realizado por Medina, Preciado y Pando (2007), titulado escala de stress laboral organizacional en pobladores de México, se establece el chi cuadrado a través del ajuste de bondad con un valor de 0.05, determinando que la escala presentaba una adecuada eficacia y se ajusta al esquema de varianzas.

Prosiguiendo con el anterior objetivo se determinó el coeficiente de Kaiser- Meyer-Olkin y la esfericidad de Bartlett, con valores de 0.950 y una significancia del 0.000, considerándose adecuados. De acuerdo a Urrutia y Palomino (2010), el KMO admite conocer la validez de constructo, con puntajes $1 \geq KMO \geq 0.9$ considerándose “muy bueno”. En la investigación de Medina, Preciado y Pando (2007), utilizó el Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT-OMS, obteniendo un KMO 0.915; determinando que la escala presenta una idónea validez y es aceptable realizar el análisis factorial.

Continuando se determinó la matriz de componentes rotados, obteniendo que la escala presentaba 4 factores, denominados clima y estructura laboral con 8 agregados, tecnología con 6 ítems, influencia del líder con 7 ítems y finalmente respaldo del grupo con 4 ítems, con puntajes entre 0.380 y 0.869, obteniendo valores adecuados. Para López y Gutiérrez (2018), menciona que la matriz de factores rotados debe superar el 0.30 para conformar el componente. Para Serrano.et.al (2016), en su investigación denominado Análisis psicométrico de la escala de estrés en personas de México, determinaron cuatro componentes que en la validez de constructo por matriz rotado con puntajes superiores al 0.30 y una varianza total explicada de 47.3%, determinando que la escala presenta una idónea validez en la correlación de los ítems con sus dimensiones, por lo tanto, el análisis factorial confirmatorio ha sido significativo.

Como cuarto objetivo se identificó la confiabilidad interna a través del coeficiente de omega de Mc Donald's, obteniendo en su escala general 0.967**, clima y estructura laboral 0.891**, tecnológico 0.866**, influencia de líder 0.899** y respaldo del grupo 0.900**, otorgando la categoría de aceptable. Para Urrutia y Palomino (2010), estipulan que la consistencia interna debe obtener puntajes cercanos a la unidad. Así mismo en la investigación de Stress laboral en 203 sujetos de Contact Center de Lima propuesta por Suárez (Citado por Agurto, 2017), se determinó el omega de Mc Donald's con valores en sus componentes entre 0.74 y 0.90; determinando así la fiabilidad de la herramienta tiene precisión en el tiempo.

Y finalmente como quinto objetivo se identificó la baremación por medio de las normas percentilares del inventario, obteniendo 3 categorías para la escala general y dimensiones de baja (5-25), promedio (30-75) y alta (80-100), prosiguiendo con la investigación de Suárez (Citado por Agurto, 2017), se determinó la baremación del instrumento Stress Laboral, obteniendo 3 categorías, leve, moderado y alto; indicando así que las normas mediante percentiles, permite generar una categoría a los puntajes establecidos por medio de las respuestas.

VI. CONCLUSIONES

- Se determinó las propiedades psicométricas de la escala de estrés laboral en trabajadores administrativos de la ciudad de Piura, 2021.
- Se estableció la validez de contenido a través de 7 jueces expertos, obteniendo un índice de acuerdo de 1.000 con una significancia de 0.008**, bajo los criterios de claridad, pertinencia y relevancia de un número de 25 ítems.
- Se identificó la validez de constructo por medio del método de dominio total convergente obteniendo un puntaje en coeficiente de Spearman en su escala general de 1.000; y en sus cuatro dimensiones, 0.935**, 0.922**, 0.965** y 0.932**, determinando valores adecuados.
- Se identificó la validez de constructo por medio del análisis factorial confirmatorio obteniendo un puntaje de KMO de 0.950 y una significancia del 0.000 en la prueba de esfericidad de Bartlett, considerándose adecuados. Así mismo se determinó la matriz de factores rotados, obteniendo 4 factores y 25 ítems, distribuidos en el primer componente con 8 agregados, segundo componente con 6 ítems, tercer componente con 7 ítems y la cuarta dimensión 4 ítems.
- Se identificó la consistencia interna por medio de omega de Mc Donald's, obteniendo en su escala general 0.967** y en sus cuatro componentes 0.891**, 0.866**, 0.899** y 0.900**.
- Se identificó las normas percentilares del inventario en 3 categorías bajo (5-25), promedio (30-75) y alta (80-100).

VII. RECOMENDACIONES

- El instrumento contó con una modalidad virtual en relación a su forma de aplicación, recomendando en próximas investigaciones realizar la aplicación de la herramienta en modalidad presencial, con el objetivo de corroborar los resultados arrojados.
- La investigación contó con un piloto de 110 sujetos y una muestra de 400 individuos, recomendando aumentar el número de muestra para obtener resultados más objetivos.
- El instrumento cuenta con niveles estadísticos idóneos pudiendo ser utilizado por profesionales del área organizacional para estudios psicométricos o de diagnóstico.

REFERENCIAS

- Álvarez, D., y Reyes, F. (2019). *Salud mental percibida y distrés psicológico en estudiantes de Ciencias Psicológicas y Médicas de la Universidad Central del Ecuador*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Central de Ecuador]. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/18275/1/T-UCE-0007-CPS-106.pdf>
- Agurto, F. (2017). *Niveles de estrés en trabajadoras del Área Administrativa de una Clínica de Lima – Callao*. [Tesis de grado, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1367/TRAB.SUFIC.PROF.%20FANNY%20AMPARO%20AGURTO%20ALDANA.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Arias, J. (2010). *Artículo de Investigación* 6ª edición, Editorial episteme.
- Brunet, L. (2011). *El Clima de Trabajo en la Organización*. Editorial Trillas-México.
- Calderon, H. y Luna, S. (2018). *Estrés laboral y desempeño de los colaboradores en la empresa procasa srl, chimbote – 2018*. [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28900/Calder%C3%B3n_OHY-LunaVictoria_LSZ.pdf?sequence=1
- Chávez, L., y Quispe, J. (2016). *El estrés laboral y su efecto en el desempeño de los trabajadores administrativos del área de gestión comercial de electro sur S.A en el periodo 2015*. [Tesis de licenciatura: Universidad Privada de Tacna]. <http://repositorio.upt.edu.pe/handle/UPT/80>
- Chiang, M., Riquelme, G., y Rivas, P. (2018). Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. *Revista Ciencia y trabajo*, 20(63), 178-186.

https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0718-24492018000300178&lng=es&nrm=iso

- Cohen, E. (2018). *Estrés laboral es tan dañino como el humo del cigarro*. Editorial Forbes Staff.
- Cremadas, J. (2016). *Repercusión del estrés laboral sobre la atención de enfermería*. [Tesis Doctoral, Universidad de Alicante]. https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/54317/1/tesis_cremades_puerto.pdf
- Del Castillo, D. (2018). La ética de la investigación científica y su inclusión en las ciencias de la salud. *Revista del hospital clínico quirúrgico Arnaldo Milan Castro*, 12(2), 14-24. <http://www.revactamedicacentro.sld.cu/index.php/amc/article/view/880/1157>
- Escurre, L. (2013). Cuantificación de la Validez de contenido por criterio de Jueces. *Revista Dialnet*, 103-111. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6123333.pdf>
- Espinosa, J., Contreras, F., y Esguerra, G. (2009). Afrontamiento al estrés y modelo psicobiológico de la personalidad en estudiantes universitarios. *Revista Diversitas, Perspectivas en psicología*, 5(1), 87-95. <http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v5n1/v5n1a08.pdf>
- García, M. (2009). Clima organizacional y su diagnóstico: una aproximación conceptual. *Revista Cuadernos de administración*, 42(48), 43-61. <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. *Revista Mc Graw Hill Education*, 6(1), 1-634. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Imán, C. (2016). *Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Estrés Laboral en Colaboradores de una Empresa Pesquera de Paíta*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/10061/iman_mc.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Ivancevich, J., y Matteson, M. (1989). El estrés y Trabajo una perspectiva gerencial. *Editorial Trillas*.
- López, M., y Gutiérrez, L. (2018). Como analizar e interpretar un análisis factorial utilizando el SPSS .*Revista innovación*, 12(2) ,1-14.
<file:///C:/Users/Usuario/Downloads/000000.pdf>
- Lozano, J. (2019). *Estrés y satisfacción laboral en universitarios que realizan prácticas pre profesionales*. [Tesis Bachiller en Psicología Universidad San Ignacio de Loyola]. <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/9310>
- Martínez, O., Tuya, L., Martínez, M., Pérez, A., y Cánovas, A. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman caracterización. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 8(2).
<https://www.redalyc.org/pdf/1804/180414044017.pdf>
- Medina, S., Preciado, M., y Pando, M. (2007). Adaptación de la escala de Estrés laboral organizacional para trabajadores mexicanos. *Revista Salud Pública y Nutrición*, 8(4), 45-55.
<https://www.medigraphic.com/pdfs/revsalpubnut/spn-2007/spn074f.pdf>
- Meneses, R., y Chacón, G. (2006). Psicología Laboral. *Revista interamericana en psicología ocupacional*, 40, 227-230.
[https://www.jornaldepsicología.\(2006\)-vol.40 /pp. 227-230](https://www.jornaldepsicología.(2006)-vol.40 /pp. 227-230)
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. Editorial Mac Graw Hill.
- Nolasco, G., y Pérez, J. (2018). *El Estrés Laboral y el Rendimiento Laboral en los Trabajadores Administrativos en el Área de Gestión Administrativo de la UGEL – N°16 BARRANCA, durante el año 2018*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión].
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3172/tesis-final.%20GJ.pdf?sequence=1&isAllowed>
- Saldaña, R. (2016). Metodología de la investigación prueba de ajuste de bondad a una distribución normal. *Revista enfermería del trabajo*, 6(3), 105-114.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5633043.pdf>

- Serrano, et.al (2016) Análisis psicométrico de la escala de estrés para profesionales mexicanos de enfermería. *Revista iberoamericana de ciencias de la salud*, 5(10), 1-18.
[file:///C:/Users/user/Downloads/DialnetAnalisisPsicometricoDeLaEscalaDeEstrésParaProfesio-5662128%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/DialnetAnalisisPsicometricoDeLaEscalaDeEstrésParaProfesio-5662128%20(1).pdf)
- Skinner, B. (1981). *Ciencia y conducta humana*. Editorial Fontaella Barcelona.
- Suarez, 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. *Revista psiqueMag*, 2 (1), 33-50. <file:///C:/Users/user/Downloads/208-18-PB.pdf>
- Organización Mundial de la Salud. (2008). "Sensibilizando sobre el Estrés Laboral en los Países en Desarrollo - Lima Consejo para empleadores y representantes de los trabajadores". Protección de la Salud de los Trabajadores Serie .*Repositorio institucional Iris N° 6*.
<https://apps.who.int/iris/handle/10665/43770>
- Quispe, S. (2016). *Niveles De Estrés Y Clima Laboral En Los Colaboradores De Una Empresa Privada De Lima*. [Tesis de grado, Universidad Autónoma del Perú].
<http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/366/1/QUISPE%20GAMIO%2c%20SHERLLEY%20KATHERINE%20JULLY%20ROSSMERY.pdf>
- Quintal, A., y Arias, G. (2021). *Educación por competencias con enfoque socioformativo* y su impacto en el desarrollo social sostenible. *Revista Ecociencia internacional*, 3(4), 39-48.
https://www.researchgate.net/publication/350165442_Educacion_por_competiciones_con_enfoque_socioformativo_y_su_impacto_en_el_desarrollo_social_sostenible
- Rafael, E., y Salcedo, B. (2020). *Estrés laboral y su relación en el desempeño de los colaboradores de distribuciones don Teo Sac*. [Tesis de licenciatura, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo].
<http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1502/Tesis%20E>

[Rafael%20by%20B.Salcedo%20-%20Estres%20Laboral%20y%20su%20relacion%20con%20el%20Desemp e%3%B1o%20en%20Distribuciones%20Don%20Teo%20SAC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://invassat.gva.es/es/visor-biblioteca/-/asset_publisher/LvSYKI0K6pLa/content/suarez-tunannana-angela-2013-adaptacion-de-la-escala-de-estres-laboral-de-la-oit-oms-en-trabajadores-de-25-a-35-anos-de-edad-de-un-contact-center-de-l)

Suarez, 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*. [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. https://invassat.gva.es/es/visor-biblioteca/-/asset_publisher/LvSYKI0K6pLa/content/suarez-tunannana-angela-2013-adaptacion-de-la-escala-de-estres-laboral-de-la-oit-oms-en-trabajadores-de-25-a-35-anos-de-edad-de-un-contact-center-de-l

Selye, H. (1974). *Estrés sin distres*. Editorial Hodder y Stoughton.

Urrutia, J., y Palomino, R. (2010). Componentes principales en la determinación de estaciones con patrones homogéneos de temperatura en el chocó. *Revista Científica Técnica*, 16(45), 257-262. <https://revistas.utp.edu.co/index.php/revistaciencia/article/view/315>

ANEXOS

ANEXO 1: OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

Variable de Estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Strees laboral	Asimismo Arias, Tobón y Hidalgo y Santoyo (como se citó en, Álvarez y Reyes 2019), argumentan que el estrés laboral es el resultado de escenarios que se originan en el trabajo y afectan a la salud mental y	La variable estrés laboral será medida mediante la adaptación de un cuestionario denominado Cuestionario OIT-OMS	<ul style="list-style-type: none"> • Clima y estructura laboral 	Destrezas de la organización no es bien comprendida: 1, 2, 10, 11, 12, 16,20, 24	(N) Nunca (CN) Casi nunca (S) Siempre (CS) Casi siempre
			<ul style="list-style-type: none"> • Tecnología 	Saberes técnicos no es actualizado 3, 4, 14, 15, 22, 25	
			<ul style="list-style-type: none"> • Influencia del líder 	Supervisión indiferente a las necesidades de sus colaboradores 5, 6,7, 13, 17, 18,21	

	<p>física. El denominado estrés laboral se produce ante una discrepancia entre la demanda laboral y los recursos del trabajador para hacerlas frente. Ante recursos limitados surge la problemática, produciendo un estado de agotamiento de índole físico y mental. Amenazando la salud y el bienestar del</p>		<ul style="list-style-type: none">• Respaldo del grupo	<p>Colaboración muy individualista poco apoyo grupal 8, 9, 19, 23</p>	
--	---	--	--	---	--

	trabajador, afectando relaciones familiares y emocionales.				
--	--	--	--	--	--

ANEXO 2: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

A continuación, se detalla una lista de preguntas, indique Ud. el número que más este en función de cómo está actuando en su vida laboral. Marque con una cruz el grado de las ideas expresadas en cada enunciado según cómo cree Ud. Actúa o actuaría ante una situación similar.

1 = NUNCA

2 = CASI NUNCA

3 = SIEMPRE

4 = CASI SIEMPRE

La encuesta es anónima trate de contestar de la manera más sincera posible, los resultados son con fines de estudio universitario.

PREGUNTAS	NUNCA	CASI NUNCA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE
1. La gente no comprende la misión y metas de la organización				
2. La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado				
3. No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.				
4. El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.				
5. Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.				
6. Mi supervisor no me respeta.				

7. No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.				
8. Mi equipo no respalda mis metas profesionales.				
9. Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.				
10. La estrategia de la organización no es bien comprendida.				
11. Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.				
12. Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.				
13. Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.				
14. No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.				
15. No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.				
16. La estructura formal tiene demasiado papeleo.				
17. Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.				
18. Mi equipo se encuentra desorganizado.				
19. Mi equipo no me brinda protección en relación con				

injustas demandasde trabajo que me hacen los jefes.				
20. La organización carece de dirección y objetivo.				
21. Mi equipo me presiona demasiado.				
22. Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.				
23. Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.				
24. La cadena de mando no se respeta				
25. No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.				

ANEXO 3: MATRIZ DE CONSISTENCIA DEL MARCO METODOLÓGICO

PROBLEMA CENTRAL	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	TÍTULO	OBJETIVOS
<p>En el presente el estrés laboral, es muy común en muchos trabajadores, existe correlación entre las exigencias laborales y estrés en contexto laboral</p> <p>Trabajando.com realizo una encuesta el 2021, donde arrojó que más del 50% de los peruanos sufre o padece de estrés laboral crónico como secuela del trabajo remoto y el desempleo que vienen afrontando. Durante este segundo confinamiento en medio de la pandemia de COVID-19, el estrés puede verse en incremento.</p>	<p>¿Cuáles son las propiedades psicométricas de una escala de estrés laboral en trabajadores administrativos de la ciudad de Piura 2021?</p>	<p>Análisis Psicométrico de una escala de estrés laboral en trabajadores administrativos de la ciudad de Piura ,2021.</p>	<p>Objetivo General</p> <ul style="list-style-type: none"> - El estudio toma como objetivo general Determinar las propiedades psicométricas de una escala de estrés laboral en trabajadores administrativos de la ciudad de Piura,2021 <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Establecer la evidencia de validez de contenido a través del método de criterio de expertos, de una escala de estrés laboral en trabajadores administrativos de la ciudad de Piura, 2021. - Identificar evidencia de validez de constructo a través del método de dominio total convergente de una escala de estrés laboral

			<p>en trabajadores administrativos de la ciudad de Piura, 2021.</p> <ul style="list-style-type: none">- Identificar la validez de constructo a través de la técnica análisis factorial confirmatorio de una escala de estrés laboral en trabajadores administrativos de la ciudad de Piura, 2021.- Identificar la confiabilidad interna a través del coeficiente de omega de Mc Donald's de una escala de estrés laboral en trabajadores administrativos de la ciudad de Piura, 2021.- Identificar las normas percentiles del inventario de una escala de estrés laboral en trabajadores administrativos de la ciudad de Piura, 2021.
--	--	--	---

TIPO DE INVESTIGACIÓN	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN-MUESTRA	TÉCNICAS DE INSTRUMENTO
<p>El tipo de investigación fue tecnológica, como menciona Hernández, Fernández y Baptista (2014), debido a que se utilizó de recursos específicos para la recolección de datos. Igualmente, la guía de investigación fue cuantitativo debido a que manejó la recolección y estudio de datos para poder contestar la investigación, manejando y utilizando la medida numeral, el uso de la estadística y el conteo como método para instaurar con precisión los distintos patrones de conducta en una población.</p>	<p>Diseño de la investigación, según su diseño, tiene las siguientes características: Es investigación no-experimental porque no se propone conocer la utilidad de un programa o procedimiento, sino que pretende realizar un paso previo que es el análisis de la realidad actual (Hernández, y otros, 2014) de la población de madres de familia.</p> <p>Es investigación ‘de campo’ porque el modo más adecuado para la recolección de información social es en el contexto de natural desempeño cotidiano (Hernández, y otros, 2014), que, en este caso, es cuando van al Centro de Estimulación Temprana a recoger a sus hijos.</p>	<p>La muestra estará conformada por 300 trabajadores administrativos mayores de 18 años de la ciudad de Piura 2021.</p>	<p>Se utilizará el cuestionario OIT—OMS, se utilizó una técnica cuantitativa mediante la respuesta frente alternativa de escala Likert.</p>

	<p>Es de corte transversal, debido a que para las exigencias de los objetivos sólo es necesario una recogida de información de campo (Hernández, y otros, 2014). Es así que los instrumentos se aplicarán en una sola ocasión.</p>		
--	--	--	--

ANEXO 4: TABLA DE ESPECIFICACIÓN DE LA VARIABLE

VARIABLE						
Estrés Laboral						
DEFINICIÓN CONCEPTUAL						
Asimismo, Álvarez y Reyes (como se citó en Arias, Tobón y Hidalgo y Santoyo, 2019), argumentan que el estrés de tipo laboral nace como secuela de los escenarios que se producen en el ámbito de trabajo y perturban a la salud mental y física						
DEFINICION OPERACIONAL						
El estrés laboral se evaluará mediante el Cuestionario OIT-OMS, cuyo autor es Ivancevich y Matterson(1980) - Adaptado por Fanny amparo Agurto Aldana y será aplicado en trabajadores administrativos mayores de 18 años						
DIMENSIONES	DEFINICION CONCEPTUAL	OBJETIVO DIMENSIONAL	INDICADORES	% ITEMS	N° ITEMS	ITEMS
Dimensión 1 CLIMA Y ESTRUCTURA LABORAL	El clima organizacional nace de la idea de que el hombre vive en ambientes complejos y dinámicos, puesto que	evaluar el comportamiento que afecte la	Estrategias de la organizaciónno es bien comprendida	32%	8 ítems	1- La gente no comprende la misión y metas

	<p>las organizaciones están compuestas de personas, grupos y colectividades que generan comportamientos diversos y que afectan ese ambiente. Arias, Tobón y Hidalgo y Santoyo (como se citó en, Álvarez y Reyes 2019)</p>	<p>estructura organizacional</p>				<p>de la organización</p> <p>2- La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado</p> <p>10- La estrategia de la organización no es bien comprendida</p> <p>11.Las políticas generales iniciadas por la</p>
--	---	----------------------------------	--	--	--	--

						<p>gerencia impiden el buen desempeño</p> <p>12.Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo</p> <p>16.La estructura formal tiene demasiado papeleo</p> <p>20.La organización carece de dirección y objetivo</p>
--	--	--	--	--	--	--

						24. La cadena de mando no se respeta
Dimensión tecnología	Aplicación sistemática del conocimiento científico (u otro conocimiento organizado) a tareas prácticas. Arias, Tobón y Hidalgo y Santoyo (como se citó en, Álvarez y Reyes 2019)	Evalúa el conocimiento científico referente a tecnología	conocimiento técnico no es actualizado	24%	6 ítems	3. No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo 4. El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado. 14.No se dispone de conocimiento técnico para

						<p>seguir siendo competitivo</p> <p>15.No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo</p> <p>22.Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo</p> <p>25. No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.</p>
--	--	--	--	--	--	---

<p>Influencia del líder</p>	<p>El estilo de liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos. Arias, Tobón y Hidalgo y Santoyo (como se citó en, Álvarez y Reyes 2019)</p>	<p>Evaluar el desempeño de los trabajadores con referencia a la influencia del líder.</p>	<p>supervisión indiferente a las necesidades de sus colaboradores</p>	<p>28%</p>	<p>7 ítems</p>	<p>5. Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes</p> <p>6. Mi supervisor no me respeta</p> <p>7. No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha</p> <p>13. Mi supervisor no se preocupa de mi</p>
-----------------------------	---	---	---	------------	----------------	--

						<p>bienestar personal</p> <p>17. Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo</p> <p>18. Mi equipo se encuentra desorganizado</p> <p>21. Mi equipo me presiona demasiado</p>
respaldo del grupo	el conjunto de dos o más individuos que se relacionan y son interdependientes, que	evaluar la colaboración y el apoyo con él que cuentan los	Colaboración muy individualista	16%	4 Ítems	8. Mi equipo no respalda mis

	<p>se reunieron para conseguir objetivos específicos". Arias, Tobón y Hidalgo y Santoyo (como se citó en, Álvarez y Reyes 2019)</p>	<p>trabajadores administrativos</p>	<p>poco apoyo grupal</p>			<p>metas profesionales</p> <p>9.Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes</p> <p>19.Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario</p> <p>23.Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio</p>
--	---	-------------------------------------	--------------------------	--	--	---

						dentro de la organización
--	--	--	--	--	--	------------------------------

ANEXO 5: DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio del presente documento confirmo mi consentimiento para participar en la investigación denominada: “Análisis psicométrico de una escala de estrés laboral en trabajadores administrativos de la ciudad de Piura, 2021.”

Se me ha explicado que mi participación consistirá en lo siguiente:

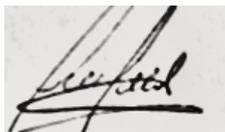
Entiendo que debo responder con la verdad y que la información que brindan mis compañeros también es confidencial.

Se me ha explicado también que si decido participar en la investigación puedo retirarme en cualquier momento o no participar en una parte del estudio.

Acepto voluntariamente participar en esta investigación y comprendo qué cosas voy a hacer durante la misma.

Piura,...de.....de 2021

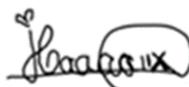
Nombre de los participantes:



Maria Fernanda Barranzuela

Quinde

DNI: 73803708



Ingrid Carrasco Pariahuache

DNI: 73803708

FIRMA

ANEXO 6: CARTA DE SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE USO DEL INSTRUMENTO

CARTA DE SOLICITUD DE PERMISO DE INSTRUMENTO

25 de abril 2021

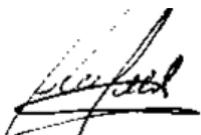
AUTOR: Fanny Aldana Agurto

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a las Srtas. **MARÍA FERNANDA BARRANZUELA QUINDE**, de nacionalidad Peruana con DNI 73803708, con código de matrícula N°2000074334; **INGRID JUDITH CARRASCO PARIAHUACHE**, de nacionalidad Peruana con DNI 75605884, con código de matrícula N° 2000073904, ambas estudiantes del ciclo X de la Escuela de Psicología de la Universidad Privada Cesar Vallejo Filial Piura-Perú; quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de Bachiller en Psicología titulado: **“ANÁLISIS PSICOMÉTRICO DE UNA ESCALA DE ESTRÉS LABORAL EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA CIUDAD DE PIURA, 2021”**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

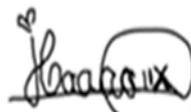
Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente.



María Fernanda Barranzuela Quinde



Ingrid Carrasco Pariahuache

ANEXO 7: AUTORIZACIÓN DE USO DEL INSTRUMENTO POR PARTE DEL AUTOR



ANEXO 8: AUTORIZACIÓN DE DOCUMENTOS PARA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Piura, 18 de junio del 2021

CARTA DE N.º - 2020- E.P / UCV - PIURA

Señores:

Juan José Díaz Dios

Empresa:

Sub Región.

Es grato dirigirme a Ud. para saludarlo cordialmente y a la vez hacer de su conocimiento que dentro de la formación académica que brindamos a nuestros estudiantes en la experiencia curricular psicometría se considera necesario solicitar colaboración en la aplicación de un Escala de El Cuestionario OIT-OMS en trabajadores de organizaciones formales en la región de Piura, el cual será aplicado por los estudiantes del X ciclo las Srtas. Barranzuela Quinde, María Fátima y Carrasco Pariahuache, Ingrid Judith. Asimismo, esta actividad estará dirigido a los docentes del nivel primario de su prestigiosa institución educativa.

Por este motivo recurrimos a su persona, solicitando tenga a bien brindar las facilidades para desarrollar dicha actividad; cuya supervisión estará a cargo del Mg. Jesús Alonso Jibaja Balladares docente de la escuela de Psicología de la Universidad Cesar Vallejo – Piura.

Sin otro particular y agradeciendo la atención brindada a la presente, me despido. Atentamente.



Dr. Walter Iván Abanto Vélez

Coordinador de la Escuela de Psicología

UCV, licenciada para que
puedas salir adelante.





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Piura, 18 de junio del 2021

CARTA DE N.º - 2020– E.P / UCV - PIURA

Señores: Hernán Pasapera Ramírez.

Empresa: Balparaiso

Es grato dirigirme a Ud. para saludarlo cordialmente y a la vez hacer de su conocimiento que dentro de la formación académica que brindamos a nuestros estudiantes en la experiencia curricular psicometría se considera necesario solicitar colaboración en la aplicación de un Escala de El Cuestionario OIT-OMS en trabajadores de organizaciones formales en la región de Piura, el cual será aplicado por los estudiantes del X ciclo las Srtas. Barranzuela Quinde, María Fátima y Carrasco Pariahuache, Ingrid Judith. Asimismo, esta actividad estará dirigido a los docentes del nivel primario de su prestigiosa institución educativa.

Por este motivo recurrimos a su persona, solicitando tenga a bien brindar las facilidades para desarrollar dicha actividad; cuya supervisión estará a cargo del Mg. Jesús Alonso Jibaja Balladares docente de la escuela de Psicología de la Universidad Cesar Vallejo – Piura.

Sin otro particular y agradeciendo la atención brindada a la presente, me despido.
Atentamente,



Dr. Walter Iván Abanto Vélez

Coordinador de la Escuela de Psicología



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Piura, 18 de junio del 2021

CARTA DE N.º - 2020- E.P / UCV - PIURA

Señores:

Seminario Magdalena

Empresa: Telefónica Movistar

Es grato dirigirme a Ud. para saludarlo cordialmente y a la vez hacer de su conocimiento que dentro de la formación académica que brindamos a nuestros estudiantes en la experiencia curricular psicometría se considera necesario solicitar colaboración en la aplicación de un Escala de El Cuestionario OIT-OMS en trabajadores de organizaciones formales en la región de Piura, el cual será aplicado por los estudiantes del X ciclo las Srtas. Barranzuela Quinde, María Fátima y Carrasco Pariahuache, Ingrid Judith. Asimismo, esta actividad estará dirigido a los docentes del nivel primario de su prestigiosa institución educativa.

Por este motivo recurrimos a su persona, solicitando tenga a bien brindar las facilidades para desarrollar dicha actividad; cuya supervisión estará a cargo del Mg. Jesús Alonso Jibaja Balladares docente de la escuela de Psicología de la Universidad Cesar Vallejo – Piura.

Sin otro particular y agradeciendo la atención brindada a la presente, me despido.
Atentamente,



Dr. Walter Iván Abanto Vélez

Coordinador de la Escuela de Psicología

ANEXO 9: FICHA DE VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

Criterio de Jueces

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Escala de estrés laboral en trabajadores administrativos de la ciudad de Piura, 2021”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa PSICOMÉTRICA de LA PSICOLOGÍA como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez: Katherine Johana Sandoval Santa Cruz

Grado Profesional: Maestría (X)

Doctor ()

Área de formación Clínica () Educativa (X)

Académica: Social () Organizacional ()

Áreas de experiencia Psicología educativa

Profesional:

Institución donde labora: Ministerio de Educación- UGEL

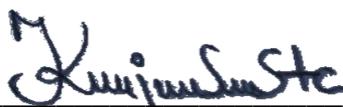
Tiempo de experiencia 2 a 4 años ()

Profesional en el área: Más de 5 años (X)

Experiencia en Investigación: Psicométrica

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

a. Validar el contenido de instrumento, por juicio de expertos.



Mg. Psi. Katherine Johana Sandoval Santa Cruz

C.Ps.P. 21813

Criterio de Jueces

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Escala de estrés laboral en trabajadores administrativos de la ciudad de Piura, 2021”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa PSICOMÉTRICA de LA PSICOLOGÍA como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez: Deysi Manuela Lazo Ancajima

Grado Profesional: Maestría ()

Doctor (X)

Área de formación Clínica () Educativa (X)

Académica: Social () Organizacional ()

Áreas de experiencia Psicología educativa, Psicología Clínica.

Profesional:

Institución donde labora: Universidad César Vallejo Piura

Tiempo de experiencia 2 a 4 años ()

Profesional en el área: Más de 5 años (X)

Experiencia en Investigación: Psicométrica

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

a. Validar el contenido de instrumento, por juicio de expertos.



Mg. Deysi Lazo Ancajima

Dr. Psi. Deysi Lazo Ancajima

C.Ps.P. 14101

Criterio de Jueces

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Escala de estrés laboral en trabajadores administrativos de la ciudad de Piura, 2021”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa PSICOMÉTRICA de LA PSICOLOGÍA como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez: Oscar Vela Miranda

Grado Profesional: Maestría ()

Doctor (X)

Área de formación Clínica (X) Educativa ()

Académica: Social () Organizacional ()

Áreas de experiencia Psicología Clínica, Psicometría.

Profesional:

Institución donde labora: Universidad César Vallejo Piura

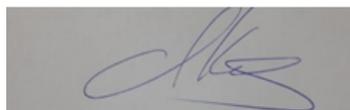
Tiempo de experiencia 2 a 4 años ()

Profesional en el área: Más de 5 años (X)

Experiencia en Investigación: Psicométrica

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

a. Validar el contenido de instrumento, por juicio de expertos.



Dr. Psi. Oscar Vela Miranda

C.Ps.P. 3351

Criterio de Jueces

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Escala de estrés laboral en trabajadores administrativos de la ciudad de Piura, 2021”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa PSICOMÉTRICA de LA PSICOLOGÍA como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez: Ana María Mercedes Almandoz Vilcabana

Grado Profesional: Maestría (X)

Doctor ()

Área de formación Clínica (X) Educativa ()

Académica: Social () Organizacional ()

Áreas de experiencia Psicología Clínica, Psicoterapia.

Profesional:

Institución donde labora: Universidad César Vallejo Piura

Tiempo de experiencia 2 a 4 años ()

Profesional en el área: Más de 5 años (X)

Experiencia en Investigación: Psicométrica

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

a. Validar el contenido de instrumento, por juicio de expertos.



Almandoz Vilcabana Ana María Mercedes
PSICÓLOGA
C.Ps.P. 23095

Mg. Psi. Ana María Mercedes Almandoz Vilcabana

C.Ps.P. 23095

Criterio de Jueces

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Escala de estrés laboral en trabajadores administrativos de la ciudad de Piura, 2021”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa PSICOMÉTRICA de LA PSICOLOGÍA como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez: Luis Pacherre Coveñas

Grado Profesional: Maestría (X)

Doctor ()

Área de formación Clínica (X) Educativa ()

Académica: Social () Organizacional ()

Áreas de experiencia Psicología Clínica, Psicoterapia.

Profesional:

Institución donde labora: Universidad César Vallejo Piura

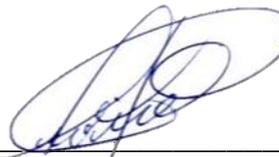
Tiempo de experiencia 2 a 4 años ()

Profesional en el área: Más de 5 años (X)

Experiencia en Investigación: Psicométrica

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

a. Validar el contenido de instrumento, por juicio de expertos.



Mg. Psi. Luis Pacherre Coveñas

C.Ps.P. 17422

Criterio de Jueces

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Escala de estrés laboral en trabajadores administrativos de la ciudad de Piura, 2021”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa PSICOMÉTRICA de LA PSICOLOGÍA como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez: Paola Alejandra Ponce Castillo.

Grado Profesional: Maestría (X)

Doctor ()

Área de formación Clínica (X) Educativa ()

Académica: Social () Organizacional ()

Áreas de experiencia Psicología Clínica.

Profesional:

Institución donde labora: Universidad César Vallejo Piura

Tiempo de experiencia 2 a 4 años ()

Profesional en el área: Más de 5 años (X)

Experiencia en Investigación: Psicométrica

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

a. Validar el contenido de instrumento, por juicio de expertos.



Mg. Paola Ponce Castillo
PSICOLOGA
CPsP. 27396

Mg. Psi. Paola Alejandra Ponce Castillo.

C.Ps.P. 27396

Criterio de Jueces

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Escala de estrés laboral en trabajadores administrativos de la ciudad de Piura, 2021”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa PSICOMÉTRICA de LA PSICOLOGÍA como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez: Sandra Valentina Chafloque Chávez

Grado Profesional: Maestría (X)

Doctor ()

Área de formación Clínica (X) Educativa ()

Académica: Social () Organizacional ()

Áreas de experiencia Psicología Clínica, Psicoterapia.

Profesional:

Institución donde labora: Universidad César Vallejo Piura

Tiempo de experiencia 2 a 4 años ()

Profesional en el área: Más de 5 años (X)

Experiencia en Investigación: Psicométrica

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

a. Validar el contenido de instrumento, por juicio de expertos.



Mg. Psi. Sandra Valentina Chafloque Chávez.

C.Ps.P. 15600

ANEXO 10: PILOTO

Tabla 1

Validez de contenido por medio de la V de Aiken de la Escala de El Cuestionario OIT-OMS.

Ítems	Claridad		Relevancia		Pertinencia	
	I.A.	Sig.	I.A.	Sig.	I.A.	Sig.
Ítem 1	1	0.008**	1	0.008**	1	0.008**
Ítem 2	1	0.008**	1	0.008**	1	0.008**
Ítem 3	1	0.008**	1	0.008**	1	0.008**
Ítem 4	1	0.008**	1	0.008**	1	0.008**
Ítem 5	1	0.008**	1	0.008**	1	0.008**
Ítem 6	1	0.008**	1	0.008**	1	0.008**
Ítem 7	1	0.008**	1	0.008**	1	0.008**
Ítem 8	1	0.008**	1	0.008**	1	0.008**
Ítem 9	1	0.008**	1	0.008**	1	0.008**
Ítem 10	1	0.008**	1	0.008**	1	0.008**
Ítem 11	1	0.008**	1	0.008**	1	0.008**
Ítem 12	1	0.008**	1	0.008**	1	0.008**
Ítem 13	1	0.008**	1	0.008**	1	0.008**
Ítem 14	1	0.008**	1	0.008**	1	0.008**
Ítem 15	1	0.008**	1	0.008**	1	0.008**
Ítem 16	1	0.008**	1	0.008**	1	0.008**
Ítem 17	1	0.008**	1	0.008**	1	0.008**
Ítem 18	1	0.008**	1	0.008**	1	0.008**
Ítem 19	1	0.008**	1	0.008**	1	0.008**
Ítem 20	1	0.008**	1	0.008**	1	0.008**
Ítem 21	1	0.008**	1	0.008**	1	0.008**
Ítem 22	1	0.008**	1	0.008**	1	0.008**
Ítem 23	1	0.008**	1	0.008**	1	0.008**
Ítem 24	1	0.008**	1	0.008**	1	0.008**
Ítem 25	1	0.008**	1	0.008**	1	0.008**

Nota:

V: Coeficiente V de Aiken

Sig (p): Probabilidad de rechazar la hipótesis nula

I.A: Índice de acuerdo

** $p < .05$: Válido

En la tabla número 1 se obtuvo un número de 25 ítems, direccionados a medir estrés laboral en trabajadores administrativos, así mismo se comprobó que tienen adecuada claridad, relevancia y pertinencia, determinada por el criterio de expertos, a través de la V de aiken con puntajes de significancia de 0.008**. Para Escurra (2013), la validez se constituye a partir de 5 expertos, debiendo obtener una significancia del 0.008** con 7 jueces.

Tabla 2

Prueba de normalidad de ajuste del piloto de la Escala de El Cuestionario OIT-OMS.

Pruebas de normalidad			
Shapiro-Wilk			
	Estadístico	gl	Sig.
TOTAL	.962	110	.003

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla la normalidad se precisó por medio de Sharpiro- Wilk mediante una significancia de 0.003. Para Saldaña (2016), menciona que esta función permite conocer la distribución de la muestra y su grado de ajuste mediante una significancia preferente al 0.05.

Tabla 3

Validez de constructo a través del dominio total de la Escala de El Cuestionario OIT-OMS.

Coefficiente de correlación					
	Stress Laboral	Clima y estructura laboral	Tecnológico	Influencia del líder	Respaldo del grupo y Falta de cohesión
Coefficiente de correlación	1.000	,947**	,930**	,969**	,944**
Sig. (bilateral)		.000	.000	.000	.000
N	110	110	110	110	110

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

Muestra: 110 sujetos

En el cuestionario de estrés laboral en trabajadores administrativos la correlación de Spearman presento un puntaje de 1,000 en su escala general, así mismo en el componente estructura laboral un puntaje de ,947**, en el segundo componente tecnológico un puntaje de ,930**, en el tercer componente influencia del líder un puntaje de ,969**, y en el componente respaldo del grupo y falta de cohesión un puntaje de ,944**, el coeficiente rho de Spearman concuerda en valores próximos a 1. Para Martínez, Tuya, Martínez, Pérez y Cánovas (2009), considera que los valores deben ser superiores a 0.70 para ser determinados como adecuados.

Tabla 4

Prueba de bondad de ajuste del piloto de la Escala de El Cuestionario OIT-OMS.

Prueba de bondad de ajuste		
Chi-cuadrado	gl	Sig.
420.423	251	.000

En tabla 4 se determinó la prueba de bondad de ajuste para determinar la validez de constructo por análisis factorial confirmatorio, obteniendo un puntaje de 0.000, considerándola adecuada. Para López y Gutiérrez (2018), considera que los puntajes precisos deben encontrarse menores al 0.05 para ser considerada idónea.

Tabla 5

Análisis factorial confirmatorio del piloto de la Escala de El Cuestionario OIT-OMS.

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		.941
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	2424.365
	gl	110
	Sig.	0.000

En la tabla 6 se determinó la prueba de KMO y esfericidad de Bartlett, obteniendo un puntaje de 0.941 y una significancia del 0.000, precisando valores adecuados. Para Urrutia y Palomino (2010), los puntajes deben encontrarse entre $1 \geq KMO \geq 0.9$ asumiendo la categoría de “muy bueno”.

Tabla 6*Matriz de factores rotados del piloto de la Escala de El Cuestionario OIT-OMS.*

Ítem	Correlación	Factor	Estimado	p
ítem 1	<---	DIME1	0.478	***
ítem 2	<---	DIME1	0.687	***
ítem 10	<---	DIME1	0.859	***
ítem 11	<---	DIME1	0.894	***
ítem 12	<---	DIME1	0.885	***
ítem 16	<---	DIME1	0.643	***
ítem 20	<---	DIME1	0.939	***
ítem 24	<---	DIME1	0.785	***
ítem 3	<---	DIME2	0.807	***
ítem 4	<---	DIME2	0.700	***
ítem 14	<---	DIME2	0.807	***
ítem 15	<---	DIME2	0.732	***
ítem 22	<---	DIME2	0.802	***
ítem 25	<---	DIME2	0.783	***
ítem 5	<---	DIME3	0.816	***
ítem 6	<---	DIME3	0.852	***
ítem 7	<---	DIME3	0.887	***
ítem 13	<---	DIME3	0.882	***
ítem 17	<---	DIME3	0.895	***
ítem 18	<---	DIME3	0.941	***
ítem 21	<---	DIME3	0.621	***
ítem 19	<---	DIME4	0.904	***
ítem 23	<---	DIME4	0.880	***

En la tabla 6, se conoció que el instrumento está conformado por 4 dimensiones; el primer componente por un número de 7 ítems, 2 componente con 6 ítems, 3 componente con 7 ítem y finalmente la última dimensión con 2 ítems, así mismo cuenta con valores entre 0.380 y 0.869. De acuerdo a López y Gutiérrez (2018), los

agregados deben superar el 0.300 para conformar el componente de la herramienta.

Tabla 7

Consistencia interna por medio del coeficiente omega de McDonald's del piloto de la Escala de El Cuestionario OIT-OMS.

	McDonald's ω	Categoría	N° de ítems
Clima y estructura laboral	0.907	Aceptable	8
Tecnológico	0.871	Aceptable	6
Influencia del líder	0.911	Aceptable	7
Respaldo del grupo Falta de cohesión	0.9	Aceptable	4
Stress Laboral General	0.971	Aceptable	25

En la tabla 7 se determinó la consistencia interna por medio de omega de McDonald's, obteniendo en su escala general un puntaje de 0.971**, la primera dimensión con 0.907**, segunda dimensión 0.871**, tercera dimensión 0.911** y finalmente la cuarta dimensión 0.900**, otorgando la categoría de aceptable. Para Urrutia y Palomino (2010), estipulan con puntajes adecuados se encuentran próximos a la unidad.

Tabla 8

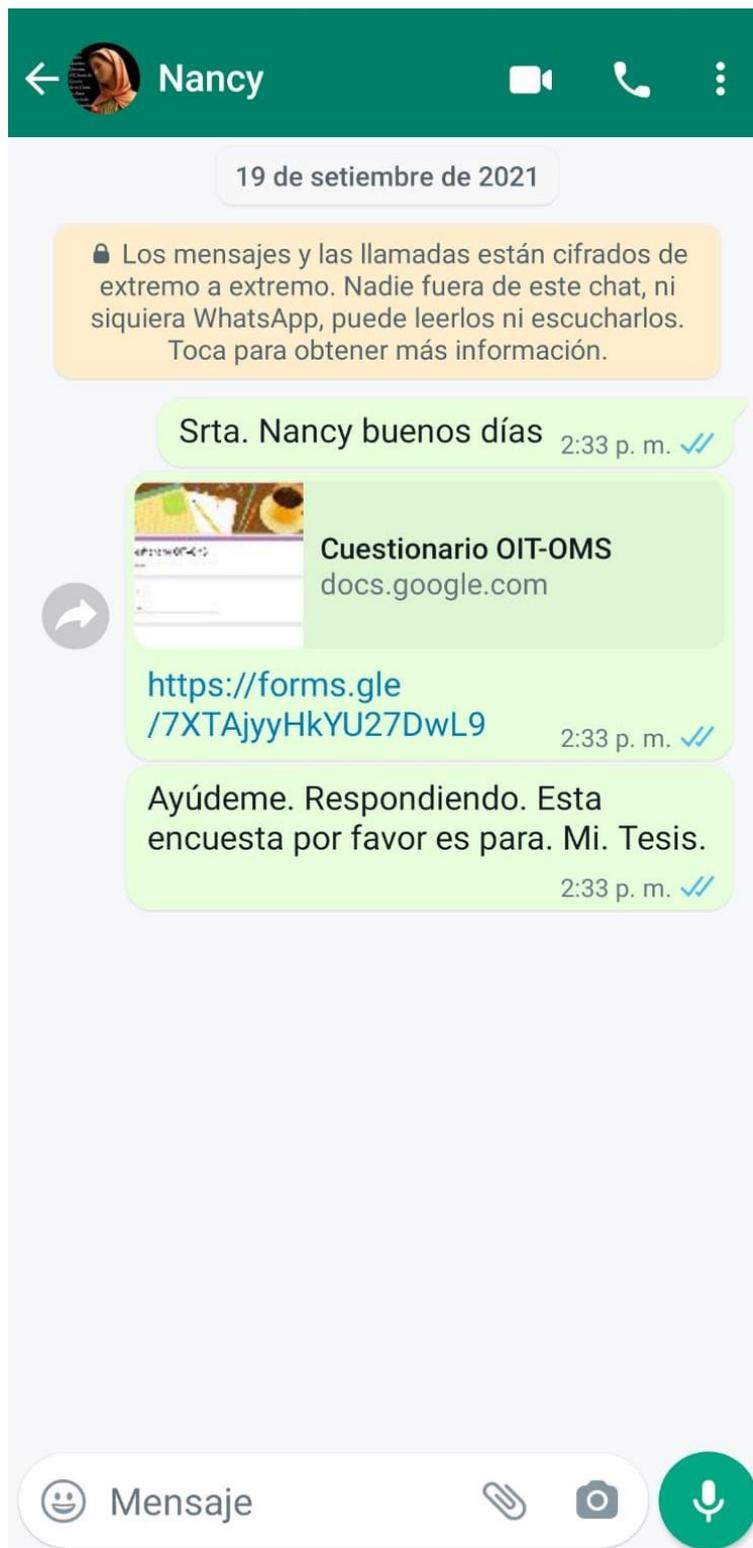
Normas percentilares de baremación del piloto de la Escala de El Cuestionario OIT-OMS.

Estadísticos							
		Stress Laboral	Clima y	Tecnológico	Influencia del líder	Respaldo	Categoría
			estructura laboral			Falta de cohesión del grupo	
Percentiles	5	30	10	7	8	4	
	10	35	11	8	9	5	
	15	40	13	9	10	6	
	20	43	15	11	11	7	
	25	48	16	11	12	7	BAJA
	30	49	16	12	13	8	
	35	50	17	12	14	8	
	40	53	17	13	14	8	
	45	58	18	13	16	9	
	50	61	19	14	17	10	
	55	63	20	15	18	10	
	60	66	22	16	19	11	
	65	69	22	16	20	12	
	70	74	24	17	21	12	
	75	77	25	18	22	12	PROMEDIO
	80	80	26	19	23	14	
	85	85	28	21	24	15	
	90	97	30	24	27	16	
	95	100	32	24	28	16	
	100	100	32	24	28	16	ALTA
Media		61.882	20.009	14.691	17.218	9.964	
Mediana		61.000	19.000	14.000	17.000	10.000	

Desviación estándar	20.4503	6.5167	5.0261	6.1590	3.7045
Varianza	418.215	42.468	25.261	37.934	13.723
Mínimo	27.0	8.0	6.0	7.0	4.0
Máximo	100.0	32.0	24.0	28.0	16.0

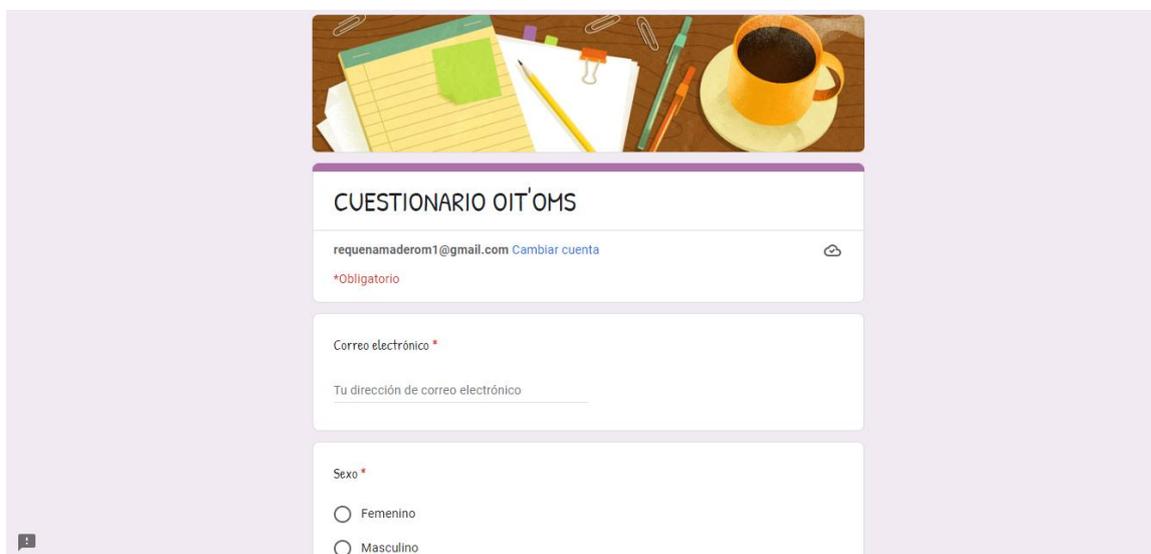
En la tabla 9 se determinó la baremación por medio de percentiles, otorgando 3 categorías baja (5-25), promedio (30-75) y alta (80-100).

ANEXO 11: EVIDENCIA DE APLICACIÓN



ANEXO 12: ENLACE DE APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScfw1Lbs3dDdZoCGP1S8MIX2KfpyIM3bWSXnqIZsK4Ktpl_2w/viewform?usp=send_form



The image shows a screenshot of a Google Forms questionnaire. At the top, there is a header image featuring a desk with a yellow notepad, a yellow pencil, a green pen, and a cup of coffee. Below the image, the title of the form is "CUESTIONARIO OIT'OMS". The form is currently displayed in a preview mode, showing the user's email address as "requenamaderom1@gmail.com" with a "Cambiar cuenta" link and a share icon. A red asterisk indicates that the following fields are mandatory. The first field is "Correo electrónico", with a sub-label "Tu dirección de correo electrónico" and a text input area. The second field is "Sexo", with two radio button options: "Femenino" and "Masculino".

CUESTIONARIO OIT'OMS

requenamaderom1@gmail.com [Cambiar cuenta](#)

*Obligatorio

Correo electrónico *

Tu dirección de correo electrónico

Sexo *

Femenino

Masculino

ANEXO 13: BASE DE DATOS DEL INSTRUMENTO

MUESTRA BARRANZUELA - Excel

ARCHIVO INICIO INSERTAR DISEÑO DE PÁGINA FÓRMULAS DATOS REVISAR VISTA DESARROLLADOR POWERPIVOT

Calibri 11 Fuente Ajustar texto General

Portapapeles Pegar Fuente Alineación Número Formato condicional Dar formato como tabla Estilos de celda Insertar Eliminar Formato Celdas Autosuma Rellenar Ordenar y filtrar Buscar y seleccionar

AE300 =SUMA(I300:J300;T300;X300)

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q
	ID	e1	e2	e3	e4	e5	e6	e7	e8	e9	e10	e11	e12	e13	e14	e15	e16
1	1	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	
2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	
3	3	3	2	1	2	1	1	1	2	2	3	3	2	2	2	2	
4	4	3	1	1	1	3	3	4	3	1	3	1	4	3	3	3	
5	5	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	
6	6	2	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	2	
7	7	3	4	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	
8	8	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
9	9	3	1	1	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	
10	10	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	
11	11	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	
12	12	3	3	3	3	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	
13	13	4	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	
14	14	4	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	4	2	3	1	
15	15	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	
16	16	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
17	17	3	3	2	3	3	2	1	2	2	2	3	1	4	3	3	
18	18	3	2	3	4	3	3	4	3	3	2	2	2	4	4	3	
19	19	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	
20	20	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	
21	21	4	1	1	1	1	1	1	3	2	1	1	1	2	2	2	

BASE DE DATOS BASE DE DATOS 2 V DE AIKEN PRUEBA NORMALIDAD DOMINIO TOTAL

PROMEDIO: 3,457142857 FRECUENCIA: 105 SUMA: 993