

ESCUELA UNIVERSITARIA DE POST GRADO

**“EVIDENCIAS DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LA ESCALA
DE VULNERABILIDAD EN EL TRABAJO”**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN PSICOLOGÍA CLÍNICA**

AUTOR:

BARRIENTOS CARBAJO ALFREDO JESÚS

ASESOR:

DR. LIVIA SEGOVIA JOSÉ HECTOR

JURADO

DRA. ALVAREZ MACHUCA MILITZA CARMEN VIRGINIA

DRA. ARAUJO ROBLES ELIZABETH DANY

DR. BUENO CUADRA ROBERTO

LIMA - PERÚ

2019

INDICE

Resumen	4
Introducción	6
Capítulo I: Planteamiento del problema	8
1.1 Antecedentes	8
1.1.1 Internacionales	8
1.1.2 Nacionales	9
1.2 Planteamiento del problema	13
1.3 Objetivos	15
1.4 Justificación	16
1.5 Alcances y limitaciones	18
1.6 Definición de variables	18
Capítulo II Marco teórico	22
2.1 Marco teórico	22
2.1.1 Teorías generales relacionadas con los factores psicosociales en el trabajo	22
2.1.2 Teorías especializadas sobre el estrés	30
2.3 Marco conceptual	61
2.4 Hipótesis	62
Capítulo III Método	64
3.1 Tipo	64
3.2 Diseño de investigación	64
3.3 Población	64
3.4 Muestra	65

3.5	Técnicas de investigación	70
3.5.1	Instrumentos de recolección de datos	70
3.5.2	Procedimiento	80
3.5.3	Procesamiento y análisis de datos	81
	Capítulo IV Presentación de resultados	82
	Capítulo V Discusión	94
5.1	Análisis de los resultados	94
5.2	Conclusiones	101
5.3	Recomendaciones	101
5.4	Referencias bibliográficas	102
	Anexos	107
	Anexo 1: Ficha Técnica: Escala de Vulnerabilidad en el Trabajo	107
	Anexo 2: Ficha Técnica: Escala de Estrés Percibido	109
	Anexo 3: Ficha Técnica: APGAR Familiar	111

Evidencias de validez y confiabilidad de la Escala de Vulnerabilidad en el Trabajo

Alfredo Jesús Barrientos Carbajo

Universidad Nacional Federico Villarreal

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue determinar la validez y confiabilidad de la Escala de Vulnerabilidad en el Trabajo, con el fin de evaluar los factores psicosociales que presentan riesgo en el trabajador. La escala, denominada EVENT, fue construida en el Brasil por Fernandes Sisto Fermino, Nunes Baptista Makilim, Porto Noronha Ana Paula y Angeli dos Santos Acácia Aparecida en el año 2007, la finalidad de evaluar las circunstancias del trabajo cotidiano que influyen en la conducta de la persona, al punto de determinar su vulnerabilidad. Está compuesta por 40 ítems en tres factores; clima y funcionamiento organizacional, presión en el trabajo e infraestructura y rutina. La validez de constructo nos arroja igualmente los tres factores de la escala original y dos ítems que no se ajustan a la escala pero que son importantes en su contenido. Igualmente se estableció la validez concurrente con la Escala de Estrés Percibido (PSS 14) y con el APGAR Familiar. La confiabilidad se evaluó a través de la consistencia interna, siendo Alfa de Cronbach de 0,909. Los resultados confirman la validez y la confiabilidad de la Escala de Vulnerabilidad en el Trabajo, en su versión peruana.

Palabras clave: Vulnerabilidad, Factores Psicosociales, Estrés, clima y funcionamiento organizacional, presión en el trabajo e infraestructura y rutina.

ABSTRACT (KEY WORDS)

The objective of the investigation was to determine the validity and reliability of the Vulnerability Scale in the Work, in order to evaluate the psychosocial factors that present risk in the worker. The scale, called EVENT, was constructed in Brazil by Fernandes Sisto Fermino, Nunes Baptista Makilim, Porto Noronha Ana Paula and Angeli dos Santos Acácia Aparecida in 2007, the purpose of evaluating the circumstances of daily work that influence the behavior of the Person, to the point of determining their vulnerability. It is composed of 40 items in three factors; Climate and organizational functioning, pressure at work and infrastructure and routine. The construct validity also reveals the three factors of the original scale and two items that do not fit the scale but are important in their content. Concurrent validity was also established with the Perceived Stress Scale (PSS 14) and APGAR Familiar. Reliability was assessed through internal consistency, with Cronbach's alpha of 0.909. The results confirm the validity and reliability of the Vulnerability Scale in the Work, in its Peruvian version.

Key words: Vulnerability, psychosocial factors, stress, climate and organizational functioning, pressure at work and infrastructure and routine.

INTRODUCCIÓN

Las exigencias del mundo moderno se han ido incrementado, tanto en las demandas por tener productos nuevos y de calidad, como en las obligaciones y responsabilidades de los trabajadores. Esta relación genera los factores psicosociales laborales, que pueden ser positivos o negativos, los que de acuerdo con su intensidad, ausencia o presencia excesiva se convierten en factores de psicosociales de riesgo y riesgos psicosociales; estos factores interactúan con la capacidad del trabajador para manejar tales contingencias, las mismas que deben ser consideradas a tiempo para evitar las consecuencias personales, laborales y organizacionales.

Nuestra investigación precisamente pretende contribuir con un instrumento que permita medir la vulnerabilidad del trabajador, está entendida como la capacidad que tiene la persona para generar estrategias adaptativas y de afrontamiento a las situaciones, ante los factores con los que interactúa; está dirigido a toda persona que se encuentra laborando, sin distinguir el régimen, público o privado, sexo, ni edad. El estudio se realizó en un centro de prevención de salud, al que asisten los trabajadores para su chequeo vacacional y tuvo una muestra de 422 trabajadores que fluctúan entre los 18 y 65 años.

La investigación comprende los capítulos siguientes:

El capítulo I plantea el problema, apreciándose los pocos estudios que se tiene sobre la vulnerabilidad y la adaptación de instrumentos que permitan reconocer las áreas que se convierten en factores psicosociales de riesgo y riesgos psicosociales. Se establecen los objetivos, la justificación de la investigación, sus alcances y limitaciones.

En el capítulo II se desarrolla el marco teórico, considerando los factores psicosociales en el trabajo, la preocupación de las organizaciones internacionales y las nacionales; se determina el marco conceptual y se plantean las hipótesis.

El capítulo III se presenta el tipo y diseño de la investigación, la población y características de la muestra y los instrumentos que se han utilizado.

En el Capítulo IV se hace la presentación de los resultados en los términos de: el análisis de ítems, la confiabilidad y validez del EVENT.

El capítulo V está destinado a la discusión, espacio en el que analizamos los resultados y el aporte de nuestra investigación.

La investigación pretende aportar al estudio de los factores que generan vulnerabilidad en el trabajador, hoy que en nuestro país está vigente la ley de seguridad y salud en el trabajo, y se reconoce la importancia que tiene el capital humano en las empresas productivas, extractivas y de servicio.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Antecedentes

1.1.1 Internacionales

- a) Quevedo, Amaro, Menéndez (2005) realizó la construcción y validación de un test psicométrico para la determinación de vulnerabilidad al estrés. El test, denominado cuestionario vulnerabilidad estrés, fue realizado básicamente a partir de la batería psicométrica del método de enfoque sistémico de evaluación del estrés. Se confeccionó un cuestionario inicial de 63 ítems y 3 subescalas con el que se realizó un estudio piloto; al depurarlo, la forma definitiva fue redactada con 39 ítems y sometida a un estudio para determinar fiabilidad y validez. Se determinó una estructura trifactorial coincidente con el diseño previo. La consistencia interna fue de 0,92 según el alfa de Cronbach y de 0,90 con el coeficiente de Spearman-Brown. Se encontró una correlación test-retest de 0,97 y se correlacionó, además, de forma significativa con criterios externos de vulnerabilidad-escala de neuroticismo del test de Eysenck, ansiedad como rasgo de Spielberger y el criterio clínico. Se concluyó que el cuestionario vulnerabilidad estrés constituye un instrumento válido y fiable para medir vulnerabilidad al estrés sobre la base del método de enfoque sistémico.

b) Koich y Porto Noronha (2007) realizaron la investigación sobre la Escala de Vulnerabilidad al Estrés en el Trabajo (EVET) cuyo objetivo fue estudiar sus propiedades psicométricas; razón por la que se le relaciono con el Inventario de Síntomas de Estrés para Adultos Lipp (ISSL). La muestra estuvo compuesta por 116 personas, de las cuales 85 corresponden al sexo femenino, la edad de la muestra fluctuó entre 19 a 67 años. La correlación fue significativa, no teniendo influencia el sexo, la edad, ni el nivel educativo. El EVET mostró sensibilidad para diferenciar individuos que se encontraban en la fase de agotamiento por estrés de los que no tienen estrés. En cuanto a la precisión del EVET, tiene un resultado en el alfa de Cronbach de 0,90, indicador de su fortaleza.

1.1.2 Nacionales

En el contexto nacional no se han encontrado investigaciones con el EVENT; los hallazgos están relacionados a investigaciones en las cuales se ha hecho uso de la entrevista grupal y el test de vulnerabilidad frente al estrés (Inga, 2008), Escala de Evaluación de Reajuste Social de Holmes y Rahe (Arias, 2012) y estudios con el Inventario de Maslach para estudiar el Burnout (Mercado, 2006).

A continuación, presentamos las investigaciones que guardan relación con nuestra investigación, la misma que busca un instrumento fiable y adaptado a nuestra población.

- a)** Arias (2012) investigó el estrés laboral en trabajadores desde el enfoque de los sucesos vitales en los trabajadores de una empresa de Arequipa, Perú, se trabajó con una muestra de 100 trabajadores varones de una empresa dedicada a la asistencia y mantenimiento minero, pertenecientes a tres grupos profesionales: ingenieros, administrativos y mecánicos, en un rango de edad de 19 a 55 años. Se aplicó la Escala de Evaluación de Reajuste Social de Holmes y Rahe, los sucesos vitales más frecuentes entre los trabajadores de la empresa fueron: cambios en los hábitos de alimentación y de sueño, en las condiciones de vida, en el estatus económico y gran logro personal. Los administrativos marcaron, además, el cambio de responsabilidades en el trabajo y los ingenieros, el matrimonio y las vacaciones. Estos últimos fueron los que obtuvieron las puntuaciones más elevadas de estrés, los sucesos vitales más frecuentes que se relacionan con el estrés en la muestra de trabajadores varones, son fundamentalmente de tipo económico y laboral. Los ingenieros tienen un nivel de estrés más alto que los mecánicos y los administrativos, dado por una crisis de vida considerable en la mayoría.
- b)** Inga (2008) investigó el Nivel de vulnerabilidad frente al estrés en estudiantes del primer año de enfermería, el objetivo del estudio determinar el Nivel de Vulnerabilidad frente al Estrés en Estudiantes de Enfermería del Primer Año de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. El estudio es de tipo cuantitativo y el método fue descriptivo de corte transversal. La población estuvo constituida por 74 estudiantes de

enfermería del primer año, de los cuales se logró abordar 58 estudiantes. La técnica fue la entrevista grupal y el instrumento fue el test de vulnerabilidad frente al estrés. La conclusión fue: la vulnerabilidad frente al estrés se encuentra presente en los estudiantes de enfermería en un nivel medio y estando dicha vulnerabilidad ligada a la calidad de vida.

c) Berrios (2006) estudió el Nivel de vulnerabilidad frente al estrés y mecanismos de afrontamiento en estudiantes de enfermería de la U.N.M.S.M., fue de tipo cuantitativo, método descriptivo simple de corte transversal. El área de estudio fue la facultad de Medicina de la U.N.M.S.M. La población está conformada por todos los estudiantes de enfermería y la muestra fue tomada mediante el muestreo probabilístico estratificado aleatorio simple conformado por 130 estudiantes. La técnica fue la encuesta y los instrumentos fueron: el test de vulnerabilidad – bienestar frente al estrés y la escala de afrontamiento al estrés. Las conclusiones fueron: la vulnerabilidad frente al estrés se encuentra presente en los estudiantes de enfermería en un nivel medio y estando dicha vulnerabilidad ligada a la red vincular de apoyo.

d) Morales (2007) presentaron “Nivel de estrés laboral de las enfermeras que laboran en las áreas críticas del Instituto Nacional de Salud del Niño”, tuvo como objetivo determinar el nivel de estrés laboral de la enfermera que labora en las áreas críticas del Instituto Nacional de Salud del Niño, el estudio es tipo cuantitativo, método descriptivo de corte

transversal. La población estuvo conformada por 76 enfermeras asistenciales que laboran en las áreas críticas del instituto Nacional de Salud del Niño. El instrumento utilizado fue el inventario de Maslach. Los resultados y las conclusiones a las que se llegaron fueron: que 48 (63.2%) de enfermeras presenta un nivel de estrés laboral moderado. Con respecto a las subescalas en la dimensión de cansancio emocional presentan nivel moderado 47 (61,8%) enfermeras; en la dimensión de despersonalización 39 (51.3%) enfermeras presentan nivel moderado seguido de 25 (32.9%) enfermeras que presentan un nivel leve; en la dimensión de realización personal 50 (65.8%) enfermeras presentan un nivel moderado, 14.5% (11) enfermeras presenta un nivel alto.

- e) Mercado (2006) realizó una investigación sobre el nivel de estrés laboral en enfermeras en el Hospital Nacional Dos de Mayo. El objetivo del estudio fue: determinar el nivel de estrés laboral en enfermeras según dimensiones de cansancio emocional, baja realización personal y despersonalización. El trabajo es de nivel aplicativo, cuantitativo, método descriptivo simple de corte transversal. La población estuvo conformada por 98 enfermeras asistenciales que trabajan en los servicios de cirugía, medicina, UCI y emergencia; de las que se abordó a un total de 62 enfermeras. La técnica fue la encuesta autoadministrada y el instrumento el inventario de Maslach adaptado. El orden de los resultados fue: 56.5% (35) tienen un nivel de estrés medio, 24.2% (15) nivel bajo y 19.4% (12) alto. En cuanto a las dimensiones los

profesionales de enfermería encuestados solo refieren sentirse afectados en la dimensión de realización personal, dado que las dimensiones de cansancio emocional y despersonalización no significan problema.

1.2 Planteamiento del Problema

Durante muchas décadas se dio importancia a la productividad y a la maquinaria que facilitaría el trabajo para obtener más productos, a más bajo costo y de mejor calidad. Ha pasado el tiempo y hay un viraje real en las empresas y quien las dirigen, hoy es de suma importancia el llamado capital humano, es decir, el recurso humano, las personas, los trabajadores; quienes son los elementos importantes para el buen desempeño de una empresa. Podrán existir las maquinas, pero siempre se requiere de quien la programa, la maneja y quien determina su utilidad y, en que procesos.

Es así como resulta importante las condiciones en que se encuentran los trabajadores en el ambiente laboral. En un primer momento se pensó que solamente la parte económica podía solucionar las dificultades de estos y mediante incrementos salariales o bonificaciones se les podía motivar a trabajar más y mejor; la experiencia ha demostrado que este incentivo tiene muy poca duración y siempre es insuficiente frente a sus demandas.

Hoy existe un convencimiento que el trabajador requiere de otro tipo de beneficios y satisfacciones, que no son necesariamente económicas, que redunde en su buen rendimiento y calidad, sea está productiva o de servicios, entre ellos se encuentra el ambiente físico como la luz, agua, ventilación, sonido, tamaño y comodidades del ambiente, muebles y equipos que utiliza, etc. De igual manera es importante el clima

laboral en relación a los jefes, directivos, compañeros o subordinados; el tipo de liderazgo, comunicación, estructura de la organización, niveles de decisión, carga laboral, normas, facilidades, oportunidad de superación, capacitación, estímulos y reconocimientos, etc.

Para tener un conocimiento cabal de lo que le sucede al trabajador y como define su situación se requiere de estrategias de recopilación de la información que sean válidas y confiables; pero que a la vez puedan recabar la mayor cantidad de información para conocer que piensa, siente y que conductas realiza en el ambiente laboral y que lo hacen vulnerable al estrés.

Entre estos instrumentos se encuentra la Escala de Vulnerabilidad en el Trabajo – EVENT, instrumento que ha sido elaborado en el Brasil y que ha logrado la validez y confiabilidad como para que el Consejo Federal de Psicólogos de ese país lo haya acreditado como un instrumento válido para determinar las circunstancias cotidianas del trabajo que influyen en las conductas de las personas y que les dan cierta fragilidad frente al estrés.

Razones por las que se ha visto por conveniente aplicarlo en nuestro país y ver la factibilidad de ser usado para determinar la vulnerabilidad de los trabajadores peruanos frente al estrés; siendo provechoso, previo a su uso conocer:

¿Cuáles son las evidencias de Validez y las características de Confiabilidad de la Escala de Vulnerabilidad en el Trabajo – EVENT en una muestra de trabajadores que asisten a un centro de prevención de salud?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo General:

Determinar la validez y confiabilidad del EVENT- Escala de Vulnerabilidad en el Trabajo

1.3.2 Objetivos específicos:

- * Establecer la validez de constructo de la Escala de Vulnerabilidad en el Trabajo – EVENT
- * Establecer la consistencia interna de las puntuaciones de la confiabilidad de la Escala de Vulnerabilidad en el Trabajo – EVENT
- * Determinar la validez concurrente positiva de la Escala de Vulnerabilidad en el Trabajo – EVENT con la Escala de Estrés Percibido.
- * Determinar la validez concurrente negativa de la Escala de Vulnerabilidad en el Trabajo – EVENT con el APGAR Familiar.

1.4 Justificación e Importancia

Las enfermedades siempre han constituido una preocupación para la Organización Mundial de la Salud y los centros laborales sobre todo en aquellas llamadas enfermedades profesionales; que lograron tener mucha atención en el pasado y que principalmente se daban en el sector minero.

Los estudios actuales nos muestran que las enfermedades en el sector laboral se han incrementado y la principal de ellas la constituye el estrés. Antonio de Sousa Uva,

médico de trabajo y profesor de la Escuela Nacional de Salud Pública de la Nueva Universidad de Lisboa, durante el VII Congreso Iberoamericano de Medicina del Trabajo, que se realizó en Buenos Aires manifestó:

El estrés laboral es considerado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) una epidemia global. Es el único riesgo ocupacional que puede afectar al ciento por ciento de los trabajadores. Genera alteración del estado de salud, ausentismo, disminución de la productividad y del rendimiento individual, y aumento de enfermedades, rotación y accidentes. Por otro lado, el trabajo itinerante causa alteraciones del sueño, digestivas, psicológicas, sociales y familiares, y riesgos de accidentes.

Los diversos autores y modelos que se han dedicado al estudio del estrés han comprobado que este desencadena problemas en el ámbito de la salud mental y física, pero no solo ello, sino que también tiene repercusiones económicas en las empresas. Se estima que, en Estados Unidos y Europa, el estrés es causa del 50% del ausentismo, 40% de la rotación y una considerable baja en la productividad y que en general este afecta al 28% de los trabajadores europeos, convirtiéndose en el segundo problema de salud laboral después de los dolores de espalda, según datos de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud Laboral.

En el Perú no se conocen estadísticas sobre el estrés, ni el estrés laboral en específico; sin embargo, existen estudios que nos demuestran las dificultades de salud que presentan sobre todo en el ámbito psicológico y físico; el mismo que se ve

incrementado con el mobbing, acoso sexual a las trabajadoras(es), falta de respeto de las horas de trabajo, el subempleo, entre otros.

En el informe del 2014, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a través del Consejo Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de Lima Metropolitana reconoce que las organizaciones dan muy poca importancia a los riesgos psicosociales a pesar de que ellos representan actualmente una tendencia mayor en el origen de los accidentes, que la de otros riesgos como: los ergonómicos, químicos o físicos, al estar de por medio el comportamiento humano. Igualmente se señala que los factores de riesgo involucrados son la organización y ambiente de trabajo, las tareas y las relaciones humanas como los que tienen mayor incidencia en la afección de la salud física, psíquica y social; los mismos que generan estrés, violencia laboral, mobbing y acoso sexual.

Por estas consideraciones es importante hacer estudios de la vulnerabilidad de los trabajadores al estrés con la finalidad de implementar programas preventivos. No debemos olvidar que al considerar la OMS al estrés laboral como la epidemia global, también nos señala que es una de las condiciones de salud que pueden prevenirse y que podemos implicar dentro de lo que es la atención primaria de salud.

Por ello resulta conveniente para nosotros el utilizar instrumentos que con la debida validez y confiabilidad puedan aportar a este objetivo que evitará mejores condiciones y calidad de vida.

1.5 Alcances y limitaciones

Validar la escala de vulnerabilidad en el trabajo para la detección eficaz y oportuna del estrés, lo que permitirá adoptar las medidas oportunas para evitar que desencadene en estados agudos o crónicos.

El instrumento puede ser utilizado para la evaluación de trabajadores del sector público y privado de diferentes niveles educativos de la ciudad de Lima.

1.6 Definición de variables

Vulnerabilidad en el Trabajo

Etimológicamente está compuesto por tres palabras latinas: el sustantivo *vulnus*, que puede traducirse como “herida”; la partícula *-abilis*, que es equivalente a “que puede”; y finalmente el sufijo *-dad*, que es indicativo de “cualidad”. De ahí que vulnerabilidad pueda determinarse como “la cualidad que tiene alguien para poder ser herido”.

Según la Real Academia Española significa “puede ser herido o recibir lesión física o moramente” (p. 1894).

Pizarro (2001) señala que la vulnerabilidad es producto de la incapacidad que tienen las personas al momento de formular sus estrategias de afrontamiento o de reducir los efectos adversos.

La vulnerabilidad puede definirse como la medida o grado de debilidad de ser afectado por amenazas o riesgos en función de la frecuencia y severidad de los mismos. (SENA, Servicio Nacional de Aprendizaje, 2013)

La vulnerabilidad debemos considerarla tomando en consideración dos factores: el externo, estímulo, elemento agresor, desestabilizante y el interno constituido por la estrategia para enfrentar el suceso.

Definiremos al trabajo como “toda actividad productora del hombre destinada a transformar la naturaleza y en ese proceso a transformarse a sí mismo, con el objeto de satisfacer sus necesidades vitales y mejorar en forma continua su calidad de vida, atendiendo fundamentalmente a las consecuencias y requerimientos que el mismo produce en materia de salud y particularmente de salud mental” (Gómez et al, 2007. p. 144).

Consideraremos en base a este contexto que vulnerabilidad en el trabajo es todo evento que tiene influencia en la actividad productora de la persona que está en directa relación con sus necesidades vitales, ambiente, expectativas y calidad de vida que pone en riesgo su capacidad para formular estrategias de afrontamiento o reducir los efectos adversos.

Algunos, con respecto a la vulnerabilidad, la denominan diátesis (Ingram y Luxton, 2005), que es definida como el factor que predispone a que se generen posibles trastornos. Los modelos psicopatológicos han sugerido que la vulnerabilidad en cuestión está predispuesta por factores genéticos o biológicos, además de factores psicológicos, cognitivos y variables interpersonales que hacen a la persona susceptible a sufrir psicopatología (Monroe y Simons, 1991).

Dimensiones del EVENT

Dimensión 1. Clima y Funcionamiento Organizacional

Dimensión relacionada con el ambiente físico, percepción, relación con los jefes y oportunidades laborales, los ítems hacen mención por tanto al ambiente físico inadecuado, jefes poco preparados, dificultades personales con el jefe, expectativa excesiva de los jefes, falta de oportunidades de progreso en mi trabajo, falta de perspectiva profesional, falta de plan de cargos y salarios, falta de solidaridad, función poco conocida, imposibilidad de dialogar con el jefe, no saber cómo son evaluados, no saber quién manda realmente en mi trabajo, no ser valorado, salario inadecuado para la función, tener autoridad rechazada por los iguales o superiores y tono autoritario de mis superiores.

Dimensión 2. Presión en el Trabajo

Congrega aspectos sobre: cúmulo de funciones, cúmulo de trabajo, realizo trabajos que no pertenecen a mi función, hacer el trabajo de otro, mucha responsabilidad en el trabajo diario, necesidad de ayudar a colegas para hacer el servicio de ellos, nuevas obligaciones, mi error afecta el trabajo de otros, plazos para realización de trabajos, responsabilidad excesiva, ritmo acelerado de trabajo, tener que atender a muchas personas de una sola vez, tener más obligaciones que los demás colegas.

Dimensión 3. Infraestructura y Rutina

Está compuesto por el equipamiento del ambiente y los cambios que se producen en la empresa en torno al trabajo y los jefes; por sus ítems están relacionados con: doblar jornadas, enfermedad o accidente personal, equipamiento precario, licencia de salud recurrente de los colegas, cambio en las horas de trabajo, cambio en el estatus financiero, cambio de jefes, perspectivas de ascenso vinculadas a la idea de

transferencia, poca cooperación del equipo para trabajos que deberían ser hechos en conjunto, problemas con la iluminación del ambiente, salarios atrasados.

Tipo de Variable

La Variable es Cuantitativa - Intervalo

CAPITULO II

MARCO TÉRICO

2.1 Marco Teórico

2.1.1 Teorías generales relacionadas con los factores psicosociales en el trabajo

La Organización Internacional del Trabajo (1986) señalan que los factores psicosociales en el trabajo “consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de la organización, por una parte, y por la otra, en las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual a través de percepciones y experiencias puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo”. (Tomado de OIT. Serie Seguridad, Higiene y Medicina del Trabajo 56, p. 12)

Así los factores psicosociales están en relación con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que pueden influir positivamente o afectar el bienestar o la salud del trabajador y que repercuten en el desenvolvimiento en el trabajo

En el Perú, la Resolución Ministerial 375-2008-TR define los Factores de Riesgo Psicosocial (los denomina “Factores de Riesgo Biopsicosociales”) como “(...) aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con el ambiente, la

organización, el contenido del trabajo y la realización de las tareas, y que afectan el bienestar o la salud (física, psíquica y social) del trabajador, así como al desarrollo del trabajo.” (p.6)

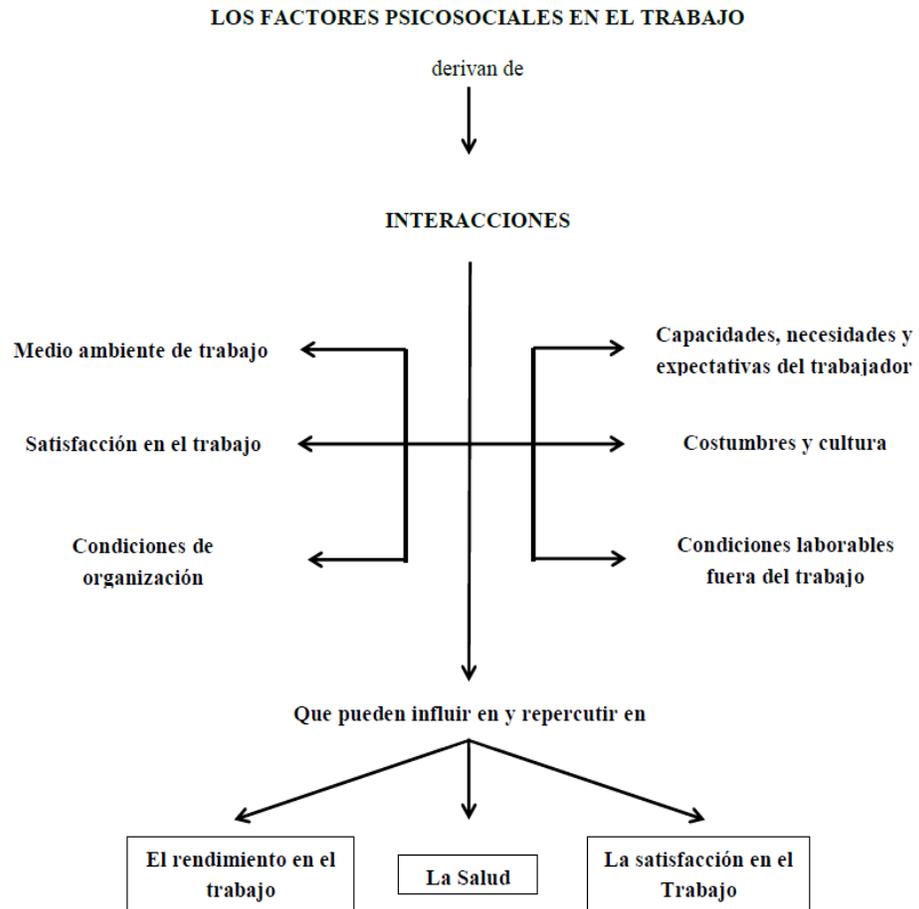


Figura 1. Factores psicosociales en el trabajo.
Tomado de la OIT – OMS (1986).

Como se puede apreciar en la figura 1. La salud está influenciada en el campo laboral por la relación que existe entre las condiciones en la que labora, es decir, el medio ambiente, el tipo de organización y la satisfacción en el trabajo y aquellas que corresponden a la persona; sus capacidades,

necesidades y expectativas en torno al trabajo mismo, su vida personal y familiar, las costumbres y cultura, en la que están involucrados los pensamientos y creencias, y las condiciones fuera del trabajo.

Estas condiciones pueden ser favorables o negativas, así como pueden dar lugar a un proceso adaptativo. La interacción favorable entre las condiciones laborales y las habilidades, capacidades, condiciones culturales y externas generan sentimientos de confianza en sí mismo, aumenta la motivación y la capacidad de trabajo y la tendencia positiva de la salud y del rendimiento laboral.

Por el contrario, la interacción negativa de ambas con llevan hacia alteraciones emocionales y del comportamiento, como a cambios neurohormonales y bioquímicos, por ende, al resquebrajamiento de la salud y creando disfuncionalidad en el trabajo traducida en absentismo, problemas de relación, disminución del rendimiento, desmotivación laboral, accidentes personales y materiales.

En cuanto a la clasificación de los riesgos psicosociales, se ha encontrado diversos tipos de clasificación, consideraremos en este caso la que toma como referencia el Consejo Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de Lima Metropolitana que clasifica los factores psicosociales en intralaborales, extralaborales e individuales de acuerdo al estudio realizado por María Claudia Sarmiento González sobre Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral: Diagnóstico en Personal Terapéutico.

Los factores intralaborales, agrupa aun conjuntos de dominios: demandas del trabajo, control, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y recompensa.

Las demandas del trabajo están referidas a:

Demandas cuantitativas.- Exigencias de la cantidad de trabajo en un determinado tiempo.

Demandas de carga mental.- Son las demandas de procesamiento cognitivo en la que están implicados la atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta y el tiempo que se dispone para procesarla.

Demandas emocionales.- Es la condición afectiva y emocional natural de la tarea y que potencialmente puede interferir en los sentimientos y emociones del trabajador. Esta exposición demanda del trabajador habilidad para: a) entender las situaciones y sentimientos de otras personas. b) ejercer autocontrol de las emociones o sentimientos propios con el fin de no afectar el desempeño de la labor.

Exigencias de responsabilidad del cargo.- Son las obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo, esta dimensión considera la responsabilidad por resultados, dirección, bienes, información confidencial, salud y seguridad de otros; que no puede ser transferida a otros.

Demandas ambientales y de esfuerzo físico.- Son las condiciones del lugar de trabajo, la carga física que requieren las actividades que se desarrollan y la adaptación del individuo.

Demandas de la jornada de trabajo.- Comprende la duración, el horario de la jornada y los periodos de pausas y descansos

Consistencia de rol.- Se refiere a los principios de eficiencia, calidad técnica y ética, propios del servicio o producto, que tiene un trabajador en el desempeño de su cargo.

Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral.- Son las exigencias de tiempo y esfuerzo que tiene un individuo en su trabajo y que generan impacto en su vida extralaboral.

Control, dimensión orientada a la determinación del y al nivel de decisión del trabajador, comprende:

Control y autonomía sobre el trabajo.- Es la capacidad de decisión que tiene un individuo sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso.

Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos.- Posibilidad que tiene el individuo para aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos.

Participación y manejo del cambio.- Referida a la información (clara, suficiente y oportuna) que reciben los empleados y su nivel de participación.

Claridad de rol.- Es la definición y comunicación del rol que el trabajador desempeña en la organización, sus objetivos, funciones y resultados, al margen de la autonomía y el impacto del ejercicio de su cargo.

Capacitación.- Referido a la inducción, entrenamiento y formación que se le brinda al trabajador a fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades.

Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, referidas a los atributos del jefe y a la relación con los otros miembros de la empresa, considera:

Características del liderazgo y relación con los colaboradores.- Atributos de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores.

Retroalimentación del desempeño.- Información que un trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo, le permite identificar sus fortalezas y debilidades y tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño.

Relaciones sociales en el trabajo.- Interacción con las otras personas en el trabajo, en cuanto a posibilidad, características y calidad. Igualmente comprende el apoyo social, trabajo en equipo y cohesión del grupo.

Recompensa, dimensión que comprende el sentido de pertenencia a la empresa y los reconocimientos al trabajo realizado.

Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.- Sentimientos de orgullo y percepción sobre la organización, y el sentimiento de autorrealización por el trabajo que realiza.

Reconocimiento y compensación.- Es el conjunto de retribuciones que se le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo.

Las condiciones extralaborales están relacionadas con la actividad que realiza el individuo fuera del tiempo y el ambiente laboral, comprende:

Tiempo fuera del trabajo, tiempo que el trabajador dedica a actividades como descansar, compartir con familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio.

Relaciones familiares, referidas a las relaciones del individuo con su núcleo familiar.

Comunicación y relaciones interpersonales, caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con su entorno, allegados y amigos.

Situación económica del grupo familiar, disponibilidad de medios económicos para atender sus gastos básicos.

Características de la vivienda y de su entorno, condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar.

Influencia del entorno extralaboral en el trabajo, relacionado con las exigencias de los roles familiares y personales con influencia en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador.

Desplazamiento vivienda, trabajo, vivienda, comprende el traslado del trabajador desde su vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa; se valora la facilidad, la comodidad del transporte y la duración del recorrido.

De otro lado, es conveniente establecer la diferencia entre lo que son los factores psicosociales, factores de riesgo y riesgos psicosociales lo cual supone tres niveles claramente diferenciados.

Los factores psicosociales, primer nivel, están presentes en cualquier tipo de organización, comprende las condiciones organizacionales, la cultura organizacional, liderazgo, clima laboral de apoyo y cohesión que facilitan el funcionamiento de la organización y el desarrollo profesional y personal de los trabajadores.

Los factores psicosociales de riesgo, son el segundo nivel, se dan sobre la base de los factores psicosociales que se convierten en riesgos cuando estos no se formulan correctamente, son disfuncionales y generan un funcionamiento inadecuado de la organización. Ante ello, los indicadores de disfuncionalidad organizacional suelen dar lugar a respuestas de estrés, por otra la respuesta de estrés laboral de los trabajadores es un indicador de la disfunción del sistema.

El tercer nivel corresponde a los riesgos psicosociales, son condiciones que

tienen la alta probabilidad de afectar la salud de los trabajadores y el funcionamiento de la empresa. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2010) señala: “Los riesgos psicosociales están asociados a los factores psicosociales de riesgo, pero no dependen estrictamente de ellos sino que tienen una realidad propia de tipo situacional y contingencial. En este caso, la violencia y el acoso laboral o un acoso sexual no dependen linealmente de los factores psicosociales de riesgo, sino que son incidentes críticos emergentes, aunque puedan estar asociados a los factores de riesgo como el mal funcionamiento de la organización”. Otras respuestas asociadas a los riesgos psicosociales, son las respuestas de estrés agudo o crónico, que aumenta las repercusiones en la salud de los trabajadores y afecta sus mecanismos adaptativos.

Es por ello que resulta importante la identificación del riesgo, lo cual supone la discriminación de factores de riesgo y estrés, así como los riesgos laborales que ponen en peligro la salud de los trabajadores.

2.1.2 Bases teorías especializadas sobre el estrés

Los orígenes del estrés provienen de la antigüedad cuando Hipócrates señala la existencia de una “vis medicatix naturae” cuyo significado es poder curativo de la naturaleza, que consiste en la respuesta que tiene el organismo a través de los mecanismos fisiológicos para poder defenderse de las agresiones que se producen desde el ambiente.

Sobre el desarrollo histórico del estrés, Casuso, (2007) hace mención de varios estudiosos de la materia como el físico Robert Hooke (1635 – 1703), inglés, que en las postrimerías del Siglo XVII utiliza el término “estrés” para señalar que sucedía con las estructuras sometidas a presión. La “ley de elasticidad” nos permite establecer que una estructura cambia de forma al recibir una presión excesiva. En general en la física, se hace referencia a la fuerza que un objeto aplica sobre otro y al que por la intensidad o la frecuencia de la presión puede deformar o romper; para que ello suceda debe exceder la capacidad de su resistencia. Así el término utilizado es entendido análogamente que cuando una exigencia externa actúa sobre el cuerpo se expone a un desgaste. Por lo que necesitaría “energía” proveniente del sistema nervioso para poder sobrellevar o soportar esta carga.

Esto explicaría porque los científicos relacionaron inicialmente el término estrés con el “desgaste de la energía nerviosa”; como una explicación al incremento de las enfermedades nerviosas.

Igualmente, refiere que Cheyne (1671 – 1743), escocés, diagnóstica como “debilidad de los nervios” a una serie de desórdenes relacionados con la situación social en que viven, que se presentaba en poblaciones de nivel socioeconómico alto “y se atribuía a un exceso de comodidad y pereza y a una dificultad para afrontar el momento de aflicción que atravesaban como civilización moderna”. También se utilizaron como sinónimos “postración nerviosa”, “agotamiento nervioso”, “fatiga patológica” o “irritabilidad

mórbida”; muchos años después utilizan el término de neurastenia acuñado por Beard.

En el caso de Beard (1839 – 1883), americano, señala que utiliza el término “neurastenia” que está relacionado con una serie de manifestaciones originados por las exigencias constantes que tiene la persona y que lo pueden llevar a contraer una enfermedad mental; se consideraba que era motivado por el intenso y agitado ritmo propio de la vida americana, que producía consecuencias negativas a nivel psicológico en las personas como el desgaste y el desequilibrio emocional. Esta perspectiva cambió no sólo el estigma sobre las enfermedades de este tipo; también contribuyó a generar nuevas hipótesis de tratamiento en las que se tenía que considerar la realidad social del individuo y a educar en un sano y adecuado afrontamiento de las exigencias del medio.

Sobre Allbutt (1836-1925), médico británico, en el *Contemporary Review* hace referencia que el sistema nervioso por esencia es activo y que una elevada autoexigencia moral en las personas que carecen de fortaleza interior para afrontar situaciones, se encubren en molestias somáticas como las consideradas en la neurastenia. Al respecto, de la neurastenia, consideraba que las consecuencias no eran tan fatales como se querían hacer notar, para corroborar su propuesta utilizaba los resultados de la investigación en la que se demostraba que los efectos de la neurastenia no tenían consecuencias fatales en los pacientes que padecían enfermedades cardiovasculares. (____)

Kugelman (1992) considera que estas denominaciones son utilizadas para denominar a la enfermedad resultante de la sobrecarga de del sistema nerviosos. Entre las manifestaciones encontradas esta la alta ansiedad, fatiga extrema, desesperación, fobias e insomnio; e incluso problemas de atención, migraña, indigestión e impotencia sexual.

En las primeras décadas del siglo XX toma fuerza la “medicina psicosomática” en la que se considera que el estrés es una enfermedad que tiene una causa psicológica o conflicto interno, estableciéndose la relación de la mente con la enfermedad psíquica. También el movimiento psicoanalítico extiende su influencia con la teoría de Sigmund Freud basada en los conflictos entre el Superyó y el ello, la visión de que el ser humano es manejado por sus pulsiones e instintos, las fijaciones y los traumas.

El fisiólogo Bernard en 1867 postuló que “los cambios en el ambiente pueden perturbar el organismo, y que este, a fin de mantener el propio ajuste frente a tales cambios, alcanzara la estabilidad del milieu intérieur (medio interno)”. (p.33)

Cannon, neurólogo, hacia el año 1920 acuñó el término de homeóstasis para definir los mecanismos que utiliza el organismo para mantener su estabilidad interna y que en el caso de que se produzcan cambios intensos existe un proceso de acomodación a través del sistema endocrino y vegetativo. El señala que el organismo puede resistir un bajo nivel de estresores o un

estresor inicial; sin embargo, cuando estos son prolongados o de carácter intenso puede provocar un desequilibrio en los sistemas biológicos. Bajo esta perspectiva el estrés es considerado fuera de la persona por lo que es necesario identificar, definir y entender cuáles son las situaciones estresantes. Así si una situación provoca alteración emocional, agotamiento, debilitamiento físico o deterioro, entonces se califica como estresor o situación estresante.

Haciendo uso de estos aportes el endocrinólogo canadiense Hans Selye utilizó la palabra “estrés” y la definió como: “respuesta no específica del organismo ante cualquier demanda que se le imponga”; por esta razón es considerado “padre del concepto estrés”. Su teoría se basaba en los hallazgos que tuvo al percibir que sus pacientes presentaban cierta constante biológica independiente al tipo de enfermedad que sufrieran. Él consideraba que esta respuesta de estrés era estereotipada y activaba el eje hipotálamo-hipofísico-suprarrenal y del sistema nervioso autónomo. A este proceso lo denominó Síndrome General de Adaptación con tres etapas: Alarma, Resistencia y Agotamiento.

Avanzando en su teoría Selye (1974) realiza la diferenciación entre estrés positivo (eutrés) asociado a sentimientos positivos y procesos fisiológicos de protección y, estrés negativo (distrés) relacionado con sentimientos negativos y funciones destructivas para el organismo. Posteriormente, afirma que el estresor también puede ser de naturaleza psicológica, como en las

emociones de temor, alegría, odio, tristeza, etc. y que es una fuente frecuente para respuestas de estrés, no siendo por cierto el único factor.

Inicialmente Wolff, médico neurólogo, entre los años 1940 y 1950 inicio la propuesta que el estrés es proceso dinámico en el que interactúa el estímulo con el organismo. Lazarus (1922 -2002) consolida la propuesta y desarrolla tal interacción en la que cognitivamente se evalúa la situación, siendo una evaluación adaptativa o desadaptativa sobre la realidad. Visto así, el estrés se origina a partir de la interacción entre la persona y su entorno, acentuándose los factores psicológicos que median entre los estímulos (estresores) y las respuestas de estrés. Lazarus en su propuesta considera la evaluación a través de tres estados: amenaza, daño-pérdida y desafío; y su teoría de evaluación en relación con la emoción, la cual es importante en la interpretación que hace la persona de los hechos y la necesidad de preparar a las personas para una evaluación lógica, realista y objetiva de la realidad.

Cohen (1997), psicólogo, en su propuesta considera tres aspectos relevantes en el desarrollo del concepto de estrés:

- a.** Experiencia de demandas del ambiente, estresores o eventos de vida.
- b.** Percepción subjetiva de sentirse estresado.
- c.** Activación de condiciones físicas y fisiológicas.

Siendo las demandas del ambiente traducidas en cambios psicológicos y biológicos que ponen a la persona en riesgo de enfermar.

Segerstrom y Miller (2004) reportaron que de acuerdo a estudios realizados sobre el estrés y el sistema inmunológico en humanos, los resultados demuestran que los desafíos psicológicos son capaces de modificar muchas características de dicho sistema y que el estrés psicosocial desgasta la protección inmune contra la invasión de virus o colonias de bacterias. La psiconeuroinmunología examina los vínculos estructurales y funcionales entre la conducta, los nervios, el sistema endocrino y el sistema inmunológico; que está estudiando las relaciones entre los estados de humor y el sistema de defensas del cuerpo, así como el impacto del aspecto psicológico en los cambios que se dan en el sistema inmunológico y los efectos que esto produce en la salud

Etimológica del estrés

Al respecto existen dos posiciones: una que señala que proviene del latín “strictus” que significa estricto derivándose posteriormente de ella la palabra inglesa “stress” (énfasis, presión) y; la segunda que considera que su origen está en el griego “estringere” cuyo significado es provocar tensión (Skeat, 1958), se uso en el siglo XIV. Existen otras palabras como: Stringo, strinxí, strictum que tienen relación directa con el griego straggw (strángo), el que se usa en la forma straggalow (strangalóo) para indicar estrangular, retorcer, sofocar; o también como straggizw (stranguítzo) cuyo significado es exprimir, estrujar algo hasta extraerle la última gota (cfr. agotar). Del verbo stringo se deriva el supino strictum, que como adjetivo quiere decir estricto.

Definición del estrés

El término ha sido utilizado de diferentes formas y para aludir diversas situaciones, que van de lo popular hasta lo científico. Sin embargo, podemos considerar que existen tres categorías básicas para poder definir al estrés: desde el estímulo, desde la respuesta y desde la interacción estímulo – respuesta.

Definición desde el estímulo

Rosenzweig (1972) denomina estrés “a la situación estímulo que constituye un obstáculo o una obstrucción más o menos insuperable en la vía que conduce a la satisfacción de una necesidad vital cualquiera”

Ivnacevich y Mattesón (1989) “El estrés es la fuerza o estímulo que actúa sobre el individuo y que da lugar a una respuesta de tensión, en la que tensión es sinónimo de presión”.

De acuerdo a ello podemos señalar que cualquier evento adverso del ambiente que se da con frecuencia y con mucha intensidad puede generar consecuencias perturbadoras. Un ejemplo popular es cuando se dice. “que sonido tan estresante”.

La teoría de los sucesos vitales propuesta por Holmes y Rahe, ellos observaron los acontecimientos vitales que precedieron la enfermedad de 5,000 pacientes hospitalizados; encontrando “evidencias significativas que los cambios ocurridos en la vida de estas personas incrementaron las

posibilidades de contraer la enfermedad, al cabo de uno o dos años”. La propuesta consiste en que los estímulos (divorcio, problemas con el jefe, retiro), “podían activar las hormonas y la fisiología del estrés y disminuir la eficacia defensiva del sistema inmunológico e incrementar la vulnerabilidad de la enfermedad”. Indican a la vez que aun cuando los acontecimientos pudieran ser felices ellos requieren la necesidad de un ajuste para el cambio, que si no se saben manejar pueden también generar vulnerabilidad.

Definición desde la respuesta

Selye (1926) desarrolla la teoría fisiológica y define al estrés como la “respuesta no específica del organismo ante cualquier demanda que se le imponga”. Considera una respuesta orgánica normal ante una situación de peligro, en la que el organismo se prepara para combatir o huir. Mediante la secreción de adrenalina producida por las glándulas suprarrenales, que al ser distribuida mediante el torrente sanguíneo al organismo se prepara para la acción.

Wallace y Szilagyi (1982) consideran que el estrés como una experiencia interna o posición que crea un desequilibrio fisiológico o psicológico en el individuo y, lo agrupan en dos categorías: estrés laboral u organizacional asociado a causas organizacionales y el estrés de la vida diaria relacionado con causas individuales y/o familiares.

Davis y Newstrom (1987) el estrés es un estado de sobreexcitación de las emociones individuales, los procesos del pensamiento y las condiciones

físicas. Y agregan que este término se aplica generalmente a las presiones que las personas tienen en la vida diaria.

Ivnacevich y Mattesón (1989) “El estrés es la respuesta fisiológica y/o psicológica que manifiesta un individuo ante un estresor ambiental”, en la que el estresor es un evento adverso que genera una respuesta inadecuada.

Vernier (1993) señala que estrés es el estado de tensión inhabitual en una persona como resultado de una acción de cualquier índole, ya sea brusca o bien continuada y que suele ser nociva para el organismo.

Este tipo de definición reconoce el evento adverso exterior, pero prioriza el efecto que esta causa en la persona. Hay que tener en cuenta que los efectos del estresor ambiental no generan la misma forma o intensidad de reacción en todas las personas, existen factores como experiencia o estilo de afronte de la persona que está expuesta al estresor ambiental. En este caso es típico escuchar “me siento estresado”, “siento que la situación me agota, me irrita o me fastidia”

Definición desde interacción estímulo-respuesta

El estrés es visto como una consecuencia entre los factores ambientales y la forma que tiene el individuo de percibir tal situación, dándole a la persona la acción decisiva del proceso; por ello en algunos se presentara un nivel de estrés diferente, al ser la evaluación cognitiva un factor determinante. Cuanto la percepción sea más negativa, el estrés será mayor; si la situación se percibe con alternativas de solución el nivel de estrés será menor. En esta

definición los procesos psicológicos del individuo son de vital importancia.

Consecuente con este tipo de definición podemos considerar la definición funcional de Ivancevich y Matteson (1989) “El estrés es una respuesta adaptativa, mediada por las características individuales y/o procesos psicológicos, la cual es a la vez consecuencia de alguna acción, de una situación o un evento externo que plantean a la persona especiales demandas físicas y/o psicológicas. Las características individuales pueden abarcar variables como edad, sexo, raza, condiciones de salud y herencia. Los procesos psicológicos pueden incluir componentes de las actitudes y creencias, los valores y muchas otras dimensiones de la personalidad, tales como locus de control y la tolerancia de ambigüedad”.

De acuerdo con Domínguez, (2011), la teoría de Lazarus sobre el estrés se ve influenciada por el filósofo Epicteto de la escuela filosófica estoica quien sostenía que “las personas no sufren por las cosas del mundo, sino por la visión que tienen de esas cosas”. Al respecto Marco Aurelio emperador de roma y admirador de Epicteto, escribió “La felicidad de tu vida depende de la calidad de tus pensamientos”. El considera al estrés como el resultado de la percepción que tiene la persona del ambiente, que de ser negativo puede mermar sus recursos y altera su confort.

La aproximación mediacional cognitiva de Lazarus y Folkman (1984), hacen referencia a que es “un conjunto de relaciones particulares entre la persona y la situación, siendo está valorada por la persona como algo que “agrava” o

excede sus propios recursos y que pone en peligro su bienestar personal”.

La propuesta de Lazarus considera que el estrés está en directa relación con el resultado de una evaluación de daño o pérdida (evalúa hechos consumados), de amenaza (se anticipa a los hechos) o de desafío (existe la posibilidad de perder o ganar). Para la evaluación se consideran los factores personales (motivación, compromiso, creencias, expectativas, etc.) y los factores situacionales (novedad, inminencia, predictibilidad, duración, incertidumbre, ambigüedad y cronología biográfica). Distingue la existencia de tres tipos de evaluación:

a) Evaluación primaria.- Es la que se centra en la situación y se presenta cada vez que existe un encuentro o transacción de tipo interno o externo. En la que se encuentran 4 modalidades de evaluación: amenaza; daño o pérdida; desafío y beneficio.

b) Evaluación secundaria.- Está centrada en la valoración de la propia eficacia. Se consideran los recursos de afrontamiento en los que se considera los recursos físicos (salud y energía), recursos psicológicos (las creencias), las aptitudes (técnicas de resolución de conflictos y habilidades sociales); recursos ambientales (apoyo social) y los recursos materiales (dinero, bienes y servicios)

c) Reevaluación.- Proceso de feedback que ocurre durante la interacción entre el individuo y las situaciones de demanda; en esta etapa el individuo realiza las correcciones, asimila información o cambios de

situación para poder determinar los cambios de conducta que asumirá.

Integrador multimodal

Sandín (1995) plantea un modelo que incluye todos los modelos agrupados en 7 etapas: 1) Demandas psicosociales que comprende los estresores ambientales (sucesos vitales); 2) Evaluación cognitiva con sus tres tipos de evaluación: primaria, secundaria y reevaluación; 3) Respuesta al estrés que abarca las respuestas fisiológicas (neuroendocrinas y del sistema nervioso autónomo) y las respuestas psicológicas (emocionales a nivel cognitivo y motor); 4) Estrategias de afrontamiento: los recursos que emplea (conductuales y cognitivos) para enfrentar las demandas externas e internas; 5) Apoyo social: red social que nos sirve de soporte; 6) Variables disposicionales: personalidad, herencia, edad, sexo, raza, etc.; 7) Estado de salud: conductas que pueden facilitar (consumo de alcohol, tabaco, conductas de riesgo) o inhibir (dieta alimenticia, ejercicio, descanso) los efectos del estrés.

El modelo que presenta Sandín es “dinámico y comprensivo, que implica interrelación entre los distintos componentes, que puede servir como marco teórico para entender la complejidad del concepto de estrés, y que posee valor heurístico para estimular nuevos trabajos de investigaciones sobre la patología del estrés”. La propuesta gráfica se puede apreciar en la Figura 2.

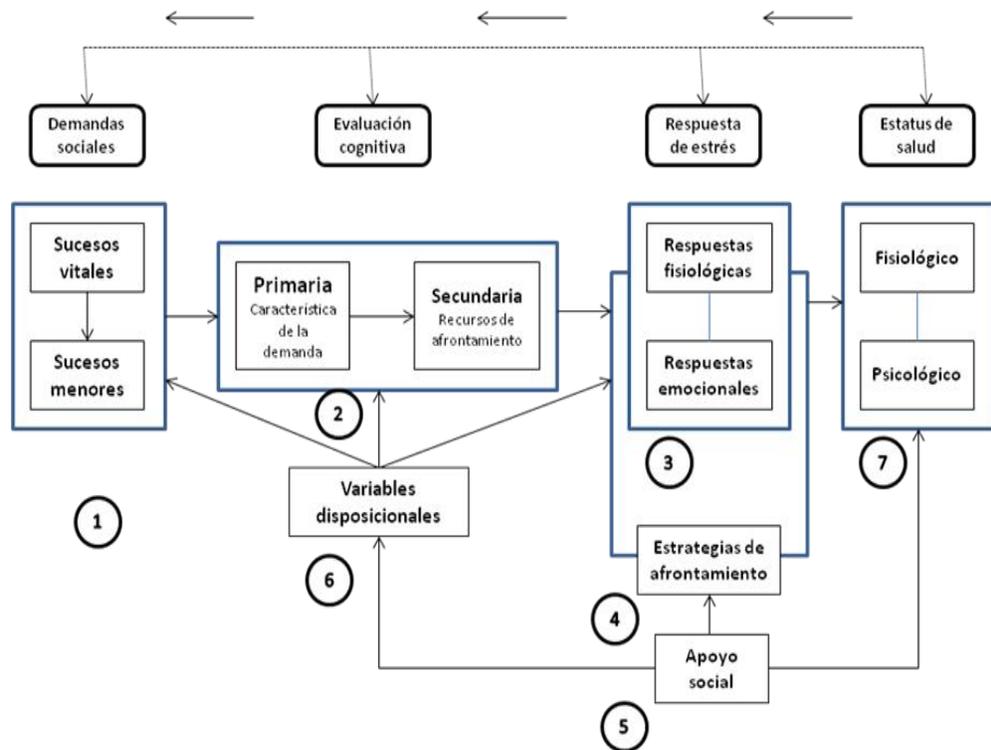


Figura 2. Modelo Integrador Multimodal de Sandín
 Tomado de Psicología de la salud y Calidad de Vida. Oblitas Guadalupe, Luis. (2010)

Estrés Psicosocial

Robbins (1988) el estrés es una condición dinámica en la cual una persona se halla ante la oportunidad, limitación o exigencia relacionada con lo que desea y para las cuales el resultado se considera inseguro e importante a la vez.

Stoner y Wankel (1989) señalan que la tensión y presión resultan cuando un individuo considera que una situación presenta una exigencia que amenaza con superar sus capacidades y recursos, esto es lo que constituye el fenómeno del estrés.

Sarason y Sarason (1996) definen al estrés como las reacciones que ocurren ante situaciones que presentan exigencias, coacciones u oportunidades y a la

vulnerabilidad la conciben como la probabilidad de que una persona reaccione en forma desadaptada ante ciertas situaciones y agregan que ésta última puede incrementarse por factores hereditarios, características de personalidad, falta de ciertas habilidades o por la acumulación de experiencias negativas. Así mismo, señalan que estrés y vulnerabilidad interactúan y que cuanto mayor sea el estrés, se necesita menos vulnerabilidad para que no ocurra la conducta desadaptada.

Estrés Laboral

Esta definición se realiza tomando en cuenta la realizada al estrés con la aplicación al área organizacional. Al respecto existen diferentes enfoques los cuales están en relación a los factores etiológicos que cada modelo estima prioritario:

Mc Lean (1993) estima que los factores originarios del estrés son el contexto, la vulnerabilidad y el factor estresante y, dependiendo de la conjunción de ellos para que se dé un determinado nivel de estrés.

Pearson los factores son las percepciones objetivas y/o subjetivas de la persona y el ambiente.

Baker toma en cuenta el ambiente y la capacidad para modificar las exigencias que este plantea.

Harrison (1978), el estrés laboral se produce cuando la persona busca que responder a las demandas planteadas por el ambiente y percibe que no dispone

de los recursos necesarios para hacerles frente o que excede su capacidad para resolver el desajuste.

Karasek (1993) los efectos del trabajo en la salud y el comportamiento están relacionados con las demandas psicológicas laborales y las características estructurales del trabajo y estas; con la toma de decisiones y el uso de las propias capacidades. Por ello define al estrés laboral como un proceso en el que se relacionan las demandas objetivas del trabajo y la posibilidad objetiva de decidir y utilizar los recursos que posee el individuo (control).

Las demandas están referidas a las exigencias del trabajo como el nivel de atención-concentración, volumen de trabajo, especificidad de la tarea, presión del tiempo, interrupciones, etc. El control es la capacidad de decisión o autonomía para realizar la tarea haciendo uso de los conocimientos que se poseen. Por tanto, a nivel de control se deben tener en cuenta dos recursos: el grado de autonomía y el desarrollo de habilidades. Figura 3.

La demanda elevada puede venir por el ritmo y la rapidez del trabajo, por la cantidad de trabajo, por órdenes contradictorias, por demandas conflictivas, por la necesidad de concentración, por la cantidad de interrupciones y por la dependencia del ritmo de los demás. El control hace referencia al conjunto de recursos que el trabajador tiene para hacer frente a las demandas; viene determinando tanto su nivel de formación y habilidades como su grado de autonomía y de participación en la toma de decisiones sobre aquellos aspectos que afectan a su trabajo.

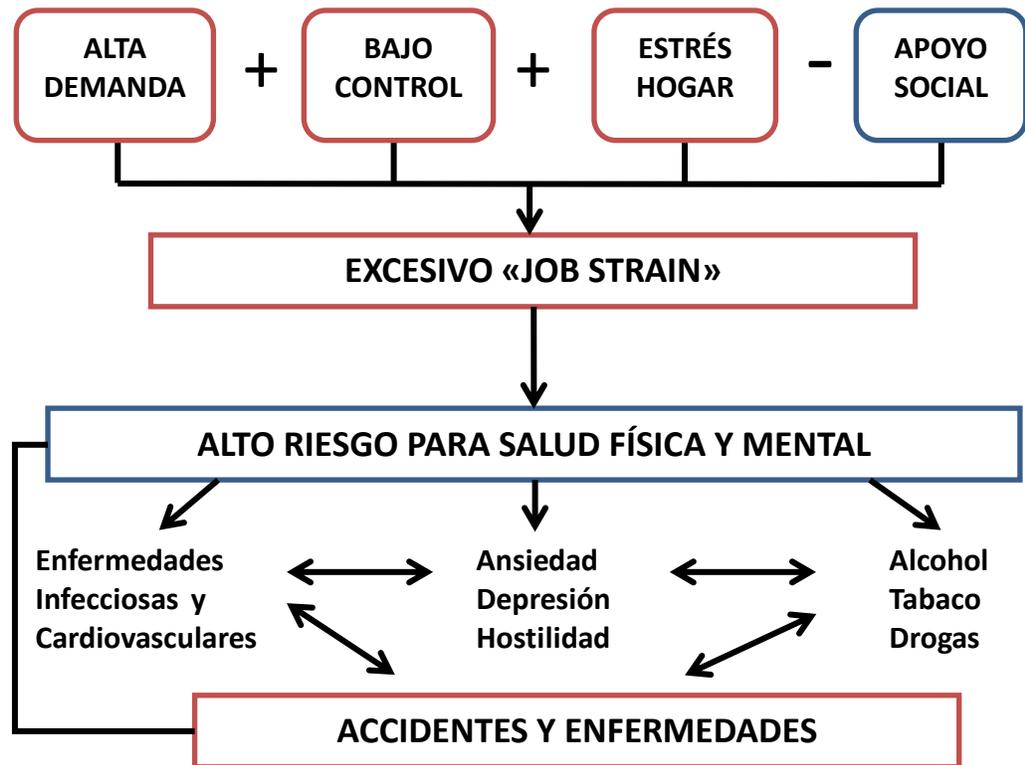


Figura 3. Modelo Estrés laboral de Karasek
Tomado de Estrés Organizacional. Gutiérrez; Ángeles, (2012)

El alto estrés se produce cuando se dan conjuntamente las condiciones de alta demanda psicológica y bajo control de la toma de las condiciones de alta demanda psicológica y bajo control de la toma de decisiones. El bajo estrés está asociado a la baja demanda y al alto control; el activo muestra una relación entre alta demanda y alto control y el pasivo tiene una confluencia de la baja demanda y el bajo control. Este modelo está asociado al mayor riesgo de la enfermedad a las coronarias, trastornos psicológicos, trastornos musculoesqueléticos sobre todo en las extremidades superiores. Figura 4. Modelo Karasek – Theorell (Demandas – Control).



Figura 4. Modelo Demandas – Control de Karasek – Theorell
 Tomado de Manual de Riesgos Psicosociales en el Trabajo: Teoría y Práctica. Mansilla Izquierdo, Fernando. (2012)

Siegrist (1996) el estrés laboral se produce cuando se presenta un alto esfuerzo y una baja recompensa. El alto esfuerzo en el trabajo puede ser extrínseco, son las demandas y obligaciones, o intrínseco, compuesto por la alta motivación con afrontamiento. Y la baja recompensa está en función de tres tipos de recompensa: dinero, estima y control del status. En el status se encuentra comprendida la pérdida del trabajo o degradación en el empleo. Así mismo, señala que el estrés laboral se genera a partir de un elevado esfuerzo, un salario inadecuado y un bajo control sobre el propio status ocupacional. Se asume que bajo estas condiciones, tanto la autoestima como la autoeficacia del trabajador están seriamente mermadas. Este modelo se ha asociado con riesgo de enfermedad cardiovascular y deterioro de la salud mental. (Smith y otros, 2005). Figura 5.

Hontangas y Peiró (1997) definen al estrés, de acuerdo con el modelo interaccionista, como la raíz de los desajustes existentes entre las

características de las personas y su ambiente laboral. Para ellos las discrepancias, fuentes del estrés, son de naturaleza percibida o subjetiva siendo lo objetivo de menor relevancia.

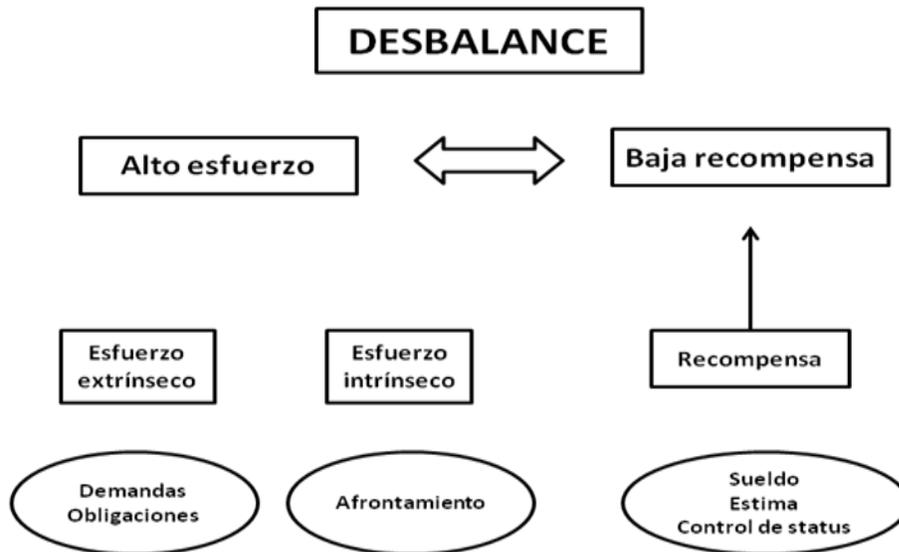


Figura 5. Modelo Siegrist
 Tomado de Manual de Riesgos Psicosociales en el Trabajo: Teoría y Práctica. Mansilla Izquierdo, Fernando. (2012)

Síndrome General de Adaptación

Como se ha señalado es un término acuñado por Hans Selye que permite explicar cómo el organismo responde ante los diferentes eventos que el individuo afronta en la búsqueda de su equilibrio, Homeostasis. Cuando el organismo detecta una amenaza, evento desconocido o persistente inicia esta búsqueda o la capacidad de afrontar o resolver la situación a fin de lograr su equilibrio y de acuerdo al planteamiento de Hans Selye lo realiza a través del

denominado Síndrome General de Adaptación (SGA). Se le denomina **general** porque las consecuencias de los estresores ejercen influencia en las diferentes partes del organismo; **adaptación** por la estimulación de las defensas destinadas a ayudar al organismo para que se ajuste al estresor o lo afronte; y **síndrome** porque hace referencia a las partes individuales de la reacción que se manifiesta de manera más o menos conjunta y son interdependientes (Ivancevich y Matteson, 1992).

Consta de tres etapas:

Alarma: Fase que constituye el aviso de la presencia del agente estresante y en la que si el individuo hace frente y resuelve la situación desaparece la señal sin que la persona tome conciencia. Las reacciones fisiológicas son las primeras en aparecer, para advertir que es necesario ponerse en guardia, el hipotálamo estimula las suprarrenales para secretar la adrenalina (epinefrina), cuyo objetivo es suministrar la energía en caso de urgencia. Dando lugar a una serie de respuestas del organismo como el aumento de la frecuencia cardíaca, una vasodilatación, aumento de la vigilancia, con la contribución de la noradrenalina (norepinefrina). Sin embargo, si este no resuelve la situación, debilita nuestras fuerzas automáticas y tomamos conciencia de las señales. Los eventos que pueden producir esta alarma pueden ser de naturaleza única o polimorfa.

Resistencia: Se activa si los estresores se mantienen, se puede decir que es la fase en la cual se inicia la defensa activa. Las suprarrenales (en la zona

fasciculada) van a segregar adicionalmente el cortisol, tiene como función mantener el nivel constante de la glucosa sanguínea para nutrir los músculos, el corazón, el cerebro. Si la situación se extiende por mucho tiempo la persona realiza un esfuerzo por afrontarla, se frustra y sufre, pierde energía y su rendimiento es menor, más aún si éste se acompaña de ansiedad por un posible fracaso.

Agotamiento: Es la fase terminal, lo que se produce en esta etapa es que las hormonas secretadas son menos eficaces y comienzan a acumularse en la circulación, teniendo como resultado que el organismo este invadido de hormonas que tendrán un impacto negativo sobre la salud. El individuo presenta fatiga, ansiedad y depresión. La fatiga incluye un cansancio que no se logra restaurar con el sueño y va acompañado de nerviosismo, irritabilidad, tensión, ira. En el caso de la ansiedad, esta se vive ante una multitud de situaciones, incluso ante aquellas que normalmente no producirían ansiedad. En la depresión, carece de motivación para encontrar placenteras sus actividades, sufre de insomnio, pensamientos negativos, sentimientos de incapacidad.

Fuentes del estrés

Existen diferentes formas de clasificar las fuentes del estrés, en la presente investigación consideraremos tres tipos de fuentes: situacionales, psicológicas y biológicas.

Fuentes situacionales: están fundamentalmente referidas al entorno así tenemos: el ambiente físico, laboral, organizacional y familiar.

En el ambiente físico consideramos el exceso o disminución del ruido, iluminación, temperatura, espacio, condiciones higiénicas inadecuadas, exposición a riesgos tales como intoxicaciones, radiaciones, etc.

En lo laboral involucra el contenido del puesto, desempeño de roles ambiguos o contradictorios, sobrecarga laboral.

En cuanto a lo organizacional se considera la estructura, el clima de la organización y con ello la falta de información sobre la eficacia del desempeño, sistemas de recompensa no equitativos, o la existencia de relaciones interpersonales pobres o deterioradas.

En lo familiar estamos considerando los problemas familiares, dificultades económicas, conflictos entre las convicciones personales, las normas, el liderazgo familiar y los tipos de relaciones.

Fuentes Psicológicas: relacionadas a la seguridad de sí mismo, equilibrio emocional, afronte de conflictos y necesidades afectivas.

Fuentes Biológicas: involucran las enfermedades, accidentes y el ciclo vital humano.

Psiconeuroinmunoendocrinología del estrés

El mecanismo evolutivo dotó al hombre de estructuras que protegen la integridad corporal y la salud durante el periodo agudo del estrés, que

capacitan al individuo en ese momento, y se le proveen de elementos necesarios para “la lucha o la huida”, de los cambios necesarios para mantener constante el funcionamiento en el medio interno, en otras palabras, para mantener la homeostasis.

Cuando los cambios generados por el estrés no logran el nivel necesario, cuando la alostasis es deficiente, Cuando el estrés “no se apaga a tiempo”, entonces deviene la carga alostática. Esta carga es variable de individuo a individuo, depende de la experiencia, estilo de vida y de la carga genética. Hay que tener otros factores en cuenta como las respuestas conductuales de la persona; si reduce el periodo de sueño que debe tener, se ingieren alimentos ricos en grasas, se realiza un ayuno prolongado, se crea ansiedad por un reto que se tenga, se expone a un ambiente caluroso o muy frío, cualquiera de ellos, hace que el individuo sea susceptible a una carga alostática y consecuentemente poner en riesgo su salud.

El cerebro tiene un rol determinante como coordinador central de la respuesta y como interpretador y respondedor de la respuesta de estrés y de la carga alostática. El procesamiento central, cerebral, del estrés está compuesto por la amígdala, el hipocampo, el hipotálamo, el locus coeruleus y la corteza prefrontal. Estas son estructuras interconectadas, anatómica y funcionalmente, que integran las funciones psicológicas, con las funciones anatómicas, neuroendocrinas e inmunes en la respuesta de estrés.

Ante cualquier estímulo captado por los sentidos, interno o externo, inmediatamente se informa al cerebro de esta percepción, a través del tálamo se activa la amígdala (da el contenido emocional a las vivencias, el miedo) para evaluar si es peligroso o no, y luego se comunica al hipocampo (relacionado con la memoria), con la corteza cerebral y con el hipotálamo. Por otro lado, el locus coeruleus, de donde nace el sistema nervioso simpático, es el encargado de la respuesta lucha – fuga ante signos de peligro, reales o imaginarios; produce la noradrenalina, en estado de tranquilidad permite una función neutral. Ante una situación de estrés, la tasa de descarga se activa y estimula al sistema nervioso simpático, al hipotálamo, inhibe al sistema nervioso parasimpático, activa el rol de la amígdala e inhibe la corteza prefrontal.

El hipotálamo produce los factores liberadores que se dirigen a la glándula hipófisis o pituitaria para producir diferentes hormonas que van a construir los ejes hormonales, como el tiroideo o el de las hormonas sexuales, o el eje hipotálamo pituitario adrenal (HPA), fundamental en el estrés. El hipotálamo produce la neurohormona, factor liberador de corticotrofina (CRF) que es el regulador del HPA.

En el circuito del estrés la corteza prefrontal que tiene rol central en las respuestas cognitivas, conductuales, afectivas y fisiológicas, inhibe a la amígdala, el locus coeruleus y el hipotálamo; y estos núcleos tienen un efecto inhibitorio sobre la corteza prefrontal: se inhiben mutuamente.

Los efectores periféricos de la respuesta de estrés más importantes son el eje HPA y el sistema nervioso autónomo, en su rama simpática. La función fundamental del simpático es asegurar la llegada de sangre, y la del cortisol (corticoide producto final del HPA) es asegurar la llegada de glucosa, combustible que va al cerebro y los músculos, que lo prepara para correr o para pelear; aumenta la frecuencia cardíaca, la presión arterial, la sudoración, la frecuencia respiratoria, aumenta el deseo de micción, se dilatan las pupilas, se produce la piloerección (piel de gallina), etc.; a nivel psicológico aumenta la frecuencia de pensamientos, la sensación de alerta y aparece la ansiedad anticipatoria.

El otro factor periférico es el eje HPA, inicia el proceso para producir la hormona adrenocorticotrofina (ACTH) que es liberada por la pituitaria en la sangre, y llega al tercer componente del eje HPA (eje hipotálamo pituitario adrenal), las glándulas adrenales o suprarrenales estimulando las células adrenocorticales para liberar corticoides, fundamentalmente cortisol y aldosterona, que son los principales efectores del metabolismo energético, la glucosa; y también son mediadores en la función antiinflamatoria para suprimir la respuesta inmune.

Los corticoides salen por la sangre a la circulación general, entran al cerebro de nuevo y se unen a receptores para corticoides en la hipófisis, el hipotálamo y el hipocampo e inhiben la secreción de CRF (factor liberador de corticotrofina). A esto se llama feedback negativo, dado que el incremento de

cortisol por la activación del eje HPA (eje hipotálamo pituitario adrenal) frena la producción y liberación de CRF, es decir, disminuye la acción del eje.

Consecuencias del estrés

Las respuestas al estrés se dan en forma biológica (molestias musculares, óseas, cefaleas, estreñimiento, adormecimiento, etc.), fisiológica (taquicardia, sequedad de boca, dificultad para respirar, escalofrío, rubor) cognitiva (pensamientos persistentes, falta de atención y concentración, olvidos, incapacidad para tomar decisiones), conductual (bulimia, anorexia, alcoholismo, drogas, tabaquismo, habla afectada), emocional (mal humor, irritabilidad, ansiedad, agresividad, apatía).

Psicopatología del Estrés

El estrés también tiene criterios para su diagnóstico, se hacen desde los diferentes clasificadores, el CIE-10 y el DSM con sus variantes IV-TR y actualmente el DSM V.

Psicopatológicamente es definido “un trastorno transitorio de una gravedad importante que aparece en un individuo sin otro trastorno mental aparente, como respuesta a un estrés físico o psicológico excepcional y que por lo general remite en horas o días. El agente estresante puede ser una experiencia traumática devastadora que implica una amenaza seria a la seguridad o integridad física del enfermo o de persona o personas queridas o un cambio brusco y amenazador del rango o del entorno social del individuo. El riesgo de

que se presente un trastorno así aumenta si están presentes además un agotamiento físico o factores orgánicos”.

También juegan un papel en la aparición y en la gravedad de las reacciones a estrés agudo, la vulnerabilidad y la capacidad de adaptación individuales, como se deduce del hecho de que no todas las personas expuestas a un estrés excepcional presentan este trastorno. (CIE-10, Clasificación Estadística Internacional de enfermedades y Problemas Relacionados con la Salud. P. 328)

Pautas para el diagnóstico

Debe haber una relación temporal clara e inmediata entre el impacto de un agente estresante excepcional y la aparición de los síntomas, los cuales se presentan a lo sumo al cabo de unos pocos minutos, si no lo han hecho de un modo inmediato. Además, los síntomas:

- a) Se presentan mezclados y cambiantes, sumándose al estado inicial de "embotamiento", depresión, ansiedad, ira, desesperación, hiperactividad o aislamiento, aunque ninguno de estos síntomas predomina sobre los otros durante mucho tiempo.
- b) Tienen una resolución rápida, como mucho en unas pocas horas en los casos en los que es posible apartar al enfermo del medio estresante. En los casos en que la situación estresante es por su propia naturaleza continua o

irreversible, los síntomas comienzan a apagarse después de 24 a 48 horas y son mínimos al cabo de unos tres días.

Incluye: Crisis aguda de nervios. Reacción aguda de crisis. Fatiga del combate. "Shock" psíquico.

En el DSM V se considera como criterios:

A. Exposición a la muerte, lesión grave o violencia sexual, ya sea real o amenaza, en una (o más) de las formas siguientes:

1. Experiencia directa del suceso (s) traumático (s)
2. Presencia directa del suceso (s) ocurrido a otros.
3. Conocimiento de que el suceso (s) traumático (s) ha ocurrido a un familiar próximo o a un amigo íntimo. **Nota:** En los casos de amenaza o realidad de muerte de un familiar o amigo, el suceso (s) ha de haber sido violento o accidental.
4. Exposición repetida o extrema a detalles repulsivos de suceso (s) traumático (s) (p.ej., socorristas que recogen restos humanos; policías repentinamente expuestos a detalles del maltrato infantil).

Nota: Esto no se aplica a la exposición a través de medios electrónicos, televisión, películas o fotografías, a menos que esta exposición esté relacionada con el trabajo.

- B.** Presencia de nueve (o más) de los síntomas siguientes de alguna categoría de las cinco categorías de intrusión, estado de ánimo negativo, disociación, evitación y alerta, que comienza o empeora después del suceso (s) traumático:

Síntomas de intrusión

- 1.** Recuerdos angustiosos recurrentes, involuntarios e intrusivos del suceso (s) traumático (s). **Nota:** En los niños se pueden producir juegos repetitivos en los que se expresen temas o aspectos del suceso (s) traumático (s).
- 2.** Sueños angustiosos recurrentes en los que el contenido y/o el afecto del sueño está relacionado con el suceso (s). **Nota:** En los niños, pueden existir sueños aterradores sin contenido reconocible.
- 3.** Relaciones disociativas (p. ej., escenas retrospectivas) en las que el individuo siente o actúa como si se repitiera el suceso (s) traumático (s). (Estas reacciones se pueden producir de forma continua, y la expresión más extrema es una pérdida completa de conciencia del entorno presente.)

Nota: En los niños, la representación específica del trauma puede tener lugar en el juego.

4. Malestar psicológico intenso o prolongado o reacciones fisiológicas importantes en respuesta a factores internos o externos que simbolizan o se parecen a un aspecto del suceso (s) traumático (s)-

Estado de ánimo negativo

5. Incapacidad persistente de experimentar emociones positivas (p. ej., felicidad, satisfacción o sentimientos amorosos).

Síntomas disociativos

6. Sentido de la realidad alterado del entorno o de uno mismo (p. ej., verse uno mismo desde la perspectiva de otro, estar pasmado, lentitud del tiempo).
7. Incapacidad para recordar un aspecto importante del suceso (s) traumático (s) (debido típicamente a amnesia disociativa y no a otros factores como una lesión cerebral, alcohol o drogas).

Síntomas de evitación

8. Esfuerzos para evitar recuerdos, pensamientos o sentimientos angustiosos acerca o estrechamente asociados al suceso (s) traumático (s).
9. Esfuerzos para evitar recordatorios externos (personas, lugares, conversaciones, actividades, objetos, situaciones) que despiertan

recuerdos, pensamientos o sentimientos angustiosos acerca o estrechamente asociados al suceso (s) traumático (s).

Síntomas de alerta

10. Alteración del sueño (p. ej., dificultad para conciliar o continuar el sueño o sueño inquieto).

11. Comportamiento irritable y arrebatos de furia (con poca o ninguna provocación) que se expresa típicamente como agresión verbal o física contra personas u objetos.

12. Hipervigilancia.

13. Problemas con la concentración.

14. Respuesta de sobresalto exagerada.

C. La duración del trastorno (síntomas del criterio B) es de tres días a un mes después de la exposición al trauma.

Nota: Los síntomas comienzan en general inmediatamente después del trauma, pero es necesario que persistan al menos durante tres días y hasta un mes para cumplir los criterios del trastorno.

D. La alteración causa malestar clínicamente significativo o deterioro en lo social, laboral u otras áreas importantes del funcionamiento.

- E. La alteración no se puede atribuir a los efectos fisiológicos de una sustancia (p. ej., medicamento o alcohol) u otra afección médica (p. ej., traumatismo cerebral leve) y no se explica mejor por un trastorno psicótico breve. (Asociación Psiquiátrica Americana, 2014)

2.3 Marco Conceptual

Vulnerabilidad

Etimológicamente está compuesto por tres palabras latinas: el sustantivo *vulnus*, que puede traducirse como “herida”; la partícula *-abilis*, que es equivalente a “que puede”; y finalmente el sufijo *-dad*, que es indicativo de “cualidad”. De ahí que vulnerabilidad pueda determinarse como “la cualidad que tiene alguien para poder ser herido”.

Es la medida o grado de debilidad de ser afectado por amenazas o riesgos en función de la frecuencia y severidad de los mismos.

Algunos la denominan diátesis (Ingram y Luxton, 2005), al factor que predispone a que se generen posibles trastornos. Los modelos psicopatológicos han sugerido que la vulnerabilidad en cuestión está predispuesta por factores genéticos o biológicos, además de factores psicológicos, cognitivos y variables interpersonales que hacen a la persona susceptible a sufrir psicopatología (Monroe y Simons, 1991).

Estrés

Proceso en el que se relacionan las demandas objetivas del trabajo y la posibilidad objetiva de decidir y utilizar los recursos que posee el individuo (control).

Las demandas están referidas a las exigencias del trabajo como el nivel de atención-concentración, volumen de trabajo, especificidad de la tarea, presión del tiempo,

interrupciones, etc. El control es la capacidad de decisión o autonomía para realizar la tarea haciendo uso de los conocimientos que se poseen. Por tanto, a nivel de control se deben tener en cuenta dos recursos: el grado de autonomía y el desarrollo de habilidades.

2.4 Hipótesis

- H0:** El EVENT es un instrumento que no presenta evidencias de validez y sus puntuaciones no son fiables para la medición de La vulnerabilidad en el trabajo.
- H1:** El EVENT es un instrumento que presenta evidencias de validez y sus puntuaciones son fiables para la medición de La vulnerabilidad en el trabajo.
- H2:** El EVENT no presenta evidencias de validez de constructo
- H2:** El EVENT presenta evidencias de validez de constructo
- H3:** El EVENT presenta un coeficiente de consistencia interna menor a .70
- H3:** El EVENT presenta un coeficiente de consistencia interna mayor o igual a .70
- H4:** El EVENT no presenta evidencias de validez concurrente positiva con la Escala de Estrés Percibido.
- H4:** El EVENT presenta evidencias de validez concurrente positiva con la Escala de Estrés Percibido.
- H5:** El EVENT no presenta evidencias de validez concurrente negativa con el APGAR Familiar.

H5: El EVENT presenta evidencias de validez concurrente negativa con el APGAR Familiar.

CAPITULO III

MÉTODO

3.1 Tipo

La investigación es básica y también es de tipo psicométrico dado que se busca evaluar la validez y confiabilidad de un test. Según Sánchez y Reyes (2015) puede ser considerada una investigación tecnológica, por estar orientada a demostrar la validez del test.

3.2 Diseño de investigación

Validez de Constructo por el análisis factorial

Validez de tipo concurrente al establecerse la relación con la escala de estrés percibido y el APGAR Familiar

La confiabilidad por consistencia interna se establece a través del Coeficiente Alfa de Cronbach.

3.3 Población

La población considerada para la investigación esta dada por los usuarios que acuden a la Clínica Central de Prevención de EsSalud, establecimiento de salud al cual concurren los trabajadores que previo a su descanso vacacional realizan su chequeo médico integral.

El establecimiento de salud durante el año 2014 atendió a 30,147 asegurados, está orientado a la búsqueda de daños y riesgos en adultos comprendidos entre los 18 y 65 años, considerando que las enfermedades cardiovasculares, respiratorias, cáncer y diabetes son las de mayor prevalencia, entre se considera las detecciones de riesgos psicosociales asociados al estrés. Por ello, cubre las especialidades de medicina

general, cardiología, ginecología, urología, odontología, neumología, psicología, nutrición, rayos x e imágenes, laboratorio, las que se brindan en un solo día.

3.4 Muestra

Muestra 1. Validez de Constructo

La muestra fue no probabilística la misma que está compuesta por asegurados que existen durante la segunda y tercera semana del mes de diciembre del 2014 a la Clínica Central de Prevención de EsSalud para una evaluación integral (biológica y psicológica).

Las personas consideradas están en relación con el número de los asistentes a las que se les realizó su despistaje integral. Están incluidas todas las personas que fluctúan entre los 18 y 65 años, sin distinción de sexo.

Tabla 1. Muestra de usuarios considerados en la evaluación

Sexo	Número
Hombres	146
Mujeres	276
Total	422

La muestra considerada la podemos apreciar en la Tabla N° 1, compuesta por 422 personas de las cuales 146 son hombres, cuyas edades fluctúan entre los 18 y 65 años, y 276 mujeres que tienen un intervalo de edad que va desde los 20 hasta los 65 años.

La composición de la muestra por nivel educativo y tipo de empresa se muestran en los cuadros 1 y 2.

Tabla 2. Nivel educativo de la muestra

Nivel Educativo	Cantidad
Primaria Incompleta	3
Primaria Completa	10
Secundaria Incompleta	15
Secundaria Completa	101
Superior Incompleta	73
Superior Completa	140
Especialidad	38
Maestría	35
Doctorado	7
Total	422

La Tabla N° 2 presenta los niveles educativos de la muestra; en ella podemos apreciar que el mayor número de usuarios o asegurados que asistieron entre la segunda y tercera semana de diciembre de 2014 corresponde a los que tienen educación superior completa que ascienden a 140; le siguen los de secundaria completa que alcanzan a 101 asegurados, el tercer grupo más representativo son los de superior incompleta con 73 asegurados. Los niveles educativos de primaria incompleta, primaria completa y secundaria incompleta logran 3, 10 y 15 asegurados respectivamente; y los de mayor

nivel educativo, es decir, que cuentan con especialidad, maestría y doctorado alcanzaron a 38, 35 y 7 asegurados respectivamente.

Tabla 3. Tipo de empresa en la que labora la muestra

Tipo de Empresa	Cantidad
Privada	155
Pública	207
Independiente	59
Jubilado	1
Total	422

En cuanto al tipo de empresa en las que trabajan los asegurados que asistieron a la Clínica Central de Prevención de EsSalud, Tabla N° 3, encontramos que mayoritariamente asisten los que laboran en la actividad pública con 207 usuarios, le siguen los asegurados de la actividad privada en calidad de dependientes y que asciende a 155 y los que laboran de manera independiente y jubilados que concurren en un número de 59 y 1 respectivamente.

Muestra 2. Validez Concurrente

Para realizar el estudio de validez concurrente, se consideró la escala de Estrés Percibido y el APGAR Familiar para ello se seleccionaron a 50 trabajadores que asistieron a la evaluación integral los miércoles y viernes de la primera semana del mes de octubre de 2015. Información que se encuentra detallada en la Tabla N° 4 en la que se aprecia la distribución de los asegurados por sexo, en ella notamos que el

número de mujeres es mayor y asciende a 29; en tanto, los hombres llegan a 21, haciendo una muestra total de 50 asegurados.

Tabla 4. Muestra

Sexo	Número
Hombres	21
Mujeres	29
Total	50

La composición de la muestra por nivel educativo representada en la Tabla 5, igual que en la Tabla 2, se encuentra concentrada en aquellos que tienen educación superior completa (18); el segundo grupo, está compuesto por los de especialidad que los encontramos en un número de 9 asegurados; los que poseen educación superior incompleta son 8 y los de secundaria completa 7 asegurados. En tanto que los niveles de educación secundaria incompleta, primaria completa y primaria incompleta está compuesta por 4, 2 y 1 asegurado respectivamente. En los niveles educativos de mayor nivel compuesto por aquellos que poseen maestría y doctorado, solamente se tiene a un participante y en el segundo no se encuentra a ninguno. En ambas tablas podemos apreciar que la tendencia se encuentra en los niveles de especialidad a secundaria completa.

Tabla 5. Nivel educativo de la muestra

Nivel Educativo	Cantidad
Primaria Incompleta	1
Primaria Completa	2
Secundaria Incompleta	4
Secundaria Completa	7
Superior Incompleta	8
Superior Completa	18
Especialidad	9
Maestría	1
Doctorado	0
Total	50

La Tabla N° 6, tipo de empresa en que se desempeñan los asegurados que forman parte de la muestra 2, mantiene la tendencia, el mayor número se encuentra en los que realizan actividad dependiente en las empresas públicas (31) y los de la actividad privada (19); en este caso no se registraron asegurados que tuvieran trabajos independientes, ni jubilados.

Tabla 6. Tipo de empresa en que labora la muestra

Tipo de Empresa	Cantidad
Privada	19
Pública	31
Total	50

3.5 Técnicas de investigación: Pruebas Estandarizadas

3.5.1 Instrumento de recolección de datos

a) Escala de Vulnerabilidad en el Trabajo (EVENT)

El instrumento es la Escala de Vulnerabilidad en el Trabajo – EVENT que evalúa en cuanto las circunstancias cotidianas del trabajo influyen en la conducta de la persona fue construido por Fernandes, Nunes, Porto y Angeli (2007). Está compuesto por reactivos que señalan fuentes de estrés y se requiere que él relacione la intensidad con que perciben su vulnerabilidad.

Consta de 40 ítems que están agrupados en tres factores: Clima y Funcionamiento Organizacional, Presión en el Trabajo e Infraestructura y Rutina. Cada ítem es respondido en función a tres alternativas:

0 = Nunca,

1 = A veces, y

2 = Frecuentemente.

Estás deben ser respondidas de acuerdo con el nivel de incomodidad que les ocasiona la actividad que se describe en el ítem; en el caso de que este no correspondiera o no estuviera relacionada con la actividad que realiza se le indica que debe contestar como nunca.

A continuación, se detalla la forma en que están agrupados los ítems:

Clima y funcionamiento organizacional (16 Ítem)

3	El ambiente físico es inadecuado
4	Mis jefes y mis compañeros no toman en cuenta mis opiniones
5	Hay jefes con preparación insuficiente
6	Dificultades personales con el jefe
11	Hay expectativas excesivas por parte de las jefaturas
13	Existen pocas oportunidades de progreso en mi trabajo
14	Hay poca posibilidad de superación profesional
15	No existe una política de cargos y remuneraciones
16	Existe falta de solidaridad
18	Hay funciones poco conocidas
19	Es imposible hablar con las jefaturas
25	No sé cómo estoy siendo evaluado
26	No sé quién manda realmente en mi trabajo
27	No soy valorado
36	Mi salario es inadecuado para la función que realizo
40	Hay un tono autoritario por parte de mis superiores

Presión en el Trabajo (13 Ítem)

1	Tengo muchas funciones
2	Tengo mucho trabajo
12	Realizo trabajos que no están dentro de mis funciones
17	Tengo que hacer el trabajo de otro
24	Hay muchos cambios en las jefaturas
28	Mis compañeros tienen necesidad de ayuda para hacer su trabajo
29	Hay nuevas obligaciones
30	Mis errores afectan el trabajo de otros
33	Existen plazos para la realización de los trabajos
34	Hay un ritmo acelerado de trabajo
35	Tengo una excesiva responsabilidad
38	Tengo más obligaciones que mis demás compañeros
39	Tengo que atender a muchas personas a la vez

Infraestructura y Rutina (11 Ítem)

7	Trabajo extra sin reconocimiento
8	Está enfermo o tiene una dolencia personal
9	Los equipos obsoletos o limitados
10	Existe una inadecuada iluminación del ambiente de trabajo
20	Los compañeros de trabajo tienen continuos descansos médicos
21	Existen cambios en las horas de trabajo
22	Hay cambios en mi situación económica
23	Mucha responsabilidad en el trabajo diario
31	Las perspectivas de ascenso están vinculadas con ir a otro lugar
32	Hay poca cooperación del equipo para trabajos que deben ser hechos en conjunto
37	Tengo sueldos impagos

Puede ser administrado en forma individual o colectiva y tiene una duración aproximada de 20 minutos.

Para validar la Escala de Vulnerabilidad en el Trabajo – EVENT se realizaron dos estudios. El primero estuvo compuesto por 154 frases referentes a situaciones de estrés y que luego de un análisis por criterio de saturación y al hecho que la frase fuera a estar implicada en dos factores diferentes el instrumento quedo compuesto por cuarenta ítems y; el segundo, fue aplicado a 948 personas con edades que varían entre los 17 y 54 años, teniendo una media de 26 años. Los criterios de validación que se usaron fueron por grupos de profesionales, síntomas de estrés, raciocinio inferencial, análisis de ítem por el modelo de Rasch.

Las evidencias de validación se realizaron a través del análisis de componentes principales, Utilizándose como medida la muestra de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO=0,92) y la prueba de esfericidad de Barlett ($\chi^2=4925,88$, $df=780$ y $p=0,000$) que indicaron la posibilidad de extracción de más de un factor y una buena explicación de la varianza involucrada, observándose la posibilidad de tres o cuatro factores.

Los datos fueron estudiados por análisis de componentes principales, rotación varimax, con base en la imposición de la extracción de tres y cuatro factores. El análisis de los datos para la extracción de tres factores explicó 37,44% de la varianza, que facilita la interpretación de una estabilidad de los factores encontrados.

Así, el factor 1, inicialmente con 17 ítems, quedo constituido con 16. Las frases que componen ese factor son ambiente físico inadecuado, jefes poco preparados, dificultades personales con el jefe, expectativa excesiva de los jefes, falta de oportunidades de progreso en mi trabajo, falta de perspectiva profesional, falta de plan de cargos y salarios, falta de solidaridad, función poco conocida, imposibilidad de dialogar con el jefe, no saber cómo son evaluados, no saber quién manda realmente en mi trabajo, no ser valorado, salario inadecuado para la función, tener autoridad rechazada por los iguales o superiores y tono autoritario de mis superiores. Este factor quedó denominado como *Clima y funcionamiento organizacional*.

El Factor 2 mantuvo la misma cantidad de ítems. Los ítems están referido al cúmulo de funciones, cúmulo de trabajo, realizo trabajos que no pertenecen a mi función, hacer el trabajo de otro, mucha responsabilidad en el trabajo diario, necesidad de ayudar a colegas para hacer el servicio de ellos, nuevas obligaciones, mi error afecta el trabajo de otros, plazos para realización de trabajos, responsabilidad excesiva, ritmo acelerado de trabajo, tener que atender a muchas personas de una sola vez, tener más obligaciones que los demás colegas. Este factor quedó denominado como *Presión en el Trabajo*.

Y el Factor 3, cuya estructura consideraba 10 ítems, quedó compuesto de 11. Los ítems están en relación con: doblar jornadas, enfermedad o accidente personal, equipamiento precario, licencia de salud recurrente de los colegas, cambio en las horas de trabajo, cambio en el estatus financiero, cambio de jefes, perspectivas de ascenso vinculadas a la idea de transferencia, poca cooperación del equipo para trabajos que deberían ser hechos en conjunto, problemas con la iluminación del ambiente, salarios atrasados. Este factor quedó denominado como *Infraestructura y Rutina*.

También se consideró la validación de criterio: grupos por profesiones. Las profesiones declaradas fueron congregadas resultando en seis grupos de profesiones. Del total de personas investigadas 449 de ellas posibilitaron esa clasificación. Para verificar los grupos se diferenciaron en razón del promedio de estrés en los diferentes factores y en general

fue realizado un análisis por medio de varianza. Los resultados, indicaron que las diferencias encontradas en las cuatro medidas (factor 1, factor 2, factor 3 y en general) no podrían ser atribuidas al azar.

El menor promedio de factor 1 – Clima y funcionamiento organizacional (11,35 y 12,74); siendo el mayor promedio (15,52). En relación con el factor 2 – Presión en el trabajo, los dos promedios más bajos fueron (12,76 y 13,07); el mayor fue de 16,00. El factor 3 -Infra estructura y Rutina, tuvo como promedio más bajo 5,04 y el más alto 8.02.

Finalmente, en la medición del estrés general, el promedio más bajo fue 29,97, siendo el más alto 38.09.

Para obtener la validez de criterio se relacionó al EVENT con el Inventario de Síntomas de estrés para Adultos de Lipp (ISSL). El estudio obtuvo como puntuación media en la Escala de Vulnerabilidad en el Trabajo (EVENT) 70,66, con una desviación estándar de 12,96. La puntuación total mínima del EVENT fue de 40 puntos correspondientes a la puntuación mínima posible y la puntuación máxima fue de 107, es decir, ningún sujeto obtuvo un puntaje máximo posible que es de 120. Resultado semejante fue obtenido para los tres factores. Junto a esto, los datos indicaron que 55 personas (47,4%) no mostraron síntomas de estrés en el ISSL, 56 personas (48,3%) se encontraron en la fase de

resistencia, cuatro (3,4%) en fase cerca al agotamiento y uno (0,9%) en la fase de agotamiento.

El estudio muestra que no tuvo correlaciones significativas entre el EVENT y las edades y entre el EVENT y la escolaridad, tanto para la puntuación total como para los tres factores. Por lo tanto, la vulnerabilidad al estrés puede estar presente en el sujeto sin importar la edad y la escolaridad.

Sin embargo, se encontraron con que los hombres promedio (22.26) en el evento fueron menores que las mujeres (24,79) y que esa diferencia no pueden atribuirse a la casualidad. Resultado que corrobora que las mujeres tienden a desarrollar más estrés en el lugar de trabajo, aunque todavía no hay consenso en cuanto a que sexo es más susceptible a los eventos estresantes (Calais et al 2003; Lease, 1999).

También en el estudio se consideró la validez de criterio en relación con el soporte familiar, para ello se utilizó el Inventario de Percepción del Soporte Familiar (IPSF) que tiene pruebas de validez y buenos niveles de precisión y de correlación con el EVENT. Para el análisis de datos, la hipótesis es que los resultados del Inventario de Vulnerabilidad El estrés en el trabajo (EVENT) se correlacionan negativamente con los datos del Inventario de la Percepción del Apoyo a la Familia, es decir, cuanto mayor el nivel de estrés menor es el nivel de apoyo familiar percibido. La dimensión clima y funcionamiento organizacional correlacionaron

negativamente, de manera más significativa con todas las dimensiones de IPSF, aunque su magnitud fue baja. Las dimensiones presión en el trabajo e infraestructura y rutina organizacional correlacionaron igualmente negativamente. El estrés total se correlaciono con todas las dimensiones del IPSF, manteniendo las mismas tendencias y también las magnitudes bajas.

También otra fuente que se realizo fue el análisis del ítem por el modelo Rasch, para ello se fueron considerados todos los ítems indistintamente y, cada factor por separado.

Los resultados indican una media de *infit* de 1,00 (DP = 0,14). Así, es posible interpretar que, en general, la mayoría de ellos fueron respondidos de acuerdo con el patrón esperado que sería 1,00. En un análisis más detallado, se observó que los valores *infits* fueron entre 0,78 a 1,56, no se ajustó al intervalo de 0,70 a 1,30, normalmente considerado como criterio de buen ajuste. Sin embargo, un único ítem mostro desajuste, su *infit* fue superior a 1.51, valor que Linacre (2002) considera como límite máximo para la aceptación de un ítem.

En relación con el *outfit* su valor promedio fue de 1,01 (DP = 0,13), lo que sugiere una buena adecuación al modelo. Sin embargo, sus valores tenían una variación entre 0,77 a 1,47. El ítem con valor discrepante fue el mismo que fue discrepante en relación al *infit*, su valor superior fue 1,30, el menor 1,51. Este resultado indicó que este ítem no había esperado opciones en razón a la tendencia o interés delineado para esta

dimensión y que no ha habido controversia en atribución a su importancia. Sin embargo, se decidió mantenerlo en el instrumento, ya que se consideró como un contenido importante a ser evaluados como factor de estrés en el trabajo.

Los estudios que se realizaron sobre la teoría clásica de test en la que se consideraron los factores separadamente, el mínimo de un ítem fue $r = 0,33$, siendo el mínimo aceptable de $0,30$.

b) Escala del Estrés Percibido (PSS-14)

La escala de Estrés Percibido, elaborado por Cohen, Kamarck y Mermelstein en 1983, está basada en la propuesta de Lazarus y Folkman sobre el estrés. Consta de 14 ítems que tiene por objeto determinar el modo en que valoran las situaciones de vida.

La escala tiene respuesta de tipo lickert con cinco (5) alternativas, nunca (0), casi nunca (1), de vez en cuando (2), a menudo (3), muy a menudo (4); con un puntaje total de 56 y un mínimo de 0. Los ítems están agrupados en puntajes directos (7 ítems) y puntajes invertidos (8 ítems).

El instrumento original fue traducido y validado por Remor y Carroble en una muestra española, encontrándose una adecuada fiabilidad (alfa de Cronbach = 0.81 test – retest después de dos semanas $r = 0.73$) y validez (concurrente con escalas de ansiedad y depresión). Otras investigaciones en Latinoamérica, tomando en cuenta la traducción y validación española, han obtenido igualmente una adecuada confiabilidad y validez.

Los ítems que tienen una puntuación inversa son: 4, 5, 6, 7, 9, 10, 13 y 14; los de puntuación directa son: 1, 2, 3, 8, 11 y 12.

c) APGAR Familiar

Es un instrumento que consta de cinco (5) ítems que tiene por finalidad valorar la percepción que tiene la persona evaluada sobre el funcionamiento de la familia en un momento determinado. Fue diseñado por Smilkstein (1978), en E.E.U.U., con él se obtiene una valoración rápida y sencilla del funcionamiento familiar, refleja el nivel de satisfacción y armonía en la vida familiar.

Está conformado por 5 componentes:

Adaptación: capacidad para utilizar los recursos, internos y externos, para resolver problemas.

Participación: La percepción de cuan implicados están los miembros de la familia en la toma de decisiones y la responsabilidad.

Gradiente de Recursos: Es el nivel de maduración y realización de los componentes en función al apoyo y ayuda mutua.

Afectividad: Está relacionado con el cariño y amor que existe entre los componentes familiares.

Recursos o Capacidad resolutive: es el espacio, tiempo y aporte que se le dedica a la familia.

Los estudios con respecto a la confiabilidad mostraron que alfa de Cronbach es de 0.80, al igual que la validez; ambas mostraron niveles adecuados.

3.5.2 Procedimiento

Para tener acceso a la muestra y aplicar los instrumentos de evaluación se coordinó con la directora de la Clínica Central de Prevención de EsSalud, con quien se consideró la importancia de contar con instrumentos que estén validados para la institución y con baremos representativos de la población. A los trabajadores evaluados se les explico el motivo de la evaluación y su aceptación se procedió a la aplicación de la Escala de Vulnerabilidad en el Trabajo (EVENT).

En un segundo momento, para realizar el estudio de relación con la Escala de Estrés Percibido y el APGAR Familiar, se explicó a la directora del Establecimiento de Salud la necesidad de ampliar el estudio y con la aceptación correspondiente de la autoridad pertinente y los trabajadores a evaluarse se procedió a la aplicación.

Para la aplicación de los instrumentos se contó con el apoyo de una Psicóloga.

Las pruebas se aplicaron a 500 trabajadores para luego del control de calidad se consideraron 422 hojas de respuestas. En el segundo estudio se aplicaron 60 instrumentos y luego de la revisión se consideraron las pruebas de 50 trabajadores.

Procedimiento de aplicación del instrumento:

1. Se entrega la Hoja de Respuesta
2. Se solicita registren los datos de la parte superior de la hoja de respuesta: edad, sexo, ocupación y nivel de instrucción.

3. Se dan las indicaciones para responder al test.

3.5.3 Procesamiento y Análisis de datos

Se elaboró una base de datos en el programa estadístico SPSS versión 22.0, en el cual se efectuó el análisis psicométrico y estadístico, utilizándose medias, varianzas, coeficiente de correlación, análisis factorial, coeficiente Alfa de Cronbach.

CAPITULO IV

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

ESCALA DE VULNERABILIDAD AL ESTRÉS EN EL TRABAJO

Análisis de ítems

Análisis de La escala

El análisis de los ítems se calculó tomando en consideración el Índice de Discriminación (I.D), para este efecto el coeficiente de correlación ítem – test debe ser mayor a 0,20 para que el ítem pueda ser estimado en la escala. Si el coeficiente es menor a 0,20 se hace pertinente que sea eliminado.

La Escala Total está conformada por 40 ítems. En la Tabla 7 podemos apreciar que todos los ítems tienen una correlación mayor a 0,20, fluctuando en una valoración entre buena, muy buena y excelente, salvo el ítem 8 “Esta enfermo o tiene una dolencia personal” que obtiene 0,258 con categoría de regular. Con lo cual todos los ítems tienen capacidad para captar los diferentes puntajes que presenta el test.

Análisis por factores

Factor Clima y Funcionamiento Organizacional

Escala conformada por 16 ítems (3, 4, 5, 6, 11, 13, 14, 15, 16, 18, 19, 25, 26, 27, 36, 40).

En la Tabla 8 se puede apreciar que los Índices de Discriminación alcanzan entre 0,520 y 0,349 lo que permite establecer que tienen una valoración entre buena, muy buena y excelente, contribuyendo positivamente al factor en evaluación.

Tabla 7. Análisis de la Escala

Índice de discriminación Ítem / Test de la Escala EVENT				
Ítem	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem01	281,604	163,454	,359	,907
Ítem02	280,519	163,591	,379	,907
Ítem03	286,085	163,374	,371	,907
Ítem04	286,627	163,888	,379	,907
Ítem05	285,825	161,289	,501	,906
Ítem06	289,835	163,846	,429	,907
Ítem07	287,217	161,913	,446	,906
Ítem08	286,297	165,595	,258	,909
Ítem09	287,759	162,661	,441	,906
Ítem10	288,443	163,328	,324	,908
Ítem11	285,920	162,096	,475	,906
Ítem12	287,830	162,728	,488	,906
Ítem13	285,991	161,730	,478	,906
Ítem14	285,330	161,890	,451	,906
Ítem15	286,203	161,409	,436	,906
Ítem16	285,495	161,307	,517	,905
Ítem17	287,500	162,618	,460	,906
Ítem18	288,726	163,785	,431	,907
Ítem19	288,090	163,885	,361	,907
Ítem20	285,684	163,291	,397	,907
Ítem21	288,514	165,039	,320	,908
Ítem22	286,509	163,935	,378	,907
Ítem23	281,108	160,959	,485	,906
Ítem24	286,533	162,445	,443	,906
Ítem25	286,108	163,269	,399	,907
Ítem26	288,844	163,672	,373	,907
Ítem27	286,722	161,635	,474	,906
Ítem28	285,472	162,518	,476	,906
Ítem29	285,071	161,716	,509	,906
Ítem30	288,396	164,149	,415	,907
Ítem31	287,877	162,697	,411	,907
Ítem32	285,873	161,619	,502	,906
Ítem33	282,594	161,408	,454	,906
Ítem34	281,533	159,653	,302	,911
Ítem35	283,042	160,061	,535	,905
Ítem36	282,901	159,266	,544	,905
Ítem37	290,849	165,411	,330	,908
Ítem38	286,910	160,488	,548	,905
Ítem39	286,863	161,672	,469	,906
Ítem40	287,429	161,033	,514	,905

Tabla 8 - Factor Clima y Funcionamiento Organizacional**Estadísticas de total de elemento**

Ítem	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem03	102,311	31,502	,349	,835
ítem04	102,854	31,358	,414	,831
Ítem05	102,052	30,348	,516	,825
Ítem06	106,061	31,610	,431	,830
Ítem11	102,146	31,067	,440	,830
Ítem13	102,217	30,447	,506	,826
Ítem14	101,557	30,278	,508	,826
Ítem15	102,429	30,090	,481	,827
Ítem16	101,722	30,578	,503	,826
Ítem18	104,953	32,066	,356	,834
Ítem19	104,316	31,579	,360	,834
Ítem25	102,335	31,097	,430	,830
Ítem26	105,071	31,163	,418	,831
Ítem27	102,948	30,270	,520	,825
Ítem36	99,127	29,782	,515	,825
Ítem40	103,656	30,795	,452	,829

Factor Presión en el trabajo

Escala conformada por 13 ítems (1, 2, 12, 17, 24, 28, 29, 30, 33, 34, 35, 38, 39). En la Tabla 9, se puede apreciar que los Índices de Discriminación fluctúan entre 0,284, correspondiente al ítem 24 “Hay muchos cambios en la jefatura”, y 0,575 encontrándose que la valoración de los ítems se halla entre la categorías buena, muy buena y excelente, por lo que aportan en la evaluación del factor.

Tabla 9 - Factor Presión en el Trabajo

Estadísticas de total de elemento

Ítem	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem01	99,623	23,937	,415	,799
Ítem02	98,538	23,742	,484	,794
Ítem12	105,849	24,149	,483	,795
Ítem17	105,519	24,215	,433	,798
Ítem24	104,552	24,981	,284	,809
Ítem28	103,491	23,958	,488	,794
ítem29	103,090	23,647	,521	,792
Ítem30	106,415	24,680	,414	,800
ítem33	100,613	23,216	,500	,792
Ítem34	99,552	21,825	,350	,821
Ítem35	101,061	22,842	,566	,787
Ítem38	104,929	23,069	,575	,787
Ítem39	104,882	23,584	,481	,794

Factor Infraestructura y Rutina

Escala conformada por 11 ítems (7, 8, 9, 10, 20, 21, 22, 23, 31, 32, 37). En la Tabla 6, se puede apreciar que todos ítem superan el puntaje 0,20, puntaje mínimo 0,248 – puntaje máximo 0,437, por lo cual contribuyen en la evaluación del factor.

Tabla 10 - Factor Infraestructura y Rutina

Estadísticas de total de elemento

Ítem	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem07	65,991	12,170	,349	,693
Ítem08	65,071	12,771	,248	,708
Ítem09	66,533	12,118	,405	,685
Ítem10	67,217	11,908	,343	,695
Ítem20	64,458	12,153	,389	,687
Ítem21	67,288	12,397	,374	,690
Ítem22	65,283	12,160	,416	,683
Ítem23	59,882	12,054	,358	,692
Ítem31	66,651	12,256	,341	,694
Ítem32	64,646	11,975	,437	,680
Ítem37	69,623	12,963	,279	,702

Confiabilidad

La confiabilidad está referida al nivel de exactitud y consistencia de los resultados obtenidos al aplicar el instrumento. Tiene como uno de sus componentes la consistencia interna.

El estudio de la confiabilidad se realizó a través de este método, que muestra el grado en que los distintos ítems de la escala miden el mismo constructo, en este caso la vulnerabilidad al estrés en el trabajo.

Para ello, se ha utilizado el alfa de Cronbach cuyos resultados mostramos en la Tabla 11, en la que podemos apreciar que el nivel de la escala total nos da un valor de 0,909 considerando el Índice de Confiabilidad al 95%, por consiguiente, se puede señalar que los ítems son homogéneos y la consistencia de la escala está relacionada a una misma variable.

Tabla 11 – Fiabilidad de la Escala Total y sus Factores

Estadística de Fiabilidad

Factores	Alfa de Cronbach
F1 - Clima y Funcionamiento Organizacional	0.838
F2 - Presión en el Trabajo	0.81
F3 - Infraestructura y Rutina	0.712
Escala Total	0.909

Estos resultados los encontramos también a nivel de las dimensiones. En cuanto al Factor Clima y Funcionamiento Organizacional obtenemos un valor de 0,838 para los 16 ítems, siendo un indicador de homogeneidad y que todos ellos guardan concordancia con la variable a medir.

Referente al Factor Presión en el Trabajo los resultados del alfa de Cronbach arrojan un valor de 0,810 con lo cual podemos evidenciar que los 13 ítems tienen coherencia y están orientados a lo que se quiere medir.

El último factor, Infraestructura y Rutina en el Trabajo compuesto por 11 ítems, obtiene un valor de 0,712, lo cual guarda relación con los hallazgos de los otros dos factores y de la escala total, ello nos permite señalar que estos ítems también son homogéneos y que el factor es consistente con aquello que se quiere medir.

Relación entre Áreas

Para establecer la coherencia entre los factores y el puntaje total se efectuó una matriz de correlaciones, obteniéndose coeficientes significativos y positivos, lo cual significa que las dimensiones o factores miden lo mismo. Tal como se puede apreciar en la Tabla 12

Tabla 12.

Correlación de la Escala de Vulnerabilidad en el Trabajo y sus Factores

Correlación de Pearson

Escala	Total	Clima y Funcionamiento Organizacional	Presión en el Trabajo	Infraestructura y Rutina
Total	1			
Clima y Funcionamiento Organizacional	,902*	1		
Presión en el Trabajo	,860*	,619**		
Infraestructura y Rutina	,854*	,696**	,621**	1

**La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas)

Validez

Validez de constructo

Un instrumento es válido en la medida que mide aquello que se quiere medir en términos de contenido, predicción, concurrencia y construcción. Para medir la validez podemos realizarla a través de la Validez de Constructo.

Para poder realizar el análisis factorial es necesario conocer si existe correlación entre las variables; para realizar la comprobación analítica entre variables se usaron los métodos de: Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y la prueba de esfericidad de Bartlett.

En el caso KMO, un valor $< 0,5$ indica que la inter-correlación entre variables no es grande, no siendo práctico el análisis factorial; un valor $> 0,5$ muestra una buena correlación y que es factible hacer uso del análisis factorial.

En la prueba de esfericidad de Bartlett, si se rechaza la hipótesis nula es indicador que existe correlación de las variables.

En nuestro caso el valor de KMO es de .88, por tanto, es mayor a 0,5 y para la prueba de esfericidad de Bartlett el valor obtenido es de .00, siendo significativo; en ambos métodos se comprueba que es factible el análisis factorial.

El análisis factorial (Tabla 13) nos muestra la composición de la escala en la que encontramos igualmente tres factores, como en la escala construida por Fernandes Sisto Fermino, Nunes Baptista Makilim, Porto Noronha Ana Paula y Angeli dos Santos Acácia Aparecida. Sin embargo, debemos señalar que ha existido una rotación en los ítems, está en relación a la percepción que tiene la muestra en torno a la conceptualización de los factores que se acomodan a la idiosincrasia de nuestra población. Es el caso de los ítems 3, 5, 13, 14, 15, 16, 25, 27 y 36 que corresponden en la escala original al factor clima y

funcionamiento organizacional, los encontramos en el factor infraestructura y rutina en el trabajo.

Los ítems 1, 2, 12, 17, 28, 29, 30, 33, 34, 35, 38 y 39 que en el EVENT figuran en el factor presión en el trabajo, en nuestro estudio se encuentran ubicados en el factor clima y funcionamiento organizacional.

En cuanto al factor presión en el trabajo encontramos ítems que inicialmente se encuentran en los factores clima y funcionamiento organizacional (4, 6, 11, 19, 26 y 40) e infraestructura y rutina (9, 10, 20, 21, 22, 31, 32 y 37), mostrándonos una composición acorde con lo que la población percibe como presión: Es el caso de ítems como equipos obsoletos, cambios en el horario de trabajo, sueldos impagos, tono autoritario de los jefes, dificultades con el jefe, expectativas excesivas por parte de las jefaturas.

La Escala de Vulnerabilidad en el Trabajo, versión brasilera, se encuentra que el ítem 37, tengo sueldos impagos, que muestra un puntaje superior 1,51 en infit y 1,47 en outfit con lo cual no se adecua a la escala, se lo mantuvo en la escala por considerarse que tiene un contenido importante a ser evaluados como factor de estrés en el trabajo. En nuestro caso el ítem 8, está enfermo o tiene una dolencia personal y el ítem 13, el ambiente físico es inadecuado, tienen como resultados que indican que no se adecuan a la escala, sin embargo, por el contenido es conveniente mantenerlos.

Tabla 13 - Análisis Factorial

MATRIZ DE COMPONENTE ROTADO A COMPONENTE			
DIMENSIÓN 1: CLIMA Y FUNCIONAMIENTO ORGANIZACIONAL	Ítem01	Tengo muchas funciones	,694
	Ítem02	Tengo mucho trabajo	,358
	Ítem07	Trabajo extra sin reconocimiento	,438
	Ítem12	Realizo trabajos que no están dentro de mis funciones	,410
	Ítem17	Tengo que hacer el trabajo de otro	,331
	Ítem18	Hay funciones poco conocidas	,615
	Ítem23	Mucha responsabilidad en el trabajo diario	,451
	Ítem28	Mis compañeros tienen necesidad de ayuda para hacer su trabajo	,508
	Ítem29	Hay nuevas obligaciones	,395
	Ítem30	Mis errores afectan el trabajo de otros	,480
	Ítem33	Existen plazos para la realización de los trabajos	,445
	Ítem34	Hay un ritmo acelerado de trabajo	,641
	Ítem35	Tengo una excesiva responsabilidad	,602
Ítem38	Tengo más obligaciones que mis demás compañeros	,542	
Ítem39	Tengo que atender a muchas personas a la vez		
DIMENSIÓN 2: PRESIÓN EN EL TRABAJO	Ítem04	Mis jefes y mis compañeros no toman en cuenta mis opiniones	,377
	Ítem06	Dificultades personales con el jefe	,450
	Ítem09	Los equipos obsoletos o limitados	,342
	Ítem10	Existe una inadecuada iluminación del ambiente de trabajo	,479
	Ítem11	Hay expectativas excesivas por parte de las jefaturas	,332
	Ítem19	Es imposible hablar con las jefaturas	,525
	Ítem20	Los compañeros de trabajo tienen continuos descansos médicos	,453
	Ítem21	Existen cambios en las horas de trabajo	,654
	Ítem22	Hay cambios en mi situación económica	,449
	Ítem24	Hay muchos cambios en las jefaturas	,579
	Ítem26	No sé quién manda realmente en mi trabajo	,490
	Ítem31	Las perspectivas de ascenso están vinculadas con ir a otro lugar	,300
Ítem32	Hay poca cooperación del equipo para trabajos que deben ser hechos en conjunto	,404	
Ítem37	Tengo sueldos impagos	,426	
Ítem40	Hay un tono autoritario por parte de mis superiores	,570	
DIMENSIÓN 3: INFRAESTRUCTU RA Y RUTINA	Ítem08	Está enfermo o tiene una dolencia personal	
	Ítem03	El ambiente físico es inadecuado	
	Ítem05	Hay jefes con preparación insuficiente	,405
	Ítem13	Existen pocas oportunidades de progreso en mi trabajo	,707
	Ítem14	Hay poca posibilidad de superación profesional	,693
	Ítem15	No existe una política de cargos y remuneraciones	,660
	Ítem16	Existe falta de solidaridad	,482
	Ítem25	No sé cómo estoy siendo evaluado	,442
	Ítem27	No soy valorado	,458
	Ítem36	Mi salario es inadecuado para la función que realizo	,546

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

La rotación ha convergido en 6 iteraciones.

Validez Concurrente

Nos permite conocer en qué medida las puntuaciones de un instrumento correlaciona con otro que evalúa lo mismo. En nuestro caso estableceremos la concurrencia entre la Escala de Vulnerabilidad al Estrés con la Escala de Estrés Percibido y el APGAR Familiar. Por consiguiente, se aplica el Coeficiente de Correlación o Test de Pearson.

Con respecto a la Escala de Estrés Percibido se obtiene un resultado $r = .615$, ($p = .00$); como se puede apreciar la correlación es positiva, comprobándose que están midiendo el mismo constructo, estrés, y que es indicador de una buena concurrencia.

En la relación con el APGAR Familiar los resultados nos muestran un $r = -.44$, ($p = .00$), estableciendo una relación negativa, algo esperado en tanto que se considera que un estado de estrés negativo lleva a una alteración en el funcionamiento familiar, que es la orientación que tiene este instrumento, que evalúa el nivel de adaptación, participación, apoyo mutuo, afectividad y la solución de problemas de manera coordinada, conjuntamente con el tiempo que comparten en el núcleo familiar.

Baremos

Son las normas que se establecen para poder medir los datos que obtenemos en la calificación de la escala y establecer la posición de la persona. Por ello con la finalidad de poder identificar a los evaluados de acuerdo a su nivel de vulnerabilidad en el trabajo se elaboraron los baremos, los cuales se encuentra expresados en la Tabla 14.

Tabla 14: Baremo de la Escala de Vulnerabilidad al Trabajo

Percentil	Escala Total	Factor 1: Clima y Funcionamiento Organizacional	Factor 2: Presión en el Trabajo	Factor 3: Infraestructura y Rutina	Percentil	Niveles
95	50	21	19	14	95	
90	45	19	17	12	90	Alto
75	38	15	15	10	75	
50	30	11	11	7	50	Medio
25	20	6	7	5	25	
10	12	3	4	2	10	Bajo
5	7	2	2	1	5	

CAPITULO V

DISCUSIÓN

5.1 Análisis de los resultados

Los test psicológicos como instrumento y técnica buscan recolectar información para determinar el comportamiento o proceso mental; para ello están compuestos por ítems orientados a medir los constructos finalidad del instrumento. Siendo cada vez más utilizados por la validez y confiabilidad que poseen al sustentarse en la medición como modelo teórico.

Muñiz (2005) señala que un constructo es un concepto elaborado por los teóricos de la psicología para explicar el comportamiento humano, precisan de indicadores observables para el estudio. Estos indicadores pueden ser los ítems de un test, lo que debe comprobarse empíricamente para ver si resultan adecuados para reflejar el constructo de referencia.

Esto ha conllevado que la comunidad psicológica tenga interés en que los instrumentos sean de calidad, en la recolección de datos, su aplicación, calificación e interpretación, a parte de las pruebas empíricas de su validez y confiabilidad.

Un buen instrumento puede ser utilizado para apoyar o establecer el diagnóstico, la intervención o cualquier tipo de decisión como en el caso de la selección de personal, decisiones jurídicas, evaluación de competencias e incluso evaluación de programas.

Sin lugar a dudas, se requieren instrumentos que posean propiedades técnicas que permitan resultados válidos y confiables; por ello, la comunidad psicológica española, europea y brasilera han formado comisiones para evaluar los test, estas emiten observaciones, si fuera el caso, o darán la conformidad previa al uso y a la publicación del instrumento, la pretensión es hacer uso de instrumentos de calidad.

El Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos ha establecido el proceso de evaluación de los test a través del “Cuestionario para la Evaluación de los Test (CET)” que está estructurado en tres apartados; el primero tiene la finalidad de elaborar una descripción técnica del test. Está integrado por 31 ítems relativos al nombre de la prueba, autor, constructo medido, ámbito de aplicación, etc. En el segundo apartado se incluye la evaluación técnica de las características del instrumento. Los expertos han de juzgar características como la fundamentación teórica, la adaptación/traducción (si el test ha sido construido en otro país), la fiabilidad, la validez, los baremos, etc. Para lograr este objetivo, se han incluido 32 ítems cerrados y 6 abiertos. En la mayor parte de los ítems cerrados se propone un sistema de cinco categorías ordenadas en función de la calidad de la característica evaluada. Este sistema de cinco estrellas es similar al empleado por el Colegio de Psicólogos del Reino Unido (Bartram et al., 1997),

Los test psicológicos, son importantes porque nos dan muestras fiables de conductas estandarizadas, a partir de las que se puede inferir otras conductas; esto solamente será posible si nos ajustamos a los estándares internacionales de su uso, los que están relacionados con la administración, calificación e interpretación de los test y; el comportamiento ético del psicólogo.

Al respecto Urbina S. (2007) señala “quienes van a corregir esas respuestas –tanto si el test es individual como si es colectivo- están suficientemente bien formados para producir resultados virtualmente idénticos a los producidos por un corrector independiente y experimentado” (p. 347).

Desde que el hombre se volvió sedentario y se formaron las comunidades ha existido la necesidad de generar productos que viabilicen una mejor forma de vida, lo que hoy denominamos tener calidad de vida. En este proceso se dio importancia al trabajo, para obtener más productos, a más bajo costo y de mejor calidad.

Ha inicios de la industrialización se les dio importancia a las máquinas y al cuanto se produce, olvidándose que quien las manipula y dirige son los seres humanos; con el tiempo se ha dado un viraje en las empresas, dando importancia a los trabajadores, el llamado capital humano, que es el verdadero propulsor de la calidad y la producción.

Los estudios al respecto demuestran que el trabajador requiere de condiciones básicas que redunde en su rendimiento y calidad, sea está productiva o de servicios. Estas condiciones son los factores psicosociales, entre los que se encuentra el ambiente físico como la luz, agua, ventilación, sonido, tamaño y comodidades del ambiente, muebles y equipos que utiliza, etc. De igual manera es importante el clima laboral en relación a los jefes, directivos, compañeros o subordinados; el tipo de liderazgo, comunicación, estructura de la organización, niveles de decisión, carga laboral, normas, facilidades, oportunidad de superación, capacitación, estímulos y reconocimientos, etc.

A pesar de lo expuesto, el Consejo Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de Lima Metropolitana, en su informe en el año 2014, señala que las organizaciones dan muy poca importancia a los riesgos psicosociales a pesar de que ellos representan actualmente una tendencia mayor en el origen de los accidentes, que la de otros riesgos como: los ergonómicos, químicos o físicos. Igualmente se señala que los

factores de riesgo involucrados son la organización y ambiente de trabajo, las tareas y las relaciones humanas como los que tienen mayor incidencia en la afección de la salud física, psíquica y social; los mismos que generan estrés, violencia laboral, mobbing y acoso sexual.

Los factores psicosociales son considerados por la OIT (1986) como situaciones en las que convergen el entorno laboral y las capacidades del trabajador, esta interacción positiva o negativa influirá en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. Así, la vulnerabilidad es la incapacidad del trabajador en la posibilidad de generar estrategias de afrontamiento que le permitan adaptarse a las amenazas o riesgos en función de la frecuencia y severidad de los mismos.

En el Perú, la Resolución Ministerial 375-2008-TR define los Factores de Riesgo Psicosocial (los denomina “Factores de Riesgo Biopsicosociales”) como “(...) aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con el ambiente, la organización, el contenido del trabajo y la realización de las tareas, y que afectan el bienestar o la salud (física, psíquica y social) del trabajador, así como al desarrollo del trabajo.” (p.6)

Las reacciones en los trabajadores no se presentan en todos por igual, esto va a depender de la personalidad, expectativas, capacidad de adaptación, necesidades, las que determinaran el tipo de respuesta y las consecuencias de las mismas. En las empresas se reflejarán en la falta de motivación, baja productividad, accidentes, conflictos laborales, absentismo, etc.; razones por las cuales, al analizar una situación es conveniente que se conozca la percepción que tienen los trabajadores de la organización.

Evaluar los factores psicosociales nos permitirá identificar los factores de riesgo y, a la vez, las áreas en las que el trabajador estima no tener la capacidad para una respuesta apropiada y en que intensidad esta situación lo está afectando, debe tenerse presente que es usual que los factores que influyen en la respuesta del trabajador son multicausales. Por lo que la evaluación debe considerar aspectos en relación con la tarea y condiciones en que se realiza, condiciones del empleo, relaciones sociales con los compañeros y con los jefes, nivel de decisión, expectativas, ambiente.

Por lo que es importante contar con instrumentos que puedan valorar las condiciones que generen vulnerabilidad en el trabajador, para establecer medidas preventivas y correctivas que permitan el uso de mecanismos adaptativos en el trabajador, facilitar la satisfacción en el trabajo y generar mejores condiciones personales y familiares.

El EVENT, Escala de Vulnerabilidad en el Trabajo, es un instrumento que consta de 40 ítems distribuidos en tres factores o dimensiones de análisis: clima y funcionamiento organizacional, compuesto por 16 ítems; presión en el trabajo, con 13 ítems, e infraestructura y rutina, con 11 ítems.

Al hacer el análisis de ítems encontramos que, en la Escala de Vulnerabilidad al Trabajo, todos los ítems tienen una correlación mayor a 0,20, por lo que tienen la capacidad para captar las diferencias entre los sujetos captando el rasgo de la persona. Igualmente, al hacer uso del índice de discriminación, definido como “índice estadístico de la eficiencia con que un reactivo discrimina entre personas que obtienen altas y bajas puntuaciones en la prueba completa” (Gregory, 2001, pág. 159), encontramos que este en sus diferentes factores obtienen una buena aceptación.

En el área de Clima y Funcionamiento Organizacional fluctúa entre 0,349 y 0,520; en Presión en el Trabajo sus puntajes se sitúan entre 0,284 y 0,575, y para Infraestructura y Rutina están ubicados entre 0,248 y 0,437; por lo cual todos los ítems contribuyen a medir la vulnerabilidad al trabajo.

De acuerdo con los datos obtenidos, la validez de constructo nos demuestra que la estructura teórica de la escala cuenta con tres dimensiones o factores en la que los ítems están orientados a lo que se desea medir.

Para realizar la validez de constructo preliminarmente se aplicaron las pruebas KMO y la Prueba de Esfericidad de Bartlett. Lográndose establecer los valores para cada uno de ellos; el valor de KMO fue de .88, por tanto, es mayor a 0,5 y para la prueba de esfericidad de Bartlett el valor obtenido fue .00, siendo significativo; en ambos métodos se comprueba que es factible el análisis factorial. Cuyo resultado nos muestra que el EVENT presenta tres factores o dimensiones al igual que la escala en su versión brasilera, existiendo rotaciones en los ítems los cuales se ajustan a la percepción que tiene nuestra muestra en torno al clima y funcionamiento organizacional, presión en el trabajo e infraestructura y rutina; de los 40 ítems encontramos que el ítem 8 “está enfermo o tiene una dolencia personal” y el ítem 13 “el ambiente físico es inadecuado”, tienen como resultados que indican que no se adecuan a la escala, sin embargo por el contenido es conveniente mantenerlos.

El resultado nos permite señalar la existencia de estructura de la Escala de Vulnerabilidad en el Trabajo.

Para establecer la validez concurrente se usaron los criterios de la escala original, versión brasilera, en la que se correlaciona con una escala de estrés y con una de

funcionamiento familiar. Siguiendo el mismo criterio encontramos que en relación con la Escala de Estrés Percibido se obtiene un resultado $r = .615$, $P = .00$, apreciándose una correlación positiva. En cuanto al APGAR Familiar los resultados nos muestran un $r = -.44$, $P = .00$, estableciéndose una relación negativa, algo esperado porque no miden el mismo constructo.

Los resultados comprueban que la Escala de Vulnerabilidad en el Trabajo tiene validez de tipo concurrente con la escala de estrés Percibido y una validez divergente con el APGAR Familiar.

Respecto a la consistencia interna se obtuvo en el alfa de Cronbach un valor de 0,909 para la escala total sobre un Índice de Confiabilidad del 95%; para el Factor Clima y Funcionamiento Organizacional 0,838, en el Factor Presión en el Trabajo 0,810 y el Factor Infraestructura y Rutina 0,712, lo cual nos permite señalar que la escala y sus factores son consistente entre sí y aquello que se quiere medir.

Los resultados muestran que la Escala de Vulnerabilidad en el Trabajo tiene consistencia interna, quedando demostrada la consistencia interna al obtener una puntuación superior a .70, datos que concuerdan con los de la muestra de Brasil (Fernandez et al., 2007).

La Escala de Vulnerabilidad en el Trabajo ha mostrado que tiene la capacidad para poder distinguir los factores que contribuyen a la vulnerabilidad del trabajador, esto resulta importante en la medida que nos permitirá realizar de manera precisa el nivel de vulnerabilidad al estrés del evaluado, por tanto, podemos predecir la condición en que se encontrara en el tiempo. A la vez, se podrá determinar el tipo de intervención, preventiva o recuperativa.

5.2 Conclusiones

La Escala de Vulnerabilidad en el Trabajo – EVENT, nos muestra:

1. Que sus ítems contribuyen a la escala, la que está constituida por tres factores: clima y funcionamiento organizacional, presión en el trabajo e infraestructura y rutina.
2. Tiene capacidad discriminativa por sus ítems y sus puntuaciones son fiables.
3. Existe consistencia interna al encontrarse en el alfa de Cronbach un valor de 0,909 en la escala total sobre un índice de confiabilidad del 95%.
4. Presenta validez concurrente al tener concurrencia positiva con la escala de Estrés Percibido y concurrencia Negativa con el APGAR Familiar

5.3 Recomendaciones

La Escala de Vulnerabilidad en el Trabajo:

1. Es conveniente sea aplicado en una muestra más amplia para poder generalizar sus resultados.
2. Realizar estudios en muestras clínicas con la finalidad de identificar su sensibilidad y especificidad.
3. Efectuar un análisis factorial comparativo con la finalidad de validar el modelo.

5.4 Referencias bibliográficas

- Aldrete R., Vázquez B., Aranda B. y Contreras E., (2012). *Factores psicosociales laborales y síndrome de burnout en profesores de preparatoria de Guadalajara, Jalisco*. Revista Cubana de Salud y Trabajo. 13 (1).
- American Psychiatric Association, (2014). *Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales, Quinta Edición*. España: Editorial Médica Panamericana S.A.
- Arias Gallegos, Walter L. (2012). *Estrés laboral en trabajadores desde el enfoque de los sucesos vitales en los trabajadores de una empresa de Arequipa. Perú*. Revista Cubana Salud Pública. 38 (4).
- Arroba, Tanya; James, Kim. (1990). *La presión en el trabajo, Guía para la supervivencia*. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A.
- Bensabat, Soly. (1987). *Stress*. España: Ediciones Mensajero.
- Berrios G., (2006). *Nivel de vulnerabilidad frente al estrés y mecanismos de afrontamiento en estudiantes de enfermería de la U.N.M.S.M. (Tesis Licenciatura)*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima. Perú.
- Bonet, José Luis. (2013). *PINE Psiconeuroinmunoendocrinología, Cuerpo, cerebro y emociones*. Argentina: Ediciones B Argentina S.A.
- Calderón Saldaña, Jully Pahola; Del Águila Villar, Carlos; Alzamora De Los Godos Urcia, Luis; La Rosa Botonero, Luis. (2013). *La Investigación Científica en Ciencias de la Salud*. Editorial Universitaria, UNFV. Lima. Perú.

- Casuso Ferrand, Liliana (2007). *El Estrés, ¿un producto del siglo XX?*. Revista Humanitas (47). Chile: Editorial Pontificia Universidad Católica de Chile.
- Cólica, Pablo R. (2015). *Estrés, manual diagnóstico, la explicación psicobiológica de los síntomas*. Argentina: Editorial Brujas.
- Domínguez Prieto, Xosé Manuel (2011). *Psicología de la Persona*. España: Ediciones Palabra.
- Enríquez C., Colunga C., Preciado M., Ángel M. y Domínguez R, (2011). *Factores psicosociales y estrés en el trabajo hospitalario de enfermería en Guadalajara, México*. Revista Colombiana de Salud Ocupacional. Vol. 1 (1).
- Fernandez Sisto, Fermino; Nunes Baptista, Makilim; Porto Noronha, Ana Paula; Angeli dos Santos, Acácia Aparecida. (2007) *Escala de Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho, manual*. Brasil: Editora VETOR.
- Galán Cuevas, Sergio; Camacho Gutiérrez Everardo José. (2012) *Estrés y salud, Investigación básica y aplicada*. México: Manual Moderno.
- Gutiérrez Martínez, Rodolfo E.; Ángeles Jiménez, Yara Inés. (2012) *Estrés Organizacional*. México: Editorial Trillas.
- Hernández E. y Díaz R., (2012). *Indicadores de vulnerabilidad al estrés en directivos y su relación con factores de estrés organizacional*. Revista de Ciencias Médicas de Pinar del Río. 16 (3).

- Hernández Sampieri, Roberto; Fernández Collado, Carlos; Baptista Lucio, María del Pilar. (2010). *Metodología de la Investigación, quinta edición*. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A.
- Inga Espinoza, Jessica Magaly. (2008). *Nivel de vulnerabilidad frente al estrés en estudiantes del primer año de enfermería, UNMSM*. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.
- Ivancevich, Jhon M.; Matteson, Michael T. (2013). *Estrés y Trabajo. Una perspectiva gerencial*. México: Editorial Trillas.
- Kerlinger, Fred N. (1993). *Investigación del Comportamiento, tercera edición*. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A.
- Koich Miguel, Fabiano; Porto Noronha Ana Paula (2007). *Estudio de los parámetros psicométricas de la Escala de Estrés en la vulnerabilidad trabajo*. Revista Evaluar, 7 (2007), 1 – 18. Revista del Laboratorio de Evaluación Psicológica y Educativa. Córdoba, Argentina.
- Livia Segovia, José; Ortiz morán, Mafalda. (2014). *Construcción de pruebas psicométricas: aplicaciones a las ciencias sociales y de la salud*. Editorial Universitaria, UNFV. Lima, Perú.
- Mansilla Izquierdo, Fernando. (2012). *Manual de Riesgos Psicosociales en el Trabajo: Teoría y Práctica*. España: EAE Editorial Academia Española.
- Mateo Floría, Pedro. (2013). *Control del Estrés Laboral*. España: Editorial Fundación Confemetal.

Mercado Torres, Giovanna. (2006). *Nivel de estrés laboral en enfermeras en el Hospital Nacional Dos de Mayo. (Tesis de licenciatura)*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.

Ministerio de Salud. DIGESA. *Manual de Salud Ocupacional*. Lima 2005.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2014) *Informe Técnico de los Factores de Riesgo Psicosocial en Trabajadores de Lima Metropolitana*. Consejo Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de Lima Metropolitana. Lima, Perú

Morales Lindo, Cinthya Milagros. (2007). *Nivel de estrés laboral de las enfermeras que laboran en las áreas críticas del Instituto Nacional de Salud del Niño*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.

Organización Internacional del Trabajo, (1986). *Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención. Informe del Comité Mixto OIT – OMS sobre Medicina del Trabajo, novena reunión Ginebra, 18 – 24 de septiembre de 1984*. Serie Seguridad, Higiene y Medicina del Trabajo 56.

Organización Mundial de la Salud, (2004). *Guía de bolsillo de la Clasificación CIE – 10, Clasificación de los Trastornos mentales y del Comportamiento*. España: Editorial Médica Panamericana S.A.

Prieto, Gerardo; Muñiz, José, (2000). *Un modelo para evaluar los test utilizados en España*. Revista Papeles del Psicólogo, 2000. 77 (pp. 65-75).

Quevedo F., Amaro C., Menéndez L., (2005). *Construcción y validación del Cuestionario Vulnerabilidad Estrés*. Revista Cubana de Medicina Militar. 34(3).

Sanchez Carlessi, Hugo; Reyes meza, Carlos. (2015) *Metodología y diseños en la Investigación Científica*. Perú: Editorial Business Support Aneth SRL.

Urbina, Susana. (2007) *Claves para la evaluación con test psicológicos*. España: TEA Ediciones, S.A.

ANEXOS

ANEXO 1

FICHA TÉCNICA: Escala de Vulnerabilidade al Estrés em el Trabajo (EVENT)

Nombre Original:	Escala de Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho (EVENT)
Nombre en Castellano:	Escala de Vulnerabilidad al Estrés en el Trabajo (EVENT)
Autores:	Fermino Fernandes Sisto, Makilim Nunes Baptista, Ana Paula Porto Noronha, Acácia Aparecida Angeli dos Santos
Procedencia:	VETOR, Editora Psico-Pedagógica Ltda., Sao Paulo, Brasil
Aplicación:	Individual o Colectiva
Duración:	Aproximadamente 20 minutos, en una sola sesión.
Ámbito de aplicación:	Personas de 17 a 54 años
Finalidad:	Evaluar cómo las circunstancias del trabajo cotidiano influyen en la conducta de la persona, al punto de determinar su vulnerabilidad.
Baremación:	Baremos en centil general y centil por factores: Clima y funcionamiento Organizacional, Presión en el Trabajo e Infraestructura y rutina.
Material:	Manual, Hoja de respuesta, Tabla de corrección, Hoja de Evaluación, Lápiz negro.

CUESTIONARIO EVENT

Nombre: _____ Edad: _____ Sexo: M () F ()

Ocupación: _____ Empresa: Privada () Pública () Fecha: _____

Educación: Primaria Incompleta () Primaria Completa () Secundaria Incompleta () Secundaria Completa () Superior Incompleta () Superior Completa () Especialización () Maestría () Doctorado ()

Abajo usted encontrara 40 situaciones relacionadas con el trabajo. Asígnele dentro de las alternativas propuestas, cuánto cada una de ellas le incomoda. En caso de que una determinada situación no se aplique a su ambiente de trabajo, asígnele la alternativa nunca como una opción de respuesta. No existen respuestas verdaderas o falsas.

		0 - Nunca	1 - A veces	2 - Frecuentemente
1	Tengo muchas funciones	0	1	2
2	Tengo mucho trabajo	0	1	2
3	El ambiente físico es inadecuado	0	1	2
4	Mis jefes y mis compañeros no toman en cuenta mis opiniones	0	1	2
5	Hay jefes con preparación insuficiente	0	1	2
6	Dificultades personales con el jefe	0	1	2
7	Trabajo extra sin reconocimiento	0	1	2
8	Esta enfermo o tiene una dolencia personal	0	1	2
9	Los equipos obsoletos o limitados	0	1	2
10	Existe una inadecuada iluminación del ambiente de trabajo	0	1	2
11	Hay expectativas excesivas por parte de las jefaturas	0	1	2
12	Realizo trabajos que no están dentro de mis funciones	0	1	2
13	Existen pocas oportunidades de progreso en mi trabajo	0	1	2
14	Hay poca posibilidad de superación profesional	0	1	2
15	No existe una política de cargos y remuneraciones	0	1	2
16	Existe falta de solidaridad	0	1	2
17	Tengo que hacer el trabajo de otro	0	1	2
18	Hay funciones poco conocidas	0	1	2
19	Es imposible hablar con las jefaturas	0	1	2
20	Los compañeros de trabajo tienen continuos descansos médicos	0	1	2
21	Existen cambios en las horas de trabajo	0	1	2
22	Hay cambios en mi situación económica	0	1	2
23	Mucha responsabilidad en el trabajo diario	0	1	2
24	Hay muchos cambios en las jefaturas	0	1	2
25	No sé como estoy siendo evaluado	0	1	2
26	No sé quién manda realmente en mi trabajo	0	1	2
27	No soy valorado	0	1	2
28	Mis compañeros tienen necesidad de ayuda para hacer su trabajo	0	1	2
29	Hay nuevas obligaciones	0	1	2
30	Mis errores afectan el trabajo de otros	0	1	2
31	Las perspectivas de ascenso están vinculadas con ir a otro lugar	0	1	2
32	Hay poca cooperación del equipo para trabajos que deben ser hechos en conjunto	0	1	2
33	Existen plazos para la realización de los trabajos	0	1	2
34	Hay un ritmo acelerado de trabajo	0	1	2
35	Tengo una excesiva responsabilidad	0	1	2
36	Mi salario es inadecuado para la función que realizo	0	1	2
37	Tengo sueldos impagos	0	1	2
38	Tengo más obligaciones que mis demás compañeros	0	1	2
39	Tengo que atender a muchas personas a la vez	0	1	2
40	Hay un tono autoritario por parte de mis superiores	0	1	2

ANEXO 2

FICHA TÉCNICA: Cuestionario de Estrés Percibido – PSS 14

Nombre Original:	Perceived Stress Scale
Nombre en Castellano:	Escala de Estrés Percibido
Autores:	Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983), adaptada por Eduardo Remor.
Procedencia:	Carnegie Mellon University, Pittsburgh, EE. UU.
Aplicación:	Individual o Colectiva
Duración:	Aproximadamente 10 minutos, en una sola sesión.
Ámbito de aplicación:	Personas adultas
Finalidad:	Evaluar el grado en que los participantes valoran las situaciones del último mes como impredecibles, ambiguas y fuera de control.
Medición:	Consta de 14 ítems con formato de respuesta tipo Likert de 5 opciones de respuesta que varían de 0 (nunca) a 4 (siempre). Para obtener la puntuación total en el PSS se deben invertir las puntuaciones de los ítems 4, 5, 6, 7, 9, 10 y 13 (restando el valor del ítem a 4) y sumar los 14 ítems. El rango varía entre 0 (mínimo estrés percibido) y 56 (máximo estrés percibido).
Material:	Hoja de respuesta, Tabla de corrección, Lápiz negro.

ESCALA DE ESTRÉS PERCIBIDO – PSS 14

Nombre: _____ Edad: _____ Sexo: M () F ()

Ocupación: _____ Empresa: Privada () Pública () Fecha: _____

Educación: Primaria Incompleta () Primaria Completa () Secundaria Incompleta () Secundaria Completa ()
 Superior Incompleta () Superior Completa () Especialización () Maestría () Doctorado ()

Las preguntas de la siguiente escala se refieren a sus sentimientos y pensamientos durante el mes recién pasado. En cada caso, indique con qué frecuencia o cuán a menudo usted se sintió o reaccionó de determinada manera. A pesar de que algunas preguntas son similares, existen diferencias entre ellas, por lo tanto, deben considerar cada pregunta en forma separada. La mejor manera de responder a cada una de las preguntas es lo más rápido posible, es decir, no trate de contar todas las veces que se sintió de determinada manera, más bien indique la alternativa que le parezca más cercana. **Señale la opción de respuesta que más representa lo que usted sintió.**

ÍTEM	Nunca	Casi nunca	De vez en cuando	A menudo	Muy a menudo
PSS 1 En el último mes, con qué frecuencia has estado afectado por algo que te ha sucedido inesperadamente?					
PSS 2 En el último mes, con qué frecuencia te has sentido incapaz de controlar las cosas importantes de tu vida?					
PSS 3 En el último mes, con qué frecuencia te has sentido nervioso o estresado?					
PSS 4 En el último mes, con qué frecuencia has manejado con éxito las pequeñas dificultades irritantes de la vida?					
PSS 5 En el último mes, con qué frecuencia has sentido que has afrontado efectivamente los cambios importantes que han estado ocurriendo en tu vida?					
PSS 6 En el último mes, con qué frecuencia has estado seguro sobre tu capacidad para manejar tus problemas personales?					
PSS 7 En el último mes, con qué frecuencia has sentido que las cosas te van bien?					
PSS 8 En el último mes, con qué frecuencia has sentido que no podías afrontar todas las cosas que tenías que hacer?					
PSS 9 En el último mes, con qué frecuencia has podido controlar las dificultades de tu vida?					
PSS 10 En el último mes, con qué frecuencia has sentido que tienes el control de todo?					
PSS 11 En el último mes, con qué frecuencia has estado enfadado porque las cosas que te han ocurrido estaban fuera de tu control?					
PSS 12 En el último mes, con qué frecuencia has pensado sobre las cosas que te quedan pendientes por lograr?					
PSS 13 En el último mes, con qué frecuencia has podido controlar la forma de pasar el tiempo?					
PSS 14 En el último mes, con qué frecuencia has sentido que las dificultades se acumulan tanto que no puedes superarlas?					

ANEXO 3

FICHA TÉCNICA: APGAR Familiar

Nombre Original:	APGAR Familiar
Autores:	Smilkstein, Gabriel
Procedencia:	Universidad de Washington, EE. UU.
Aplicación:	Individual o Colectiva
Duración:	Aproximadamente 5 minutos, en una sola sesión.
Ámbito de aplicación:	Personas adultas
Finalidad:	Evaluar cómo la persona percibe el funcionamiento de su familia en un momento determinado..
Medición:	Consta de 5 ítems con formato de respuesta tipo Likert de 3 opciones de respuesta que varían de 0 (casi nunca) a 2 (casi siempre).
Material:	Hoja de respuesta, Tabla de corrección, Lápiz negro.

CUESTIONARIO DE FUNCIONAMIENTO FAMILIAR – APGAR FAMILIAR

Nombre: _____ Edad: _____ Sexo: M () F ()

Ocupación: _____ Empresa: Privada () Pública () Fecha: _____

Educación: Primaria Incompleta () Primaria Completa () Secundaria Incompleta () Secundaria Completa ()
Superior Incompleta () Superior Completa () Especialización () Maestría () Doctorado ()

Instrucciones:

Por favor, rodee con un círculo la respuesta que mejor se ajuste a su situación personal.

Nº	DESCRIPCIÓN	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE
1	Está satisfecho con la ayuda que recibe de su familia cuando tiene un problema.	1	2	3
2	Conversan entre ustedes los problemas que tienen en casa.	1	2	3
3	Las decisiones importantes se tomen en conjunto en la casa.	1	2	3
4	Está satisfecho con el tiempo que usted y su familia pasan juntos.	1	2	3
5	Siente que su familia le quiere.	1	2	3