

**UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO**

**FACULTAD DE MEDICINA HUMANA**

**PROGRAMA DE ESTUDIO DE PSICOLOGÍA**



**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

---

“Evidencias psicométricas del Cuestionario de estrés laboral (JSS) en trabajadores del rubro  
pesquero de Coishco”

---

**Área de Investigación:**

Ciencias Médicas – Instrumentalización de la medición psicológica

**Autora:**

Vega Muñoz, Katterine Marsheny

**Jurado Evaluador:**

**Presidente:** Sotelo Sánchez, Martha Linda

**Secretario:** Salinas Gamboa, Diana Jacqueline

**Vocal:** Sánchez Álvarez, Edwar Isidro

**Asesora:**

Rodríguez Balcázar, Susan Cristy

**Código Orcid:** <https://orcid.org/0000-0003-3649-7496>

**Trujillo – Perú**

**2024**

**Fecha de sustentación: 2024/12/02**

# Evidencias psicométricas del Cuestionario de estrés laboral (JSS) en trabajadores del rubro pesquero de Coishco.docx

## INFORME DE ORIGINALIDAD



*Rodriguez*  
Asesora  
Susan Cristy Rodriguez Balcázar  
DNI: 18198315  
ORCID: 0000-0003-3649-7496

## FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.upao.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>4%</b>
<b>2</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>4%</b>
<b>3</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>3%</b>
<b>4</b>	<b>www.researchgate.net</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>repositorio.uwiener.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>repositorio.unfv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>cybertesis.unmsm.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>Submitted to Universidad Privada Antenor Orrego</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>9</b>	<b>repositorio.uap.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>10</b>	<b>www.gob.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>

*Rodriguez*  
Asesora  
Susan Cristy Rodriguez Balcázar  
DNI: 18198315  
ORCID: 0000-0003-3649-7496

*Rodriguez*  
Asesora  
Susan Cristy Rodriguez Balcázar  
DNI: 18198315  
ORCID: 0000-0003-3649-7496

Excluir citas      Activo      Excluir coincidencias      < 1%  
Excluir bibliografía      Activo

## Declaración de originalidad

Yo, Susan Cristy Rodríguez Balcázar, docente del Programa de Estudio de Psicología, de la Universidad Privada Antenor Orrego, asesora de la tesis de investigación titulada “**Evidencias psicométricas del Cuestionario de estrés laboral (JSS) en trabajadores del rubro pesquero de Coishco**”, de la autora Vega Muñoz, Katterine Marsheny, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 16%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el (12, diciembre, 2024).
- He revisado con detalle dicho reporte y la tesis, y no se advierte indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las normas establecidas por la Universidad.

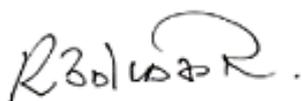
Trujillo, 12 de diciembre del 2024

### ASESORA

Rodríguez Balcázar, Susan Cristy

DNI: 18198315

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3649-7496>



### AUTORA

Vega Muñoz, Katterine Marsheny

DNI: 71054282



“Evidencias psicométricas del Cuestionario de estrés  
laboral (JSS) en trabajadores del rubro pesquero de  
Coishco”

## **PRESENTACIÓN**

Estimados señores miembros jurado calificador:

Cumpliendo con las normas emitidas por el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Privada Antenor Orrego, Facultad de Medicina Humana y Escuela Profesional de Psicología, someto a su evaluación el presente trabajo de investigación denominado: “Evidencias psicométricas del Cuestionario de estrés laboral (JSS) en trabajadores del rubro pesquero de Coishco”; elaborado con el propósito de obtener el título profesional de licenciada en Psicología.

Asimismo, con la convicción que se le otorgará un valor justo y mostrando apertura a sus observaciones, les agradezco por anticipado las sugerencias, tiempo y apreciaciones que se me brinden respecto a la investigación.

Trujillo, julio del 2024

Br. Vega Muñoz Katterine Marsheny

## **DEDICATORIA**

A mi querida madre por estar siempre conmigo, apoyándome durante este trayecto de formación, por brindarme su sabiduría, sus consejos, amor y valores. A mis dos queridos padres que no muestran distinción entre la unión de sangre y crianza, quienes me ensaaron el valor de la perseverancia, constancia, determinación y unión. Y a Dios por guiarme y mantenerme siempre en el camino correcto y por brindarme esta vida llena de felicidad y trabajo constante para un crecimiento personal y profesional.

## **AGRADECIMIENTOS**

Agradezco a Dios por permitirme llegar hasta este punto crucial de mi formación profesional, guiándome a lo largo de los años.

Agradezco a mis padres por estar presentes motivándome y confiar en mis decisiones para alcanzar mi meta.

Agradezco al Programa de estudio de Psicología por brindarme enseñanzas y conocimientos durante mi formación académica.

Agradezco a mi asesora por confiar en mí, por brindarme su apoyo y las herramientas necesarias durante mi proyecto de investigación.

## ÍNDICE DE CONTENIDO

<b>DEDICATORIA</b> .....	vi
<b>AGRADECIMIENTOS</b> .....	vii
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b> .....	x
<b>ÍNDICE DE FIGURAS</b> .....	xi
<b>RESUMEN</b> .....	xii
<b>ABSTRACT</b> .....	xiii
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	xiv
<b>CAPÍTULO I</b> .....	15
<b>PLAN DE INVESTIGACIÓN</b> .....	15
<b>1.1. El Problema</b> .....	16
1.1.1. Delimitación del problema .....	16
1.1.2. Formulación del Problema .....	20
<b>1.2. Objetivos</b> .....	20
1.2.1. Objetivo General .....	20
1.2.2. Objetivos Específicos .....	20
<b>1.3. Justificación del Trabajo</b> .....	21
<b>1.4. Limitaciones</b> .....	22
<b>CAPÍTULO II</b> .....	23
<b>METODOLOGÍA</b> .....	23
<b>2.1. Población</b> .....	24
<b>2.2. Muestra</b> .....	24
<b>2.3. Muestreo</b> .....	25
<b>2.4. Procedimientos para la recolección de datos</b> .....	26
<b>2.5. Instrumento</b> .....	26
2.5.1. Ficha Técnica del Cuestionario de Estrés Laboral (JSS) .....	26

2.5.2. Descripción de la Prueba por áreas .....	28
2.5.3. Propiedades Psicométricas .....	28
<b>CAPÍTULO III</b> .....	<b>30</b>
<b>MARCO TEÓRICO</b> .....	<b>30</b>
<b>3.1. Antecedente de la Investigación</b> .....	<b>31</b>
3.1.1. A nivel internacional .....	31
<b>3.2. Marco teórico</b> .....	<b>32</b>
3.2.1. Definición de la variable .....	32
3.2.2. Propiedades psicométricas de una prueba .....	41
<b>3.3. Marco Conceptual</b> .....	<b>45</b>
3.3.1. Variable .....	45
3.3.2. Validez .....	45
3.3.3. Confiabilidad .....	46
3.3.4. Baremos .....	46
<b>CAPÍTULO IV</b> .....	<b>47</b>
<b>RESULTADOS</b> .....	<b>47</b>
<b>CAPÍTULO V</b> .....	<b>59</b>
<b>DISCUSIÓN DE RESULTADOS</b> .....	<b>59</b>
<b>CAPÍTULO VI</b> .....	<b>66</b>
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b> .....	<b>66</b>
6.1. Conclusiones .....	67
6.2. Recomendaciones .....	68
<b>CAPÍTULO VII</b> .....	<b>69</b>
<b>REFERENCIAS Y ANEXOS</b> .....	<b>69</b>
7.1. Referencias .....	70
7.2. Anexos .....	77

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> <i>Trabajadores del rubro pesquero de Coishco según su sexo.</i> .....	24
<b>Tabla 2.</b> <i>Análisis de ítems mediante correlación ítem – test del Cuestionario de estrés laboral (JSS) en trabajadores del rubro pesquero de Coishco</i> .....	48
<b>Tabla 3.</b> <i>Análisis de ítems mediante correlación ítem – escala del Cuestionario de estrés laboral (JSS) en trabajadores del rubro pesquero de Coishco</i> .....	49
<b>Tabla 4.</b> <i>Índices de ajuste obtenidos mediante análisis factorial confirmatorio del Cuestionario de estrés laboral (JSS)</i> .....	52
<b>Tabla 5.</b> <i>Cargas factoriales de los ítems obtenidos mediante análisis factorial confirmatorio del Cuestionario de estrés laboral (JSS)</i> .....	53
<b>Tabla 6.</b> <i>Confiabilidad por consistencia interna del Cuestionario de estrés laboral (JSS)</i> .....	55
<b>Tabla 7.</b> <i>Baremos del Cuestionario de estrés laboral (JSS)</i> .....	56
<b>Tabla 8.</b> <i>Puntos de corte del Cuestionario de estrés laboral (JSS).</i> .....	58
<b>Tabla 9.</b> <i>Operacionalización de la Variable</i> .....	77

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1.</b> <i>Diagrama de ruta de la estructura factorial del Cuestionario de estrés laboral (JSS)</i> .....	54
---	----

## RESUMEN

La presente investigación de corte tecnológico y con diseño psicométrico tuvo como objetivo determinar las propiedades psicométricas del Cuestionario de estrés laboral (JSS) en trabajadores del rubro pesquero de Coishco. Para ello la muestra fue de 346 adultos entre varones y mujeres mayores de edad que estén laborando en una empresa pesquera en el distrito de Coishco. El análisis estadístico mediante la correlación ítem-test obtuvo índices entre .306 y .722 en los ítems, resultando eficaces para la medición. Asimismo, el análisis estadístico mediante la correlación ítem-escala presento buenas propiedades de discriminación. Las evidencias de validez de constructo mediante el análisis factorial confirmatorio ( $\chi^2/g.l= 4.124$ , GFI= .919, AGFI= .913, NFI= .903) indican un buen ajuste y una excelente confiabilidad obtenida con el coeficiente alfa y el coeficiente omega. Se obtuvieron normas percentilares según las dimensiones y subdimensiones del instrumento y se establecieron los puntos de corte. Finalmente se concluye que el Cuestionario de estrés laboral (JSS) muestra propiedades psicométricas apropiadas para la utilización en una misma población de estudio.

**Palabras clave:** estrés laboral, trabajadores del rubro pesquero, propiedades psicométricas

## ABSTRACT

This investigation, which is a technological type of research and a psychometric design was aimed to determine the psychometric properties of the Job Stress Survey (JSS) in workers of the fishing industry in Coishco. The sample consisted of 346 adults, both men, and women of legal age, working in a fishing company in the district of Coishco. The statistical analysis using the item-test correlation obtained indices between .306 and .722 in the items, resulting in effective measurement. Likewise, the statistical analysis employing item-scale correlation showed good discrimination properties. The evidence of construct validity by confirmatory factor analysis ( $\chi^2/df= 4.124$ , GFI= .919, AGFI= .913, NFI= .903) indicates a good fit and excellent reliability obtained with the alfa coefficient and the omega coefficient. Percentile norms were obtained according to the dimensions and subdimensions of the instrument and cut-off points were established. Finally, it is concluded that the Job Stress Survey (JSS) shows psychometric properties appropriate for use in the same study population.

**Key words:** job stress, fishing industry workers, psychometric properties.

## INTRODUCCIÓN

Las industrias pesqueras de Coishco se componen de diversas plantas de producción, que incluyen flota, conservas, harina y congelados. En cada área, los trabajadores desempeñan distintas funciones, tanto de manera manual como utilizando maquinaria para transformar la materia prima en productos destinados a la comercialización en el Perú y en el extranjero. Al ejecutar diferentes funciones, los trabajadores de las industrias pesqueras estarán expuestos a una serie de situaciones a las cuales deberán enfrentarse poniendo en práctica sus conocimientos y capacidades para poder sobrellevar aquella situación que le demanda un alto nivel de estrés en su jornada laboral; el cual le puede afectar su contexto familiar y social (Imán, 2016). Por ello, en esta investigación se llevará a cabo una evaluación psicométrica del Cuestionario de Estrés Laboral (JSS) que mide el nivel global de estrés laboral, identifica la secuencia de los diferentes estresores y determina la frecuencia con la que estos se presentan en las poblaciones del sector pesquero a nivel nacional y local.

El objetivo de la presente investigación es determinar las propiedades psicométricas del Cuestionario de Estrés Laboral (JSS) en trabajadores del rubro pesquero de Coishco, contribuyendo así a ampliar el índice de investigaciones sobre el estrés laboral con respecto a la población expuesta.

Este trabajo de investigación se compone de siete capítulos. En el Capítulo I se presenta el plan de investigación, seguido por el Capítulo II, que aborda la metodología utilizada. El Capítulo III se centra en el marco teórico, mientras que en el Capítulo IV se muestran los resultados obtenidos. A continuación, el Capítulo V discute dichos resultados. El Capítulo VI incluye las conclusiones y recomendaciones, y finalmente, el Capítulo VII presenta las referencias y anexos utilizados a lo largo de la investigación.

# **CAPÍTULO I**

## **PLAN DE INVESTIGACIÓN**

## **1.1. El Problema**

### **1.1.1. Delimitación del problema**

En los últimos años las empresas han enfrentado diversos cambios, causados por el aumento de precios, la baja producción, el surgimiento de nuevas tecnologías, la globalización, las enfermedades mundiales y las inadecuadas maneras de gestión, debido a estos factores los trabajadores pertenecientes a dichas empresas han manifestado diversas enfermedades mentales y psicosociales, como el aumento de estrés laboral. Según Ortiz (2020) como se citó en Nuñez y Valencia (2022) refiere que el estrés laboral tiene un impacto físico y mental en los trabajadores, causando enfermedades crónicas, trastornos mentales e incluso la muerte. Esto conlleva a los profesionales de la salud como psicólogos, médicos ocupacionales y profesionales en el ámbito social realizar investigaciones en el mundo y a nivel nacional sobre el estrés laboral. Al tener conocimiento sobre las consecuencias de estrés laboral, se realizará una investigación psicométrica de la adaptación peruana del cuestionario de estrés laboral (JSS) en trabajadores del rubro pesquero del distrito de Coishco.

El estrés laboral es caracterizado como una problemática que va en ascenso y que afecta a las personas diariamente, según la Organización Mundial de la Salud - OMS (2020) el estrés es el conjunto y cúmulo de reacciones fisiológicas que alista al organismo para ejecutar una tarea, es decir, el sistema biológico está constantemente en alerta para la supervivencia. De igual manera, “la OMS define al estrés laboral como la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad” (Manzano, 2019, p. 8).

Considerando el contexto económico, el World Economic Forum en 2019 señaló que Jeffrey Pfeffer mencionó en su libro que el estrés tiene un costo para las empresas de más de US\$300.000 millones al año en Estados Unidos, debido al ausentismo, renuncias o bajo rendimiento de muchos trabajadores a causa del estrés laboral (citado por Nuñez y Valencia, 2022). En el año 2023, según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) el Índice de la Producción Pesquera en abril 2023 registró una disminución de 2,57% respecto a abril 2022, debido a la menor extracción de especies de origen marítimo para consumo humano indirecto y directo.

La Organización Internacional del Trabajo – OIT refiere que el estrés laboral se convertirá en un problema creciente en los próximos años a medida que los trabajadores enfrenten una mayor presión para satisfacer las demandas del trabajo moderno. Las nuevas organizaciones empresariales representan un desafío colectivo para la sociedad porque implican más competencia, mayores expectativas de desempeño y jornadas laborales más largas (Muñoz, 2024, p.3). La OMS y la OIT coinciden en reconocer que la causa principal del estrés laboral dentro de un área de trabajo son las variedades de factores que componen un mal manejo de la organización, según las funciones del puesto, la carga y ritmo de trabajo, los horarios rotativos, la participación y control de los superiores, las diferentes perspectivas profesionales, las relaciones interpersonales y la cultura organizacional. En el año 2019 se estimó que el 15% de los adultos en edad de trabajar tenían un trastorno mental.

Según la encuesta de State of the Global Workplace 2023 Report realizada por Gallup en más de 160 países, basándose al menos 1 000 empleados

por país, refleja que el estrés laboral alcanzó un 41% con respecto a los trabajos en la modalidad presencial. En 2021 el estrés laboral alcanzó un 44% debido al cierre de fronteras, al cierre de empresas y a la reducción de puestos de trabajo, mientras que en el 2019 fue de un 38%. La encuesta realizada a nivel mundial detalla que en el Medio Oriente y África del Norte se registraron los niveles más altos de estrés diario a nivel global con un 52%, mientras que en América Latina y el Caribe un 44% y en Europa un 37%, donde el estrés declarado fue menor. En todo el mundo, el estrés fue mayor entre los trabajadores menores de 35 años y los que trabajan exclusivamente en lugares remotos o híbridos (citado en Florencia, 2024), aunque el porcentaje disminuyó en comparación a los años anteriores, aún es preocupante el nivel que presentan los trabajadores en la encuesta realizada.

El rubro pesquero en el Perú está compuesto por tres eslabones, estos son, a) el recurso marino, la flota pesquera y la extracción; b) el procesamiento del recurso que se destina al consumo humano indirecto y directo; y c) la comercialización, que incluye la venta interna y las exportaciones (Demarini, 2019), actualmente, no existe un reporte exacto sobre la cantidad de empresas pesqueras en el Perú. En la región costera del departamento de Áncash, en la ciudad de Coishco, existen diversas empresas pesqueras con más de 1 000 trabajadores distribuido en las diferentes plantas de conserva, congelado, flota y de harina. Según la revista Industrias Pesqueras (IP), en el año 2023, el 2,3 % de los peruanos en activo trabajan directa o indirectamente en la pesca, además, señala que en el Perú se captura, de media, más de 5,5 millones de toneladas de recursos hidrobiológicos al año, lo que representa el 7,1 % de la pesca mundial. Esta situación coloca al Perú como la tercera potencia pesquera, según las cifras

de la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), posicionando al Perú entre los siete productores principales de la pesca de captura que representa casi el 49 % del total de la producción mundial.

Los trabajadores del rubro pesquero realizan diferentes funciones como la manipulación de manera manual de equipos de trabajo, capturas de especies marinas, que causan sobreesfuerzos y posturas forzadas en la realización de las tareas, percibiendo la presión de los superiores y la falta de apoyo en la organización al evidenciarse factores de riesgo laboral como contar con espacios reducidos, jornadas de trabajo prolongadas, ritmo de trabajo elevado, descansos reducidos, trabajo monótono y repetitivo e inestabilidad en el empleo.

Existe diferentes instrumentos psicológicos que miden el estrés laboral, al existir gran variedad de factores a que están expuestos los trabajadores, se evidencia la necesidad de tener un instrumento que posea indicadores para medir la severidad y frecuencia con la que se puede presentar el estrés laboral, la presión laboral y la falta de apoyo de la organización. Es por ello que se llevará a cabo la evidencia psicométrica de la adaptación peruana realizada por Imán en 2016 del Cuestionario de Estrés laboral (JSS) creado por Charles D. Spielberger y Peter R. Vagg en 1994, con el fin de poder detectar y prevenir enfermedades físicas y psicológicas, y concientizar a la población, en especial a las empresas. Además de evidenciarse una escasa información e investigación sobre el estrés laboral en este sector y espacio geográfico.

### **1.1.2. Formulación del Problema**

¿Cuáles son las propiedades psicométricas del cuestionario de estrés laboral (JSS) en trabajadores del rubro pesquero de Coishco?

## **1.2. Objetivos**

### **1.2.1. Objetivo General**

Determinar las propiedades psicométricas del cuestionario de estrés laboral (JSS) en trabajadores del rubro pesquero de Coishco.

### **1.2.2. Objetivos Específicos**

- Realizar el análisis estadístico mediante la correlación ítem - test del cuestionario de estrés laboral (JSS) en trabajadores del rubro pesquero de Coishco.
- Realizar el análisis estadístico mediante la correlación ítem - escala del cuestionario de estrés laboral (JSS) en trabajadores del rubro pesquero de Coishco.
- Identificar las evidencias de validez de constructo mediante el análisis factorial confirmatorio del cuestionario de estrés laboral (JSS) en trabajadores del rubro pesquero de Coishco.
- Establecer los índices de confiabilidad por consistencia interna del cuestionario de estrés laboral (JSS) en trabajadores del rubro pesquero de Coishco.
- Elaborar normas percentilares del cuestionario de estrés laboral (JSS) en trabajadores del rubro pesquero de Coishco.
- Elaborar los puntos de corte del cuestionario de estrés laboral (JSS) en trabajadores del rubro pesquero de Coishco.

### **1.3. Justificación del Trabajo**

La presente investigación psicométrica es conveniente realizarla porque permitirá la detección de diferentes fuentes estresores y evaluar la severidad, la frecuencia y el nivel general del estrés laboral en los trabajadores del rubro pesquero de Coishco, debido al incremento del problema.

Del mismo modo, esta investigación psicométrica permitirá ampliar la información sobre la adaptación peruana del cuestionario de estrés laboral (JSS) en la población del rubro pesquero de Coishco, ampliando así el marco de referencia sobre la variable de estudio para futuras investigaciones.

En relación con las implicancias prácticas, la realización de la evidencia psicométrica del Cuestionario de Estrés Laboral (JSS) tiene el potencial de generar un impacto significativo. Su uso adecuado permitirá detectar de manera oportuna el estrés laboral en los trabajadores del rubro pesquero de Coishco, la presión laboral por los superiores con respecto a las funciones laborales y la falta de apoyo de la organización. El problema puede ser intervenido por profesionales de la salud en diversas disciplinas, incluyendo la psicología, el trabajo social y la medicina, lo que facilitará la realización de programas y talleres destinados a la prevención y sensibilización. Estas iniciativas son cruciales para evitar que el estrés laboral alcance niveles crónicos. Asimismo, permitirán a las organizaciones implementar medidas que promuevan un ambiente de trabajo saludable, aumentando la satisfacción de los empleados y fomentando su motivación para contribuir al bienestar personal y colectivo, así como al funcionamiento eficaz de la empresa.

En el contexto social actual, la presente tesis adquiere una relevancia social considerable. Siendo los trabajadores del rubro pesquero una parte importante de la

población peruana, y resulta esencial comprender como afecta el estrés laboral en el desempeño de las funciones. Identificar los factores que desencadenan dicho estrés es fundamental para la prevención de enfermedades mentales y físicas a largo plazo, especialmente en un sector que enfrenta constantes desafíos económicos y ambientales. Agregando a lo anterior, la adaptación del instrumento podrá ser utilizada como una herramienta que ayudará a detectar como los trabajadores del rubro pesquero perciben y manifiestan diversas situaciones que afectan su ritmo de trabajo y su bienestar, y que generen estrés laboral, aportando así a la formulación de estrategias que promuevan un entorno laboral más saludable y sostenible en el ámbito pesquero.

Además, esta investigación busca plantear un instrumento psicológico adaptado con las evidencias psicométricas de validez y confiabilidad adecuados para la aplicación y recolección de datos relevantes en la población dirigida.

#### **1.4. Limitaciones**

- La presente investigación estará limitada por la teoría del ajuste persona - ambiente laboral de French que se fundamenta en el cuestionario de estrés laboral (JSS) por Charles D. Spielberger y Peter R. Vagg, en la adaptación peruana por Cinthia Katherine Imán Merino en 2016.
- Los resultados de la presente investigación solo podrán ser utilizados en poblaciones con similares características a la muestra de estudio.

# **CAPÍTULO II**

## **METODOLOGÍA**

## 2.1. Población

Hernández et al. (2014) refiere que la población elegida en una investigación debe estar orientada por las características de contenido, lugar y tiempo, siendo el conjunto de una serie de distinciones. La población, estuvo constituida por 601 trabajadores del rubro pesquero de una empresa en la ciudad de Coishco ubicado en el departamento de Ancash, laborando durante el semestre 2023 - 10. El sexo elegido para la investigación son ambos, tanto mujeres como varones, mayores de 18 años de edad.

## 2.2. Muestra

Hernández et al. (2014) refiere que la muestra en un estudio, es un subgrupo de la población seleccionada para una investigación, en el cual se realiza una recolección de datos donde se define y delimita con precisión la muestra seleccionada, por ende, a través de una fórmula la muestra estuvo constituida por 346 trabajadores del rubro pesquero de una empresa en la ciudad de Coishco ubicado en el departamento de Ancash, laborando durante el semestre 2023 - 10, mayores de 18 años de edad.

**Tabla 1.**

*Trabajadores del rubro pesquero de Coishco según su sexo.*

Sexo	N	%
Mujeres	210	60.7%
Varones	136	39.3%
Total	346	100%

Nota: Muestra de la investigación.

Fórmula empleada:

$$n = \frac{Z^2 pqN}{E^2(N - 1) + Z^2 pq}$$

Donde:

$$Z = 1.96$$

$$p = 0.5$$

$$q = 1-p$$

N= población

$$E = 0.03$$

Criterios de inclusión:

- Todos los trabajadores que están laborando en el área de conserva y flota de la empresa pesquera en el año 2023.
- Trabajadores que respondan voluntariamente el cuestionario.
- Trabajadores que cuenten con la mayoría de edad.

Criterios de exclusión:

- Trabajadores que no responden todas las preguntas del cuestionario.
- Trabajadores que no asistieron el día de la aplicación del instrumento.

### **2.3. Muestreo**

El muestreo es de tipo probabilístico, se basa en el fundamento de equiprobabilidad por Hernández y Carpio (2019), es decir, que todos los participantes de algún modo tienen la misma probabilidad de ser seleccionados para formar parte de

la muestra, utilizando métodos de equidad para la selección y representación de la población seleccionada.

## **2.4. Procedimientos para la recolección de datos**

Para comenzar con la recolección de datos, se coordinó el permiso para acceder a la población con el administrador general de la empresa pesquera de la ciudad de Coishco, Ancash. Luego de llevó a cabo una reunión con el encargado de la empresa, para la obtención del permiso y la coordinación de los horarios para la aplicación del cuestionario. Después, se procedió a ingresar al área brindada por la empresa, donde estuvieron presentes los participantes de la planta de conserva y flota para la realización de la evaluación.

Se distribuyó en primer lugar el consentimiento informado para ser firmado por la población pesquera donde se afirma la participación voluntaria de los participantes en la investigación, posteriormente se repartió el cuestionario de estrés laboral (JSS) y se brindó las instrucciones necesarias para el desarrollo del cuestionario, además, se hizo hincapié, que en caso exista alguna duda o pregunta en relación al instrumento a evaluar consultarán con la investigadora a cargo. Una vez culminada la evaluación, se seleccionaron los protocolos debidamente respondidos para proceder a la codificación e ingreso de la base de datos en el programa de Excel.

## **2.5. Instrumento**

### **2.5.1. Ficha Técnica del Cuestionario de Estrés Laboral (JSS)**

A fines del siglo XX, Charles D. Spielberger y sus colaboradores desarrollaron dos instrumentos (Police Stress Survey - PSS y Teacher Stress Survey - TSS) para evaluar los estresores relacionados con el trabajo de los funcionarios de justicia y los profesores de escuela. Los 39 ítems comunes entre las pruebas fueron modificados,

seleccionando solo 30 ítems. En 1994, Charles D. Spielberger y Peter R. Vagg, en la ciudad de Florida, EE.UU., crearon el Job Stress Survey - JSS, o lo que significa en español “Cuestionario de Estrés Laboral”, utilizando los 30 ítems de los instrumentos antes mencionados.

En la ciudad de Madrid - España, en el año 2010, se llevó a cabo una investigación realizada por Carlos Catalina Romero con la colaboración especial de Ibermutuamur, con la finalidad de adaptar al español el Cuestionario de Estrés Laboral - JSS, utilizando una muestra de 11 733 trabajadores de ambos sexos.

En la Universidad Cesar Vallejo, en Paita - Perú, se llevó a cabo una investigación titulada “Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Estrés Laboral en Colaboradores de una Empresa Pesquera de Paita”, cuya autora es Cinthia Katherine Imán Merino. La investigación, realizada en el año 2016, tuvo como objetivo determinar las propiedades psicométricas del Cuestionario Estrés Laboral en Colaboradores de una Empresa Pesquera de Paita. El cuestionario, utilizado para una población entre 18 años a 65 años de edad, de ambos sexos, diseñado para su aplicación tanto individual como colectiva. Está conformada por 60 ítems y su finalidad es evaluar el nivel general del estrés laboral, y de la severidad y la frecuencia con que ocurren 30 fuentes genéricas del estrés. La distribución de los trabajadores es a base de 3 grupos ocupacionales: grupo I son los trabajos manuales, grupo II son ocupaciones manuales con cualificación intermedia y el grupo III son las ocupaciones de oficina. Contiene baremos percentiles general para muestra total. La duración del cuestionario es de 15 minutos aproximadamente, la corrección y valoración de respuestas es de 10 minutos adicionales. De esta manera, se busca obtener un resultado de las 30 fuentes genéricas del estrés en colaboradores de la empresa.

### **2.5.2. Descripción de la Prueba por áreas**

El “Cuestionario de estrés laboral - JSS” tiene como finalidad, evaluar el nivel general del estrés laboral, y de la severidad y la frecuencia con que ocurren 30 fuentes genéricas del estrés en trabajadores adultos. Este consiste en 60 ítems, dividido en dos secciones: la primera, denominada “Parte A” que mide la severidad de las diferentes fuentes estresores, conformada por los ítems del 1 al 30, son de tipo escala Likert, con respuestas desde “Baja” (1) hasta “Alta” (9) teniendo un valor intermedio “Moderado” (5). La segunda sección, denominada “Parte B” que mide la frecuencia de cada ítem estresor, conformada por los ítems del 31 al 60, se basa en una escala de 10 puntos de 0 a 9+, el cual indica el número aproximado de días durante los últimos seis meses por el cual el trabajador experimento cada acontecimiento estresor.

El cuestionario consta de tres escalas principales: estrés laboral general, severidad y frecuencia y seis subescalas: presión laboral (severidad 2, 4, 6, 8, 10, 12, 14, 16, 18, 22, 24, 26, 28, 30 y frecuencia 32, 34, 36, 38, 40, 42, 44, 46, 48, 50, 52, 54, 56, 58, 60) y falta de apoyo organizacional (severidad 3, 5, 7, 9, 11, 13, 15, 17, 19, 21, 23, 25, 27, 29 y frecuencia 31, 33, 35, 37, 39, 41, 43, 45, 47, 49, 51, 53, 55, 57, 59).

### **2.5.3. Propiedades Psicométricas**

La investigación realizada por Imán (2016) busco determinar las propiedades psicométricas del Cuestionario de Estrés laboral en los colaboradores de una empresa pesquera de Paita. Con respecto a la validez, realizó la validez de contenido donde se dieron cambios semánticos de los ítems 3, 20 y 30 que contenían términos como “promoción” y “departamentos”, los cuales fueron cambiados por los términos “ascenso” y “áreas”, se utilizó el sistema de Juicio de Experto con la técnica de

coeficiente de proporción de rango corregido obteniendo un puntaje de 0.93, interpretándolo como una concordancia y validez alta.

Según los resultados obtenidos por Imán (2016), con respecto a la validez de constructo obtuvo valores altamente significativos de valores menores a 0.01 y una confiabilidad de Alfa de Cronbach obteniendo el valor de 0.958, demostrando una confiabilidad alta con respecto a la confiabilidad de la severidad y frecuencia de estrés laboral.

Por otro lado, con respecto a la severidad, frecuencia e índice de los sub test de presión laboral y falta de apoyo de la organización encontrados por Imán (2016), indicaron valores mayores a 0.875 y logrando establecer los baremos percentilares de manera general y por grupo laboral.

Los resultados de las pruebas de Mann-Whitney y de Kolmogorov-Smirnov, para saber si existe significancia entre los géneros de varón y mujer, se halló un valor menor a ,005; por lo tanto, se evidenció que no hay una significancia entre ambos géneros, por ende, no se llegó a realizar unos baremos para cada uno de ellos.

**CAPÍTULO III**

**MARCO TEÓRICO**

### **3.1. Antecedente de la Investigación**

#### **3.1.1. A nivel internacional**

Patlán (2022) en el país de México, realizó una investigación titulada “Construcción y validación de una Escala Demanda-Control-Apoyo para medir el estrés laboral”, con el objetivo de diseñar y construir un instrumento para medir el estrés laboral de acuerdo con el Modelo Demanda-Control-Apoyo (MDCA) de Karasek, así como estimar sus propiedades psicométricas. La muestra de la investigación estuvo conformada por 619 de ambos sexos; de los sectores educativo, salud, gubernamentales y de empresas privadas, con 6 meses de antigüedad laboral. Los resultados presentaron adecuados niveles de validez de constructo y de confiabilidad con valores de Alpha de Cronbach entre 0,711 y 0,890. Obteniendo una escala válida y confiable que permite ser utilizada para evaluaciones sobre el estrés laboral.

Marrero et al. (2011) en el país de Cuba, realizaron una investigación llamada “Elaboración de la versión cubana del cuestionario JSS para la evaluación del estrés laboral psicosocial”, el objetivo de la investigación fue desarrollar la versión adaptada a las condiciones socioculturales de la población trabajadora cubana del instrumento Job Stress Survey (JSS) de Charles Spielberger. La población de la investigación fueron 762 sujetos de ambos sexos, una mitad de sujetos pertenecían a una organización de servicios humanos y la otra mitad de sujetos pertenecían a cargos técnicos, administrativos e industriales, fueron seleccionados aleatoriamente. Los resultados de la confiabilidad fueron determinados mediante el coeficiente  $\alpha$  de Cronbach, obteniendo resultados satisfactorios,  $\alpha$  0,60, siendo mayores los de la escala de presión de trabajo (0,77) y falta de organización (0,82).

Catalina (2010) en la ciudad de Madrid, realizó una investigación llamada “Adaptación del JSS Cuestionario de Estrés Laboral para la creación de la adaptación española”, con el objetivo de desarrollar una adaptación del cuestionario para el uso en todos los ámbitos profesionales. La muestra de la investigación fue de 11 733 trabajadores de ambos sexos, todos los rangos de edades, todos los sectores de actividad y los principales grupos ocupacionales. Los resultados de la confiabilidad fueron determinados mediante el coeficiente alfa de Cronbach, obteniendo resultados con valores altos y superiores a 0,85 por lo que se cualifica como muy satisfactorios.

## **3.2. Marco teórico**

### **3.2.1. Definición de la variable**

#### **3.2.1.1. El estrés**

Existen variedad de definiciones con respecto al estrés. Barrio (2006) refiere que el estrés es una reacción de lucha, dónde la persona está en constante afrontamiento o huida ante un organismo estresor dando respuesta a una amenaza para la supervivencia al entorno, refiriéndose a las consecuencias de las demandas que solicita el ambiente a las condiciones favorables o desfavorables. Del mismo modo, Catalina (2010) expresa que el estrés es una respuesta de anticipación y de preparación de la persona para enfrentarse a un acontecimiento que moviliza la capacidad de adaptación al entorno, además, cuando existe una excesiva demanda de adaptación, surge una activación fisiológica que perjudica la salud de la persona. Hay que tener en cuenta que el estrés es una condición mental y físico, refiriéndose a lo último como la parte muscular donde surge un endurecimiento de los músculos que interfiere en el funcionamiento normal del organismo.

Existen tres fases del estrés que generan enfermedades físicas y psicológicas. La fase corta tiene una duración de segundos o pocas horas, pero si se llega a prolongar sería perjudicial para la salud, luego la fase moderada que es producida por acontecimientos más intensos donde la persona presenta dificultad para responder de manera adecuada, entre ellos los problemas familiares o la sobrecarga de trabajos, con una duración de horas o días; por último, la fase severa que es desencadenada por estresores permanentes como los problemas económicos, el fallecimiento de un ser querido o enfermedades incurables, con una duración de meses o hasta años.

Sarah (2022) según el informe de Gallup en el State of the Global Workplace, en el año 2022 se llegó a reportar altos niveles de agotamiento en los trabajadores, perjudicando su capacidad para cumplir con las obligaciones familiares teniendo un 23% más de probabilidades de acudir a urgencias por algún tema de salud.

### **3.2.1.2. Sintomatologías del estrés**

Arnold y Randal (2012) citado en Cespedes (2019) refieren que la clasificación de la sintomatología del estrés está dividida en síntomas físicos y síntomas conductuales. Las personas que desempeñan un cargo son más propensas a sufrir síntomas físicos, como la falta de apetito, problemas digestivos, dificultad para conciliar el sueño, migraña, etc., con respecto a los síntomas conductuales se evidencian en los cambios de humor, irritabilidad, preocupaciones constantes, dificultad para concentrarse y para tomar decisiones. A causa de los síntomas mencionados, los trabajadores de una organización pueden generar enfermedades físicas y mentales, como la hipertensión, los ataques cardíacos, el estreñimiento, la depresión, afecciones a la piel, trastornos menstruales, etc. Agregando a lo anterior, según Sapolsky (2008) cuando una persona tiene cuadros de estrés, se puede surgir

variedad de problemas psicosomáticos como dolor de cabeza, dolor de espalda, fuerte palpitaciones, etc., dando apertura a la aparición de enfermedades a temprana edad como asma, diabetes, obesidad, etc. (citado en Rodríguez, 2018).

En el ámbito psicológico, el estrés va a generar una variedad de enfermedades mentales, como: la ansiedad, la baja de autoestima, un alto nivel de irritabilidad, falta de motivación y depresión, alterando el comportamiento de la persona, además, de existir alteraciones alimenticias, de sueño y consumo de sustancias psicoactivas como conductas compensatorias, mientras que, en el ámbito organizacional, las consecuencias afectarán a los trabajadores evidenciando disminución del rendimiento, alta rotación y ausentismo, afectando también a la organización. Por ejemplo, en España, con respecto a la seguridad laboral y sanitaria en el trabajo en el sector pesquero normalmente se visualizaba el incumplimiento de las normativas legales, refiriendo así que el trabajo sin descanso lleva consigo numerosos casos de enfermedades, contagios y accidentes, debido a que el trabajo del mar es consustancialmente peligroso (Escuela de Organización Industrial - EOI, 2005).

### **3.2.1.3. El Estrés Laboral**

El estrés laboral se define como un desequilibrio entre el trabajador y su entorno laboral, manifestándose cuando las demandas del trabajo superan las capacidades y habilidades del individuo para manejarlas o controlarlas. Esta situación puede generar una serie de efectos negativos en el bienestar del empleado, así como en su rendimiento y satisfacción laboral. French define el estrés laboral como el resultado de la falta de ajuste persona - ambiente, la cual produce tensión psicológica y trastornos físicos relacionados con el estrés (Spielberger y Vagg, citado en Imán, 2016). Agregando a lo anterior, Rodríguez (2018) define el estrés laboral como la falta

de respuestas adecuadas que la persona tiene ante un estímulo estresor, siendo uno de los factores principales: la carga de trabajo, trabajar más tiempo, los recortes del personal, la falta de estabilidad y seguridad. Del mismo modo, Muñoz (2024) refiere que el bienestar a nivel físico y mental debido a las largas horas laborales tiende a empeorar cuando las exigencias laborales exceden las capacidades del trabajador, además, el estrés laboral puede ser considerado amenazante o dañino según las capacidades que emplee el trabajador para obtener un buen desempeño.

Así también, la OMS define el estrés laboral como la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba sus capacidades (Manzano, 2019, p. 8).

Ortiz (2020) como se citó en Nuñez y Valencia (2022) refiere que el estrés laboral tiene un impacto físico y mental en los trabajadores, causando enfermedades crónicas, trastornos mentales, incluso la muerte.

El estrés laboral según Spielberger y Vagg está vinculado con el desgaste profesional por causa de problemas de salud, carga laboral, consumo de sustancias alcohol o problemas de conducta, lo cual conlleva a la baja productividad (como se citó en Hernández, 2020). Además, cuando las personas padecen constantemente por situaciones de preocupación y angustia, son más propensos a padecer trastornos mentales afectándolos en su dinámica familiar y social. Por ello, las personas necesitan desarrollar habilidades blandas para tener un mejor manejo del estrés, y no padecer de complicaciones en la salud.

Sanchez (2011) describe dos tipos de estrés laboral que se desencadena dentro de una organización, primero está el episódico que ocurre de improviso y al enfrentar

el estímulo estresor los síntomas que lo originaron desaparecen, por ejemplo, cuando surge el despido en las empresas, segundo es el crónico que surge cuando la persona está sometida a un ambiente laboral inadecuado, al existir una sobrecarga de tareas, cuando no se respetan las decisiones en equipo, etc. Para que desaparezcan los síntomas del estrés, la persona tiene que afrontar el estímulo estresor de manera progresiva y no tener un contacto constante con ello.

#### **3.2.1.4. El rubro pesquero**

Hoy en día la actividad pesquera es una de las actividades que genera mayor crecimiento en la economía compuesta por muchos actores y elementos, que hacen que salga adelante. Actualmente, existen dos tipos de pesca: la artesanal y la industrial. “La pesca industrial está compuesta por empresas y corporaciones de capital nacional y/o extranjero que poseen toda una flota de embarcaciones grandes y armadores que realizan la extracción de especies marinas a gran escala, además, poseen plantas de procesamiento ubicadas a lo largo de la costa peruana. La pesca industrial forma parte del sector dedicado a la elaboración de productos para el consumo humano directo e indirecto (CHI), siendo su principal actividad la pesca de anchoveta para la harina y aceite de pescado” (Martínez, 2019).

Los trabajadores que conforman este gremio están expuestos a sufrir daños graves durante la realización de sus funciones, según los nuevos datos de la Encuesta Mundial de Riesgos de la Fundación Lloyd's Register (Citado en Gallup por Vigers, 2024) señala que casi una de cada cinco personas, es decir, el 18% de la fuerza laboral mundial afirma haber sufrido personalmente daños graves en el trabajo, cifra similar a la de 2021, que fue del 19%. Asimismo, algunos sectores laborales tienen una probabilidad desproporcionada de no recibir formación en materia de Seguridad y

Salud en el Trabajo (SST), por ejemplo, el 73% de los pescadores no han recibido capacitaciones, a pesar de que la pesca es una de las ocupaciones más peligrosas del mundo. Debido a ello, más de uno de cada cuatro pescadores que son el 26% ha sufrido daños graves en el trabajo en los últimos dos años, una cifra superior a la de cualquier otro sector.

La Organización Internacional del Trabajo - OIT (2004) informa que existe un régimen especial que se aplica a las horas de trabajo y de descanso de los trabajadores del rubro pesquero en Chile desde el año 2004. En 1995 se adaptó un decreto que estipula la creación de un sistema obligatorio de control de las horas de trabajo dentro de cada periodo de 24 horas a todo el personal del sector pesquero. Del mismo modo, en el Perú la jornada de trabajo de un trabajador pesquero es acumulativa y rotativa, estos horarios superan las 8 horas diarias laborales, sin embargo, este horario está expuesto en la jornada máxima legal de 48 horas semanales (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, s/f).

### **3.2.1.5. Factores del estrés laboral**

- Presión Laboral:

Spielberger y Vagg, señalan que “la presión laboral se da cuando un sujeto experimenta y percibe la presión que proviene de situaciones en su trabajo, tales como el trabajar horas extras o realizar papeleo excesivo” (Imán, 2016, p. 17). En la actualidad el entorno industrial y empresarial es cada vez más exigente, los trabajadores que realizan sus funciones bajo presión, pueden generar estrés fácilmente debido a que los empleados a menudo se ven obligados a realizar tareas adicionales que no forman parte de sus funciones establecidas en su contrato para cumplir con objetivos mensuales. Esto conlleva a que cada mes, la presión aumente, y los

colaboradores pueden sentirse abrumados por la necesidad de alcanzar las metas numéricas establecidas por sus superiores.

Muñoz (2024) señala que la presión laboral tiene un lado positivo, porque debido a las demandas y a los recursos que requieren las funciones, el trabajador va a aumentar su percepción de conciencia situacional. Tal es así que, lo que está a disposición del trabajador lo puede utilizar para aliviar los factores estresantes y sus características personales.

Esto demuestra que el entorno laboral día a día va aumentando las exigencias, exigiéndoles a sus colaboradores que desarrollen habilidades como la flexibilidad, tareas grupales, la toma de decisiones y el aprendizaje tecnológico e innovador de la información y la comunicación, para obtener un nivel alto de productividad.

- Falta de Apoyo Organizacional:

Chávez (2016) refiere que la falta de apoyo organizacional se da cuando existe una exigencia continua de la demanda de tareas en un tiempo limitado, donde el trabajador tendrá que administrar las pautas para no sobrecargarse de trabajo o plantear exigencias máximas que no podrán asumirlas, donde se reflejando un apoyo ineficaz de los superiores o de la empresa, limitada autoridad para la toma de decisiones y una insuficiente disposición de integrar equipos de trabajo. Los trabajadores se sientan más satisfechos y con ganas de seguir trabajando para el bienestar de la empresa, cuando existe comunicación entre empleado y jefe. Esto lo demuestran De la Cruz y Terrones (2022) donde hallaron niveles bajo y medio de estrés laboral en trabajadores de una empresa pesquera del distrito de Chimbote donde existía un clima laboral entre los trabajadores y la organización. Jon Clifton CEO de Gallup (citado en Morales, 2024) refiere que el estrés varía significativamente en función de cómo son dirigidas las organizaciones, aquéllos que trabajan en empresas

con malas prácticas de gestión tienen 60% más probabilidades de padecer estrés a diferencia de quienes trabajan en entornos con buenas prácticas.

Las investigaciones dan como resultado que la falta de apoyo en una organización es porque los líderes no están comprometidos en la inversión de cada equipo de trabajo y porque en una organización existen límites y políticas que no permiten conceder a un trabajador un cargo de autoridad suficiente y necesaria para supervisar, y ayudar en los inconvenientes que puedan surgir en el desarrollo de un trabajo. Además, hay que tener claro que cuando se trabaja en equipo el trabajador tendrá que llegar a un consenso con los integrantes del equipo, respetando los diferentes puntos de vista, esto de forma individual evitará que el trabajador tenga niveles de estrés altos. Es importante señalar que dentro de una organizacional debe existir motivación laboral. Un trabajador que no recibe motivación laboral dentro de su área de trabajo y no reciben el apoyo de sus jefes, generará que el trabajador se sienta con bastante carga laboral, responsable de todo y mostrándose desganado con las funciones que les tocan asumir, y es así como poco a poco se va presenciando el estrés laboral,

### **3.2.1.6. Modelo teórico del estrés laboral**

- Modelo persona - ambiente de French

French (1982) define al modelo como “el proceso que va a implicar una transacción entre el sujeto y su ambiente laboral, es decir, cada vez que el sujeto perciba un estresor como una amenaza y no tenga los recursos necesarios para enfrentarlos se producirán reacciones emocionales” (Imán, 2016, p.15). Asimismo, explica sobre la problemática del estrés y de sus factores de riesgos que se pueden desarrollar mediante una diferencia de actividades de la persona y la valoración del

ámbito laboral, y sus habilidades de la persona para dar respuesta a esas demandas (Hernández, 2020). Cevallos et al. (2013) señala que “el sector pesquero se caracteriza por su relevancia para la economía del Ecuador, a nivel de la costa continental existen varios puertos dedicados a la actividad pesquera: artesanal e industrial. Al estar formalizada esta labor, en el Ecuador, las leyes laborales y de seguridad social garantizan a los empleados el derecho al trabajo digno y desarrollo de sus actividades en un ambiente apropiado, que no afecte su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar” (p. 4). Por las razones antes mencionadas, es importante que el entorno de trabajo se convierta en un área de investigación prioritaria para desarrollar estrategias efectivas en el tema de seguridad y salud laboral.

- Modelo demanda - control de Robert Karasek

Este modelo hace referencia a la cantidad y volumen del tiempo que un trabajador labora en una empresa y de las tareas laborales a las que son expuestos. Los trabajadores se enfrentan constantemente a la presión del tiempo, al surgimiento de las interrupciones y al nivel de atención requerida al momento de realizar sus funciones. Los trabajadores que laboran activamente según este modelo, son menos propensos a padecer estrés, teniendo una mejor calidad de vida saludable. Chiang, et al. (2013) según sus investigaciones obtuvieron que los trabajadores que tenían un apoyo social de sus jefes de área y viceversa formaban un soporte para las consecuencias que el trabajo laboral demandaba, es decir, las diferentes áreas de trabajo que tienen un alto nivel de apoyo social e interacción con los trabajadores tienden a ser más saludables. Karasek y Theorell (1990) citado en Céspedes (2019) demostraron que las personas que desarrollan diferentes trabajos que contienen un alto nivel de tensión son más propensos a desarrollar variedad de enfermedades físicas y psicológicas. Para reducir el riesgo de padecer algún trastorno psicológico o una enfermedad fisiológica se

tendría que reducir la cantidad excesiva de trabajo, la presión de tareas en un escaso tiempo y el esfuerzo mental y físico de los trabajadores al momento de ejecutar una acción laboral.

El estrés laboral se produce cuando las condiciones de trabajo tienen una alta demanda psicológica en conjunto con un nivel bajo de control en la toma de decisiones dentro de la empresa y se produce menos estrés cuando hay baja demanda y un alto control. En el modelo mencionado, se describe un estrés activo o trabajo activo que se considera cuando existe una alta demanda y un alto control, y un estrés pasivo, es decir un trabajo pasivo cuando existe una baja demanda y un bajo control en la organización. El control es la dimensión esencial del modelo, puesto que permite moderar las demandas del trabajo, en otras palabras, el estrés no va a depender de la cantidad de demandas, sino de la capacidad de control que tendría la persona al momento de resolver las demandas. Además, el control hace referencia al modo de trabajo de la persona, resaltando dos componentes esenciales: la autonomía y el desarrollo de habilidades.

### **3.2.2. Propiedades psicométricas de una prueba**

#### **3.2.2.1. Validez**

Sánchez y La Fuente (2020) la validación es un proceso continuo donde se reúnen las evidencias necesarias que sustentan la congruencia para la realización de la interpretación de los puntajes obtenidos y la teoría o teorías en la que se basa el instrumento. La validación permite analizar y reportar continuamente la validez, la fiabilidad y la equivalencia del resultado de los puntajes de una prueba, para obtener un instrumento adecuado, funcional y seguro, para próximas investigaciones y aplicaciones.

Villasís et al. (2018) la validez en investigación es verdadero o lo que se acerca a la verdad, considerando que una investigación será válida cuando el estudio esté libre de errores.

La validez está conformada por tres tipos:

- Validez de contenido:

González (2007) refiere que es la evaluación sistemática del contenido del test para determinar si contiene una muestra representativa de lo que ha de medirse, representando el grado del instrumento que refleja lo que quiere medir, validando cada ítem para respectivas evaluaciones futuras.

- Validez de criterio

Chiner (s/f) son procedimientos en los cuales los valores de una prueba evaluada a un grupo de personas se comparan las ponderaciones, clasificaciones y son verificadas con otras medidas de desempeño, haciendo referencia a la correlación que existe con las variables ajenas al instrumento, es decir con un criterio externo. La validez de criterio se distingue entre:

1. Validez externa

El instrumento es validado con respecto a un criterio externo. La correlación del test con el criterio da lugar al coeficiente de validez externa, haciendo referencia a la posibilidad de generalización.

2. La validez interna

El instrumento debe ser correlacionado con los test ya validados y que miden lo mismo, para calcular un coeficiente de correlación múltiple. A diferencia de la validez externa, los coeficientes de la validez interna suelen ser menores.

### 3. Validez concurrente

Aiken (2003) este tipo de validación es aplicable cuando un instrumento evalúa a un grupo de población que están clasificados en diferentes categorías, para determinar si la población que conforma una categoría es significativamente diferente a la población que conforma las demás categorías.

### 4. Validez predictiva

Aiken (2003) se utilizan en instrumentos que se correlacionan, como en pruebas de aptitud o de inteligencia. La validez predictiva está definida por la confiabilidad de las variables de predicción y de criterio.

#### - Validez de constructo

Aiken (2003) refiere al grado que mide un instrumento un constructivo particular, y que cumpla con la medición de aquello que desea medir, utilizando una metodología compleja y variada. Del mismo modo, Abad et al. (2011) refieren que la validez de constructo es la capacidad de un instrumento para medir efectivamente el constructo o concepto que se pretende evaluar.

### **3.2.2.2. Confiabilidad**

Los resultados en una investigación se consideran confiables cuando obtienen un grado de validez alto o por encima de lo estándar y no se encuentran sesgos. Además, cuando una escala es reproducible, y consistente, también se considera confiable.

Cronbach (1951) refiere que el coeficiente Alfa de Cronbach es el método más utilizado en estudios psicométricos, siendo una estimación de consistencia interna, que indica la magnitud de la covarianza de los ítems y en qué medida el constructo está presente en los ítems. Además, McDonald (1999) considera que el coeficiente omega es una adecuada medida de la confiabilidad si no se cumple el principio de tal equivalencia, según esto, Campo y Oviedo (2008) señalan que, para considerar un valor aceptable de confiabilidad mediante el coeficiente omega, éstos deben encontrarse entre .70 y .90 (autores citados en Ventura y Caycho, 2017).

Nunnally y Bernstein (1994) se enfocan en varias medidas para hallar la confiabilidad: el primero es la medida de estabilidad donde un mismo instrumento se aplica varias veces a una misma población después de intervalos de tiempo utilizando la confiabilidad por test - retest y la  $r$  de Pearson y segundo está las medidas de consistencia interna, donde se aplica una sola vez el instrumento utilizando la confiabilidad según el método de división de mitades por Rulon y Guttman, la fórmula 20 de Kuder - Richar y el coeficiente alfa de Cronbach.

### **3.2.2.3. Normas**

#### Percentiles

Meneses et al. (2013) son una generalización de la mediana, consiste en asignar a cada puntuación directa una puntuación porcentual, según la escala y posición donde esté colocada cada puntuación. Se encontrarán puntuaciones que estén por encima del percentil promedio y otros resultados por debajo del percentil promedio.

#### Puntuaciones estandarizadas normalizadas

Meneses et al. (2013) son establecidas cuando se asume que la distribución de valores que es objeto de análisis se ajusta a una curva normal, donde los percentiles corresponden a una distribución normal.

#### Baremos

Meneses et al. (2013) es conocida como el escalamiento de una medida, siendo importante en el proceso de elaboración y uso de un instrumento de medida que dependerá de un manual para la calificación. Es el encargado de dar un valor numérico de acuerdo a los resultados obtenidos de la aplicación al conjunto de respuestas de un instrumento, transformando e interpretando su significado.

### **3.3. Marco Conceptual**

#### **3.3.1. Variable**

French (1982) define el estrés laboral como el resultado de la falta de ajuste persona - ambiente, la cual produce tensión psicológica y trastornos físicos relacionados con el estrés. Además, explica que el modelo teórico persona - ambiente es el proceso que implica una transacción entre el sujeto y su ambiente laboral, es decir, cada vez que el sujeto perciba un estresor como una amenaza y no tenga los recursos necesarios para enfrentarlos se producirán reacciones emocionales (Spielberger y Vagg, citado en Imán, 2016).

#### **3.3.2. Validez**

##### **3.3.2.1. Validez de constructo**

Aiken (2003) refiere al grado que mide un instrumento un constructivo particular, y que cumpla con la medición de aquello que desea medir, utilizando una metodología compleja y variada. Del mismo modo, Abad et al. (2011) refieren que la

validez de constructo es la capacidad de un instrumento para medir efectivamente el constructo o concepto que se pretende evaluar.

### **3.3.3. Confiabilidad**

Cronbach (1951) refiere que el coeficiente Alfa de Cronbach es el método más utilizado en estudios psicométricos, siendo una estimación de consistencia interna, que indica la magnitud de la covarianza de los ítems y en qué medida el constructo está presente en los ítems. Además, McDonald (1999) considera que el coeficiente omega es una adecuada medida de la confiabilidad si no se cumple el principio de tal equivalencia, según esto, Campo y Oviedo (2008) señalan que, para considerar un valor aceptable de confiabilidad mediante el coeficiente omega, éstos deben encontrarse entre .70 y .90 (autores citados en Ventura y Caycho, 2017).

### **3.3.4. Baremos**

Meneses et al. (2013) es conocida como el escalamiento de una medida, siendo importante en el proceso durante la elaboración y el uso del instrumento de medida que dependerá de un manual para la calificación. Es el encargado de dar un valor numérico de acuerdo a los resultados obtenidos de la aplicación al conjunto de respuestas de un instrumento, transformando e interpretando su significado.

# **CAPÍTULO IV**

## **RESULTADOS**

#### 4.1. VALIDEZ

**Tabla 2.**

*Análisis de ítems mediante correlación ítem – test del Cuestionario de estrés laboral (JSS) en trabajadores del rubro pesquero de Coishco*

Ítems	ritc	Ítems	ritc	Ítems	ritc
it2	.464	it22	.475	it42	.603
it3	.564	it23	.639	it43	.547
it4	.485	it24	.722	it44	.515
it5	.485	it25	.633	it45	.597
it6	.592	it26	.548	it46	.395
it7	.562	it27	.588	it47	.394
it8	.549	it28	.603	it48	.548
it9	.649	it29	.624	it49	.539
it10	.551	it30	.575	it50	.396
it11	.507	it31	.499	it51	.567
it12	.464	it32	.306	it52	.408
it13	.523	it33	.485	it53	.488
it14	.536	it34	.593	it54	.578
it15	.602	it35	.461	it55	.428
it16	.546	it36	.539	it56	.340
it17	.609	it37	.443	it57	.573
it18	.636	it38	.410	it58	.562
it19	.424	it39	.591	it59	.332
it20	.704	it40	.488	it60	.467
it21	.626	it41	.502		

Nota: ritc: correlación ítem test corregida

Se llevó a cabo el análisis ítem test del Cuestionario de estrés laboral, identificándose que los reactivos alcanzan valores entre .306 y .722, superando así el valor mínimo recomendado de .20.

**Tabla 3.**

*Análisis de ítems mediante correlación ítem – escala del Cuestionario de estrés laboral (JSS) en trabajadores del rubro pesquero de Coishco*

	Estrés laboral		Presión laboral		Falta de apoyo	
	JS-S	JS-F	JP-S	JP-F	LS-S	LS-F
it2	.46		.45			
it3	.64				.60	
it4	.59		.57			
it5	.57				.57	
it6	.71		.69			
it7	.69				.64	
it8	.65		.61			
it9	.72				.71	
it10	.67		.65			
it11	.60				.59	
it12	.53		.51			
it13	.63				.61	
it14	.64		.63			
it15	.70				.69	
it16	.65		.63			
it17	.72				.70	
it18	.73		.71			
it19	.47				.48	
it20	.74		.74			
it21	.71				.68	
it22	.49		.45			
it23	.71				.68	
it24	.78		.77			
it25	.67				.62	
it26	.65		.62			
it27	.66				.63	

---

<b>it28</b>	.65	.62		
<b>it29</b>	.69		.68	
<b>it30</b>	.64	.64		
<b>it31</b>		.49		.49
<b>it32</b>		.32	.33	
<b>it33</b>		.51		.44
<b>it34</b>		.63	.59	
<b>it35</b>		.47		.45
<b>it36</b>		.53	.48	
<b>it37</b>		.61		.55
<b>it38</b>		.46	.42	
<b>it39</b>		.57		.53
<b>it40</b>		.57	.54	
<b>it41</b>		.61		.56
<b>it42</b>		.53	.51	
<b>it43</b>		.45		.42
<b>it44</b>		.58	.56	
<b>it45</b>		.59		.60
<b>it46</b>		.55	.48	
<b>it47</b>		.55		.51
<b>it48</b>		.67	.64	
<b>it49</b>		.42		.36
<b>it50</b>		.51	.49	
<b>it51</b>		.66		.61
<b>it52</b>		.35	.33	
<b>it53</b>		.59		.54
<b>it54</b>		.61	.59	
<b>it55</b>		.56		.53
<b>it56</b>		.49	.45	
<b>it57</b>		.62		.60
<b>it58</b>		.56	.54	
<b>it59</b>		.37		.36
<b>it60</b>		.52	.48	

---

Se realizó el análisis ítem escala del Cuestionario de estrés laboral, hallándose que los ítems de la dimensión severidad logran valores entre .46 y .78, mientras que los ítems de frecuencia poseen valores entre .32 y .67; por otro lado, los ítems de la subdimensión presión laboral severidad (JP-S) alcanzaron valores de .45 y .77 y en la subdimensión presión laboral frecuencia (JP-F), los ítems obtuvieron índices entre .33 y .64; asimismo, los ítems de la subdimensión Falta de apoyo severidad (LS-S) alcanzaron valores de .48 y .71 y en la subdimensión Falta de apoyo frecuencia (LS-F), los ítems obtuvieron índices entre .36 y .61, de modo que, se observa que, en las dimensiones y subdimensiones, los ítems superan el valor mínimo recomendado de .20

**Tabla 4.**

*Índices de ajuste obtenidos mediante análisis factorial confirmatorio del Cuestionario de estrés laboral (JSS)*

<b>Índices de ajuste</b>	<b>Valor</b>
X <sup>2</sup> /gl	4.124
GFI	.919
AGFI	.913
NFI	.903

Nota: X<sup>2</sup>/gl: chi-cuadrado entre grados de libertad; GFI: índice de bondad de ajuste; AGFI: índice de bondad de ajuste restringido; NFI: índice de ajuste normalizado

Se llevó a cabo análisis factorial confirmatorio para corroborar la estructura factorial del instrumento, encontrándose un índice X<sup>2</sup>/gl de 4.124, que supera ligeramente al valor máximo recomendado de 4; por otro lado, los índices GFI, AGFI y NFI, superan el valor mínimo recomendado de .90, de modo que, con estos hallazgos, es factible indicar que el modelo factorial del instrumento posee buen ajuste.

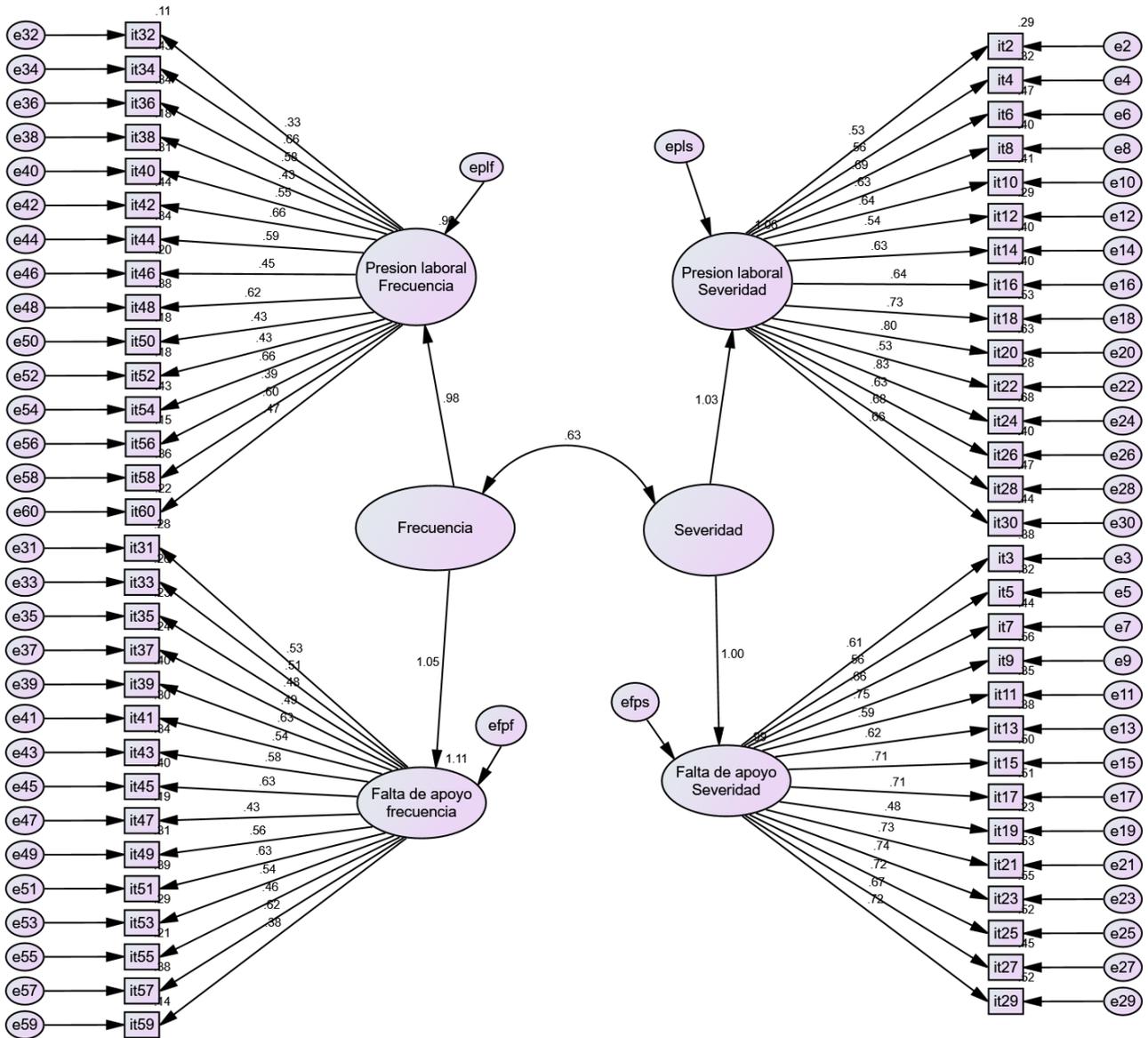
**Tabla 5.**

*Cargas factoriales de los ítems obtenidos mediante análisis factorial confirmatorio del Cuestionario de estrés laboral (JSS)*

<b>Severidad</b>				<b>Frecuencia</b>			
<b>JP-S</b>		<b>LS-S</b>		<b>JP-F</b>		<b>LS-F</b>	
it2	.54	it3	.62	it32	.33	it31	.53
it4	.56	it5	.56	it34	.66	it33	.51
it6	.69	it7	.66	it36	.58	it35	.48
it8	.63	it9	.75	it38	.43	it37	.49
it10	.64	it11	.59	it40	.55	it39	.63
it12	.54	it13	.62	it42	.66	it41	.54
it14	.63	it15	.71	it44	.59	it43	.58
it16	.64	it17	.71	it46	.45	it45	.63
it18	.73	it19	.48	it48	.62	it47	.43
it20	.80	it21	.73	it50	.43	it49	.56
it22	.53	it23	.74	it52	.43	it51	.63
it24	.83	it25	.72	it54	.66	it53	.54
it26	.63	it27	.67	it56	.39	it55	.46
it28	.68	it29	.72	it58	.60	it57	.62
it30	.66			it60	.47	it59	.38

Mediante el análisis factorial confirmatorio se obtuvieron las cargas factoriales de los ítems pertenecientes a cada subdimensión, encontrándose valores entre .53 y .80 en Presión laboral severidad, entre .48 y .75 para Falta de apoyo severidad, entre .33 y .66 en Presión laboral frecuencia, entre .38 y .63 para Falta de apoyo frecuencia.

**Figura 1.** Diagrama de ruta de la estructura factorial del Cuestionario de estrés laboral (JSS)



## 4.2. CONFIABILIDAD

**Tabla 6.**

*Confiabilidad por consistencia interna del Cuestionario de estrés laboral (JSS)*

	$\alpha$	$\omega$
Estrés laboral	.958	.960
Severidad estrés	.957	.958
Presión laboral severidad	.915	.917
Falta de apoyo severidad	.917	.918
Frecuencia estrés	.927	.928
Presión laboral frecuencia	.855	.861
Falta de apoyo frecuencia	.861	.869

Nota:  $\alpha$ : coeficiente alfa;  $\omega$ : coeficiente omega

Se estimó la confiabilidad por consistencia interna del cuestionario de estrés laboral, a través del coeficiente alfa y del coeficiente omega, encontrándose con ambos estadísticos, valores superiores a .85 tanto a nivel global como por dimensiones y subdimensiones, de modo que el instrumento posee una excelente confiabilidad.

### 4.3. NORMAS Y PUNTOS DE CORTE

**Tabla 7.**

*Baremos del Cuestionario de estrés laboral (JSS)*

PC	Estrés laboral			Presión laboral			Falta de apoyo		
	JS-S	JS-F	JP-X	JP-S	JP-F	JP-X	LS-S	LS-F	LS-X
99	7.03	8.11	52.04	7.17	8.27	52.10	7.36	7.95	53.21
95	6.71	6.09	35.36	6.67	6.27	38.71	6.86	6.33	37.67
90	6.33	5.47	29.76	6.33	5.27	28.15	6.50	5.67	30.76
85	6.13	4.52	23.87	6.13	4.53	24.56	6.36	4.73	25.20
80	5.87	3.97	21.85	5.84	4.07	22.15	6.07	4.17	22.99
75	5.70	3.67	20.75	5.53	3.87	20.27	5.88	3.73	21.43
70	5.47	3.57	19.29	5.40	3.73	18.95	5.64	3.60	19.94
65	5.29	3.37	18.06	5.20	3.47	18.07	5.43	3.33	18.61
60	5.17	3.30	17.38	5.07	3.27	16.12	5.21	3.27	17.60
55	5.00	3.17	15.82	4.93	3.13	14.86	5.00	3.07	16.48
50	4.83	3.02	14.44	4.73	3.00	13.74	4.93	3.07	14.77
45	4.67	2.87	13.11	4.53	2.87	12.74	4.71	2.93	13.49
40	4.33	2.67	11.66	4.27	2.60	11.42	4.43	2.67	12.09
35	4.00	2.53	10.05	3.87	2.47	9.46	4.14	2.40	9.44
30	3.77	2.43	8.62	3.60	2.20	8.02	3.79	2.27	8.43
25	3.53	2.07	7.14	3.40	1.93	7.23	3.63	2.00	7.40
20	3.25	1.71	5.94	3.03	1.67	5.87	3.31	1.76	6.31
15	2.90	1.33	4.95	2.80	1.47	4.33	2.93	1.47	4.83
10	2.63	1.10	3.02	2.53	0.87	2.42	2.64	0.80	3.04
5	2.23	0.56	1.39	2.07	0.45	0.76	2.07	0.33	0.87
1	1.37	0.08	0.11	1.13	0.06	0.13	1.32	0.00	0.00
Media	4.61	3.07	15.44	4.51	3.06	15.13	4.68	3.07	15.78
Desviación estándar	1.40	1.62	10.64	1.45	1.67	10.89	1.50	1.66	11.03

Se elaboraron los baremos percentilares del cuestionario de estrés laboral, tomando en cuenta las puntuaciones promedio alcanzadas por los evaluados, tanto a nivel global como por dimensiones y subdimensiones, delimitándose además los niveles bajo, medio y alto, a partir de los percentiles 25 y 75, tal y como se presenta en la tabla 7.

**Tabla 8.***Puntos de corte del Cuestionario de estrés laboral (JSS).*

	<b>Bajo</b>	<b>Medio</b>	<b>Alto</b>
<b>Estrés laboral</b>	0.11 – 7.14	8.62 – 19.29	20.75 – 52.04
<b>Severidad</b>	1.37 – 3.53	3.77 – 5.47	5.70 – 7.03
<b>Frecuencia</b>	0.08 – 2.07	2.43 – 3.57	3.67 – 8.11
<b>Presión laboral</b>	0.13 – 7.23	8.02 – 18.95	20.27 – 52.1
<b>Presión laboral severidad</b>	1.13 – 3.40	3.60 – 5.40	5.53 – 7.17
<b>Presión laboral frecuencia</b>	0.06 – 1.93	2.20 – 3.73	3.87 – 8.27
<b>Falta de apoyo</b>	0.00 – 7.40	8.43 – 19.94	21.43 – 53.21
<b>Falta de apoyo severidad</b>	1.32 – 3.63	3.79 – 5.64	5.88 – 7.36
<b>Falta de apoyo frecuencia</b>	0.0 – 2.0	2.27 – 3.6	3.73 – 7.95

Se presentan en la tabla 8 los puntos de corte para cada uno de los niveles bajo, medio y alto, tanto para el cuestionario total como por dimensiones y subdimensiones, tomando en cuenta los puntajes promedios que alcancen los evaluados.

# **CAPÍTULO V**

## **DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

Actualmente, el estrés laboral se ha convertido en una de las enfermedades que afecta al trabajador en su salud física y psicológica. Existen diferentes definiciones y modelos teóricos que describen como se origina el estrés laboral en una organización. Según Spielberger y Vagg el estrés laboral está vinculado con el desgaste profesional por causa de problemas de salud, carga laboral, consumo de sustancias, alcohol o problemas de conducta, lo cual conlleva a la baja productividad (como se citó en Hernández, 2020). Así también, la OMS define al estrés laboral como la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades (Manzano, 2019, p. 8). Por ello, las personas necesitan desarrollar habilidades blandas para tener un mejor manejo del estrés, y no padecer de complicaciones en la salud. En el Perú, la pesca es la actividad con más ingresos económicos, los trabajadores del rubro pesquero realizan funciones que de acuerdo a la carga laboral y al ambiente, se puede generar el estrés laboral causando problemas en la salud tanto física, psicológica y social. Ortiz (2020) como se citó en Nuñez y Valencia (2022) refiere que el estrés laboral tiene un impacto físico y mental en los trabajadores, causando enfermedades crónicas, trastornos mentales, incluso la muerte. Ante lo descrito, nace la necesidad de tener un instrumento que posee indicadores relevantes para medir el estrés laboral.

Para la obtención de datos significativos se debe adquirir un instrumento que permite analizar y reportar continuamente la validez, la fiabilidad y la equivalencia del resultado de los puntajes de una prueba, y que sea adecuado, funcional y seguro, para la utilización de próximas investigaciones y aplicaciones (Sánchez y La Fuente, 2020). El cuestionario de estrés laboral (JSS), fue creado por Charles D. Spielberger y Peter R. Vagg, conformada por 30 ítems, siendo modificado y adaptado en diferentes tipos de población. En el año 2010 en la ciudad de Madrid en España, se realizó por primera vez la adaptación al español del cuestionario de estrés laboral - JSS por Carlos Catalina utilizando una muestra de 11 733

trabajadores de ambos sexos, que ejercían diferentes profesiones. En 2016 en la ciudad de Paita en Perú, se realizó la adaptación peruana por Cinthia Imán quien determinó las propiedades psicométricas del cuestionario de estrés laboral en colaboradores de una empresa pesquera, con una muestra de 181 colaboradores, el resultado obtenido con respecto a la validez de constructo obtuvo valores altamente significativos de valores menores a 0.01 y una confiabilidad de Alfa de Cronbach de 0.958, logrando establecer los baremos percentilares. El cuestionario consta de tres escalas principales: estrés laboral general, severidad y frecuencia y seis subescalas: presión laboral (severidad y frecuencia) y falta de apoyo organizacional (severidad y frecuencia).

En primer lugar, se llevó a cabo el primer objetivo que fue realizar el análisis estadístico mediante la correlación ítem - test del cuestionario de estrés laboral (JSS) en trabajadores del rubro pesquero de Coishco, en el cual el análisis consistió en correlacionar la puntuación del ítem con la puntuación total del instrumento, según Villasís et al. (2018) la validez en una investigación es verdadero o lo que se acerca a la verdad, cuando el estudio esté libre de errores. Así mismo, para ser considerados válidos deben alcanzar valores superiores a .20 (Nunnally y Bernstein, 1994). En la tabla 2, de acuerdo a los enunciados del cuestionario el análisis estadístico mediante la correlación ítem – test, donde se analizaron las 60 preguntas del cuestionario, se identificaron que los reactivos alcanzaron valores entre .306 y .722, superando así el valor mínimo recomendado de .20. Lo que significa que existe correlación entre los ítems y las dimensiones, es decir, los ítems evalúan las dimensiones de la variable.

Para cumplir con el segundo objetivo, se realizó el análisis estadístico mediante la correlación ítem-escala del cuestionario de estrés laboral (JSS) en trabajadores del rubro pesquero de Coishco. El análisis consistió en correlacionar la puntuación del ítem con la puntuación total de la dimensión donde pertenece, para ver el índice de discriminación y

observar si un trabajador tiene un estrés más severo y otro más frecuente, lo mencionado se refleja en la tabla 3, donde se observa que los ítems de la dimensión severidad logran valores entre .46 y .78, mientras que los ítems de frecuencia poseen valores entre .32 y .67; por otro lado, los ítems de la subdimensión presión laboral severidad (JP-S) alcanzaron valores de .45 y .77 y en la subdimensión presión laboral frecuencia (JP-F), los ítems obtuvieron índices entre .33 y .64; asimismo, los ítems de la subdimensión Falta de apoyo severidad (LS-S) alcanzaron valores de .48 y .71 y en la subdimensión Falta de apoyo frecuencia (LS-F), los ítems obtuvieron índices entre .36 y .61, de modo que, se observa que, en las dimensiones y subdimensiones, los ítems superan el valor mínimo recomendado de .20. Lo cual significa que todos los ítems del cuestionario se correlacionan entre sí, valga la redundancia, todos los ítems evalúan la totalidad de la variable.

El tercer objetivo, fue identificar las evidencias de validez de constructo mediante el análisis factorial confirmatorio del cuestionario de estrés laboral (JSS) en trabajadores del rubro pesquero de Coishco, para validar que el instrumento cumpla con la medición de aquello que desea medir, utilizando una metodología compleja y variada (Aiken, 2003), para poder estimar los índices de ajuste y las cargas factoriales de los ítems, se grafica la estructura factorial del instrumento. Para la valoración de los índices de ajuste se usó la propuesta de Abad et al. (2011); lo mencionado se refleja en la tabla 4, donde al realizar el análisis factorial confirmatorio del instrumento, se encontró un índice  $X^2/df$  de 4.124, que supera ligeramente al valor máximo recomendado de 4; por otro lado, los índices GFI, AGFI y NFI, superan el valor mínimo recomendado de .90, de modo que, con estos hallazgos, es factible indicar que el modelo factorial del instrumento posee buen ajuste y con valores que sobrepasan el valor máximo, evidenciando la validez de constructo. Este resultado es superior a la investigación por Patlán (2022) que utilizó una población con el mismo tiempo de antigüedad laboral, los resultados presentaron adecuados niveles de validez de constructo y de confiabilidad entre

0.711 y 0.890, obteniendo una escala válida y confiable. En conclusión, la estructura de las dimensiones es la correcta para medir el estrés laboral. En la tabla 5 se observa que mediante el análisis factorial confirmatorio se obtuvieron las cargas factoriales de los ítems pertenecientes a cada subdimensión, encontrándose valores entre .53 y .80 en Presión laboral severidad, entre .48 y .75 para Falta de apoyo severidad, entre .33 y .66 en Presión laboral frecuencia, entre .38 y .63 para Falta de apoyo frecuencia. Adicionalmente, se visualiza en la figura 1 el diagrama de partes, que es el gráfico que menciona y tiene que ver para corroborar si se ha hecho análisis factorial, donde los ítems son los mismos que se ubican en la tabla.

El cuarto objetivo fue establecer los índices de confiabilidad por consistencia interna del cuestionario de estrés laboral (JSS) en trabajadores del rubro pesquero de Coishco, es un tipo de confiabilidad donde se aplica una sola vez el instrumento. En esta investigación se va utilizar el método coeficiente alfa de Cronbach, obteniendo como resultado que el  $\alpha$ : coeficiente alfa, estimado a partir de las covarianzas de los ítems, y con el  $\omega$ : coeficiente omega, estimado a partir de las cargas factoriales de los ítems, valorando los resultados siguiendo la propuesta de Ventura y Caycho (2017) donde valores superiores a .70 de coeficiente de confiabilidad son óptimos; esto se evidencia en la tabla 6, donde se observa la confiabilidad por consistencia interna del cuestionario de estrés laboral, que muestran valores superiores a .85 tanto a nivel global como por dimensiones y subdimensiones, de modo que el instrumento posee una excelente confiabilidad para medir el estrés laboral en trabajadores del rubro pesquero. En la investigación por Catalina (2010) en la adaptación del JSS Cuestionario de Estrés Laboral para la creación de la adaptación española, la confiabilidad también fue determinado mediante el coeficiente alfa de Cronbach, el cual obtuvo un coeficiente con valores altos y superiores a 0,85 por lo que se cualifico como muy satisfactorios. Del mismo modo, Marrero et al. (2011) en la elaboración de la versión cubana del cuestionario JSS para la evaluación del estrés laboral psicosocial, la confiabilidad fue determinada mediante el

coeficiente  $\alpha$  de Cronbach, obteniendo resultados satisfactorios,  $\alpha = 0,60$ , siendo mayores los de la escala de presión de trabajo (0,77) y falta de organización (0,82).

Con respecto al quinto objetivo, en el cual se elaboró las normas percentilares del cuestionario de estrés laboral (JSS) en trabajadores del rubro pesquero de Coishco, se utilizó estadísticos descriptivos como la frecuencia y percentiles, tomando en cuenta las puntuaciones promedio y la calificación propuesta por el instrumento original; asignando a cada puntuación directa una puntuación porcentual, según la escala y posición donde esté colocada cada puntuación, encontrándose puntuaciones que estén por encima del percentil promedio y otros resultados por debajo del percentil promedio (Meneses et al., 2013), como se muestra en la tabla 7, para la elaboración de los baremos percentilares, se consideró las puntuaciones promedio alcanzadas por los evaluados, tanto a nivel global como por dimensiones y subdimensiones, delimitándose además los niveles bajo, medio y alto, a partir de los percentiles 25 y 75.

Utilizando las normas percentilares se desarrollaron los baremos que son importantes para el proceso de elaboración y uso de un instrumento de medida (tabla7), de ese modo se obtendrá un valor numérico de acuerdo a los resultados obtenidos de la aplicación al conjunto de respuestas de un instrumento, transformando e interpretando su significado (Meneses et al., 2013). Por último, con respecto al sexto objetivo que fue elaborar los puntos de corte del cuestionario de estrés laboral (JSS) en trabajadores del rubro pesquero de Coishco, se precisó como puntos de corte percentilares los números entre 25 y 75 para delimitar los niveles bajo, medio y alto; como se observa en la tabla 8, donde se presentan los puntos de corte para cada uno de los niveles, tanto para el cuestionario, como para las dimensiones y subdimensiones, tomando en cuenta los puntajes promedios que alcanzaron los evaluados, .

Para medir con que secuencia y frecuencia el trabajador padece de estrés laboral, se desarrolló una investigación que se enfocó en adaptar y establecer la validez y confiabilidad del cuestionario de estrés laboral (JSS) en trabajadores del rubro pesquero de Coishco.

Posteriormente se realizó el análisis estadístico del cuestionario, obteniendo la validez por medio del análisis factorial confirmatorio, la confiabilidad de consistencia interna por medio de Alfa de Cronbach y la construcción de normas percentiles, baremos y puntos de corte. Hay que tener presente que es el primer cuestionario adaptado para esta población en sector laboral y espacio geográfico, el cual será utilizado en futuras investigaciones con el objetivo de detectar y prevenir problemas de salud físicos, psicológicos y sociales que puede causar el estrés laboral. Al obtener resultados favorables en la investigación, se determina que el cuestionario de estrés laboral (JSS) posee óptimas propiedades psicométricas que posibilitan su uso en la medición de la variable estrés laboral en trabajadores del rubro pesquero de Coishco.

**CAPÍTULO VI**

**CONCLUSIONES Y**

**RECOMENDACIONES**

## 6.1. Conclusiones

- Se logró determinar las propiedades psicométricas del Cuestionario de estrés laboral (JSS) en trabajadores del rubro pesquero de Coishco.
- Se encontró que los reactivos del cuestionario alcanzan valores entre 0.306 y 0.722 superando el valor mínimo de 0.20. Lo que significa que los ítems evalúan las dimensiones de la variable.
- Se obtuvieron valores en las dimensiones y subdimensiones de severidad y frecuencia de presión laboral y falta de apoyo, oscilan entre severidad (0.46 - 0.78) y frecuencia (0.32 - 0.67), superando el valor mínimo de 0.20. Lo que significa que todos los ítems del cuestionario tienen una correlación significativa entre sí y para evaluar la variable en estudio
- Se encontró que el modelo factorial del instrumento posee buen ajuste.
- La confiabilidad del Cuestionario de estrés laboral (JSS) obtuvo un coeficiente alfa y coeficiente omega con valores superiores a 0.85, siendo este mayor al 0.7 demostrando una excelente confiabilidad.
- Se lograron establecer las normas percentilares del instrumento a nivel global, por dimensiones y subdimensiones.
- Se lograron establecer los puntos de corte (baremos) para cada uno de los niveles bajo, medio y alto, por dimensiones y subdimensiones, tomando en cuenta los puntajes promedios de los evaluados.

## 6.2. Recomendaciones

- Utilizar el presente instrumento para la medición del estrés laboral en poblaciones diferentes y en diferentes ciudades con una muestra más amplia, puesto que presenta la validez y confiabilidad necesaria para su uso adecuado al igual que los baremos y puntos de corte para la población estudiada.
- Determinar la estabilidad del instrumento adaptado a través del tiempo con futuras investigaciones.
- Se sugiere utilizar el instrumento adaptado como herramienta para la detección del estrés laboral en trabajadores del rubro pesquero y tomar medidas a partir de ello.
- Desarrollar nuevas investigaciones acerca del estrés laboral y sus factores mencionados, con la ayuda del presente instrumento.

# **CAPÍTULO VII**

## **REFERENCIAS Y ANEXOS**

## 7.1. Referencias

- Aiken, L. (2003). *Test psicológicos y evaluación*. Editorial Pearson Educación. Academia. Undécima edición.  
[https://www.academia.edu/36500186/LIBRO\\_DE\\_PSICOMETRIA](https://www.academia.edu/36500186/LIBRO_DE_PSICOMETRIA)
- Abad, F.J., Olea, J., Ponsoda, V., & García, C. (2011). Medición en ciencias sociales y de la salud. Editorial Síntesis. *Catálogo de la Red de Bibliotecas Universitarias y Científicas* - REBIUN.  
<https://rebiun.baratz.es/OpacDiscovery/public/catalog/detail/b2FpOmNlbGVicmF0aW9uOmVzLmJhcmF0ei5yZW4vMTY5MTY2OTk?tabId=1718650145494>
- Barrio, J.A., García, M.R., Ruiz, I., & Arce, A. (2006). El estrés como respuesta. *International Journal of Developmental and Educational Psychology-redalyc.org*, 1(1), 37-48. <https://www.redalyc.org/pdf/3498/349832311003.pdf>
- Catalina, C. (2010). Estrés laboral. *Revista TEA ediciones*.
- Céspedes, G. (2019). *Relación entre el Estrés Laboral y el Acoso Psicológico Laboral en los Trabajadores De Una Empresa Pesquera De Paita – Piura – 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Piura]. Repositorio Académico UNP.  
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/131903>
- Cevallos, J., Cantos, E., Manobanda, J., y Santos, M. (2023). Evaluación de estrés laboral en pescadores mediante el cuestionario de Karasek. *Revista RECIAMUC*, 7(1).  
<https://reciamuc.com/index.php/RECIAMUC/article/view/1024>
- Chávez, L. (2016). *El estrés laboral y su efecto en el desempeño de los trabajadores administrativos del área de gestión comercial de ElectroSur S.A. en el periodo 2015*. [Tesis de licenciatura, Universidad Privada de Tacna]. Repositorio Académico UPT.

<https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/80/chavez-lizbeth.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Chiang, M., Gómez, N., & Sigoña, M. (2013). Factores psicosociales, stress y su relación con el desempeño: comparación entre centros de salud. *Salud de los trabajadores*, 21(2), 111-128. <https://www.redalyc.org/pdf/3758/375839307002.pdf>

Chiner, E. (s/f). *La Validez*. <https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/19380/25/Tema%206-Validez.pdf>

De La Cruz, Z., y Terrones, C. (2022). *Relación entre el clima laboral y estrés laboral en trabajadores de una empresa pesquera del distrito de Chimbote*. [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Académico UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84513/DeLaCruz\\_ZYD-Terrones\\_TCA-SD.pdf?sequence=8](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84513/DeLaCruz_ZYD-Terrones_TCA-SD.pdf?sequence=8)

Demarini, I. (2019). *La labor del trabajo social en el sector pesquero peruano: sistematización de la experiencia profesional con pescadores de embarcaciones industriales en el Perú*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio Académico UNMSM. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/5704b091-ef23-480b-8f8c-5f6f3060aa65/content>

EOI. (2005). *El sector pesquero y la industria conservera: Repercusión en el empleo*. Escuela de Negocios. <https://static.eoi.es/savia/documents/componente20090.pdf>

Florencia, M. (2024). El estrés laboral en el mundo. *Revista statista*. <https://es.statista.com/grafico/26338/porcentaje-de-empleados-que-aseguran-haber-experimentado-estres-durante-gran-parte-del-dia-anterior/>

- González, F. (2007). *Instrumentos de Evaluación Psicológica*. Editorial Ciencias Médicas. <https://crecerpsi.files.wordpress.com/2014/02/psicometria-libro-completo.pdf>
- Hernández, C., y Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Revista Científica del Instituto Nacional de Salud - ALERTA*, 2(1), 75-79. <https://camjol.info/index.php/alerta/article/view/7535>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. Editorial: Mc Graw Hill Education - 6ª edición. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=775008>
- Hernández, A. (2020). *Estrés laboral y bienestar psicológico en los trabajadores de un centro de salud particular del distrito Los Olivos, 2020*. [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Académico UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61708/Hernandez\\_SAE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61708/Hernandez_SAE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Imán, C. (2016). *Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Estrés Laboral en Colaboradores de una Empresa Pesquera de Paita*. [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Académico UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/10061/iman\\_mc.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/10061/iman_mc.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- INEI. (2023). Producción Nacional. *Instituto Nacional de Estadística e Informática*, 6 (5). <https://m.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/06-informe-tecnico-produccion-nacional-abr-2023.pdf>
- IP. (2023). El 2,3 % de los peruanos en activo trabajan directa o indirectamente en la pesca. *Revista Industrias Pesqueras*. [https://industriaspesqueras.com/noticia-77804-seccion Pol%C3%ADtica de Pesca](https://industriaspesqueras.com/noticia-77804-seccion-Pol%C3%ADtica-de-Pesca)

- Manzano, J. (2019). *Estrés laboral, hábitos alimentarios y estado nutricional antropométrico en trabajadores administrativos y operativos de una clínica privada de Lima, 2018*. [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Unión]. Repositorio Académico UPeU. <https://repositorio.upeu.edu.pe/items/1d0bf229-068b-4e72-bace-9c3f90d95539>
- Marrero, M., Arias, E., Pastor, M., Rodríguez, S., & Barrenechea, A. (2011). Elaboración de la Versión Cubana del Cuestionario JSS para la Evaluación del Estrés Psicosocial Laboral. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 12(2), 9-18. [https://www.researchgate.net/publication/323665916\\_ELABORACION\\_DE\\_LA\\_VERSION\\_CUBANA\\_DEL\\_CUESTIONARIO\\_JSS\\_PARA\\_LA\\_EVALUACION\\_DEL\\_ESTRES\\_PSICOSOCIAL\\_LABORAL\\_-\\_ELABORATION\\_OF\\_THE\\_CUBAN\\_VERSION\\_OF\\_THE\\_JSS\\_QUESTIONNAIRE\\_FOR\\_EVALUATING\\_OCCUPATIONAL\\_PSYCHOSO](https://www.researchgate.net/publication/323665916_ELABORACION_DE_LA_VERSION_CUBANA_DEL_CUESTIONARIO_JSS_PARA_LA_EVALUACION_DEL_ESTRES_PSICOSOCIAL_LABORAL_-_ELABORATION_OF_THE_CUBAN_VERSION_OF_THE_JSS_QUESTIONNAIRE_FOR_EVALUATING_OCCUPATIONAL_PSYCHOSO)
- Martínez, W. (2019). La actividad pesquera y sus formas en el Perú. *HAYDUK*. <https://www.hayduk.com.pe/es/ver-noticia/actividad-pesquera-walter-martinez-moreno>
- Meneses, J., Barrios, M., Bonillo, A., et al. (2013). *Psicometría* (1ª ed.). Editorial UOC. [https://www.researchgate.net/profile/Julio-Meneses-2/publication/293121344\\_Psicometria/links/584a694408ae5038263d9532/Psicometria.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Julio-Meneses-2/publication/293121344_Psicometria/links/584a694408ae5038263d9532/Psicometria.pdf)
- Morales, F. (2024). Estrés laboral disminuye por primera vez después del impacto de la pandemia. *Periódico El Economista*. <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Estres-laboral-disminuye-por-primera-vez-despues-del-impacto-de-la-pandemia-20240611->

[0146.html#:~:text=En%20la%20actualidad%2C%20el%2041,de%20Gallup%20publicado%20este%20mi%C3%A9rcoles.](#)

MTPE. (s/f). Régimen Laboral del Trabajador Pesquero. *Revista del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo*.  
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1377808/Derechos%20laborales%20de%20los%20vigilantes%20guardianes%20portereros.pdf>

Muñoz, J. (2024). *Estrés Laboral y su relación con el desempeño de los trabajadores en la empresa pesquera Santa – 2023*. [Tesis de especialidad, Universidad Norbert Wiener]. Repositorio Académico UWiener.  
[https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/11011/T061\\_40491908\\_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/11011/T061_40491908_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Nunnally, J., y Bernstein, I. (1994). The Assessment of Reliability. *Psychometric Theory. Scientific Research an Academic Publisher*, 3, 248-292.

Núñez, G. y Valencia, A. (2022). *Relación entre el estrés laboral y la motivación laboral*. [Tesis de licenciatura, Universidad de Lima]. Repositorio Académico UL.  
[https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/15843/Nu%C3%B1ez\\_Valencia\\_Relaci%C3%B3n-estr%C3%A9s-laboral-motivaci%C3%B3n-laboral.pdf?sequence=4](https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/15843/Nu%C3%B1ez_Valencia_Relaci%C3%B3n-estr%C3%A9s-laboral-motivaci%C3%B3n-laboral.pdf?sequence=4)

OIT. (2004). Condiciones de trabajo en el sector pesquero: Una norma general (un convenio complementado con una recomendación) sobre el trabajo en el sector pesquero. *Oficina Internacional del Trabajo* 92°, V (1), Ginebra.  
<https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc92/pdf/rep-v-1.pdf>

OMS. (2020). Los riesgos del estrés laboral para la salud. *Instituto Nacional de Salud Pública*. <https://www.insp.mx/avisos/3835-riesgos-estres-laboral-salud.html>

- Patlán, J. (2022). Construcción y validación de una Escala Demanda-Control-Apoyo para medir el estrés laboral. *Revista Medica Herediana – SciELO Perú*, 33(1).  
[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1018-130X2022000100024](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1018-130X2022000100024)
- Rodriguez, B. (2018). *Estrés Laboral: Modelo Demanda, Control y Apoyo Social en los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Sachaca, Arequipa, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio académico UNAS.  
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/8113/CHMrodibl.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sánchez, A., y La Fuente, V. (2020). Estandarización, adaptación y validación de pruebas psicométricas: diferencias necesarias. *Asociación Española de Pediatría*, 93(5), 353-354. <https://www.analesdepediatria.org/es-estandarizacion-adaptacion-validacion-pruebas-psicometricas-articulo-S1695403320301995>
- Sanchez, F. (2011). “*Estrés Laboral, Satisfacción en el Trabajo Y Bienestar Psicológico en Trabajadores de una Industria Cerealera*”. [Tesis de licenciatura, Universidad Abierta Interamericana]. Repositorio Académico UAI.  
<http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/tc111836.pdf>
- Sarah, J. (2022). *Trabajadores alrededor del mundo han alcanzado un nuevo pico de estrés laboral*. Medio digital Business Insider. [https://businessinsider.mx/estres-laboral-alcanza-nuevo-pico-trabajos-mundo\\_estrategia/](https://businessinsider.mx/estres-laboral-alcanza-nuevo-pico-trabajos-mundo_estrategia/) NO SE PUEDE ACCEDER AL ENLACE
- Ventura, J., y Caycho, T. (2017). El coeficiente Omega: un método alternativo para la estimación de la confiabilidad. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales*,

*Niñez y Juventud*, 15(1), 625-627.

<https://www.redalyc.org/pdf/773/77349627039.pdf>

Vigers, B. (2024). La mayor parte de la fuerza laboral mundial nunca ha recibido capacitación en seguridad. *Revista GALLUP*.

<https://news.gallup.com/poll/651758/global-workforce-safety-training.aspx>

Villasís, M., Márquez, H., Zurita, J., Miranda, G. y Escamilla A. (2018). El protocolo de investigación VII. Validez y confiabilidad de las mediciones. *Revista Alergia México*, 65(4):414-421. <https://www.scielo.org.mx/pdf/ram/v65n4/2448-9190-ram-65-04-414.pdf>

## 7.2. Anexos

### Anexo 1. Operacionalización de la variable

**Tabla 9.** Operacionalización de la Variable

Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Unidad de análisis	Escala de medición
Es el resultado de la falta de ajuste persona ambiente, la cual produce tensión psicológica y trastornos físicos relacionados con el estrés.	El estrés laboral será evaluado de acuerdo al cuestionario de estrés laboral JSS de Spielberg y Vagg, adaptación peruana por Cinthia Imán Merino.	1. Estrés laboral	Severidad	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30.	Trabaja dores del rubro pesquero.	Escala ordinal
			Frecuencia	31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60.		
		2. Severidad	Presión Laboral	2, 4, 6, 8, 10, 12, 14, 16, 18, 22, 24, 26, 28, 30.		

---

	Falta de apoyo en la organización.	3, 5, 7, 9, 11, 13, 15, 17, 19, 21, 23, 25, 27, 29.
3. Frecuencia	Presión Laboral	32, 34, 36, 38, 40, 42, 44, 46, 48, 50, 52, 54, 56, 58, 60.
	Falta de apoyo en la organización.	31, 33, 35, 37, 39, 41, 43, 45, 47, 49, 51, 53, 55, 57, 59.

---

Nota: Esta tabla muestra la definición de la variable, las partes del cuestionario de estrés laboral JSS y la población seleccionada.

## Anexo 2. Consideración ética

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio del presente documento manifiesto que se me ha brindado información para la participación en la investigación científica que se aplicará a los trabajadores del rubro pesquero de la ciudad de Coishco.

Se me ha explicado que:

- El objetivo del estudio es determinar las propiedades psicométricas del Cuestionario de estrés laboral (JSS) en trabajadores del rubro pesquero de Coishco.
- El procedimiento consiste en responder a un cuestionario denominado Cuestionario de Estrés laboral (JSS).
- El tiempo de duración de mi participación es de 20 minutos.
- Puedo recibir respuesta a cualquier pregunta o aclaración.
- Soy libre de rehusarme a participar en cualquier momento y dejar de participar en la investigación, sin que ello me perjudique.
- No se identificará mi identidad y se reservará la información que yo proporcione. Sólo será revelada la información que proporcione cuando haya riesgo o peligro para mi persona o para los demás o en caso de mandato judicial.
- Mi participación se realizará a través de una plataforma virtual y de manera presencial.
- Puedo contactarme con la autora de la investigación Katterine Marsheny Vega Muñoz, mediante correo electrónico para presentar mis preguntas y recibir respuestas.

Finalmente, bajo estas condiciones ACEPTO ser participante de la investigación.

Coishco, ..... de .....de 202...

\_\_\_\_\_

...(Nombre y Apellidos)...

DNI N°: .....

\_\_\_\_\_

...(Nombre y Apellidos)...

DNI N°: .....

En caso de alguna duda o inquietud sobre la participación en el estudio puedo escribir al correo electrónico [kvegam1@upao.edu.pe](mailto:kvegam1@upao.edu.pe)

### Anexo 3. Prueba Psicológica: Cuestionario de estrés laboral (JSS) – Parte A

#### PARTE A. Instrucciones

En las situaciones relacionadas con su trabajo que le produzcan aproximadamente **la misma cantidad de estrés** que la *asignación de tareas desagradables* señale con un círculo el 5. En aquellas situaciones que Vd. sienta que son **más estresantes** que el estándar, marque con un círculo un número proporcionalmente mayor que el 5. Si siente que un evento es **menos estresante** que el estándar, señale con un círculo un número proporcionalmente menor que 5.

#### SITUACIONES ESTRESANTES RELACIONADAS CON EL TRABAJO

	Bajo	Moderado	Alto
1. ASIGNACIÓN DE TAREAS DESAGRADABLES	1	2 3 4 <b>5</b> 6 7 8 9	
2. Trabajar horas extra.	1	2 3 4 5 6 7 8 9	
3. Falta de oportunidades de promoción o ascenso.	1	2 3 4 5 6 7 8 9	
4. Asignación de obligaciones nuevas o poco familiares.	1	2 3 4 5 6 7 8 9	
5. Compañeros que no realizan su trabajo.	1	2 3 4 5 6 7 8 9	
6. Apoyo insuficiente por parte del superior.	1	2 3 4 5 6 7 8 9	
7. Ocuparse de situaciones de crisis.	1	2 3 4 5 6 7 8 9	
8. Falta de reconocimiento por parte del trabajo bien hecho.	1	2 3 4 5 6 7 8 9	
9. Realizar tareas no incluidas en la descripción del puesto.	1	2 3 4 5 6 7 8 9	
10. Equipamiento insuficiente o de pobre calidad.	1	2 3 4 5 6 7 8 9	
11. Asignación de mayores responsabilidades.	1	2 3 4 5 6 7 8 9	
12. Periodos de inactividad.	1	2 3 4 5 6 7 8 9	
13. Dificultad para acceder al superior.	1	2 3 4 5 6 7 8 9	
14. Experimentar actitudes negativas hacia la empresa.	1	2 3 4 5 6 7 8 9	
15. Personal insuficiente para realizar una tarea.	1	2 3 4 5 6 7 8 9	
16. Tomar decisiones cruciales que están en el punto de mira.	1	2 3 4 5 6 7 8 9	
17. Ofensa personal por parte de un cliente, un usuario o un compañero.	1	2 3 4 5 6 7 8 9	
18. Falta de participación en las decisiones organizativas.	1	2 3 4 5 6 7 8 9	
19. Salario insuficiente.	1	2 3 4 5 6 7 8 9	
20. Competencia para promocionar o ascender.	1	2 3 4 5 6 7 8 9	
21. Supervisión pobre o insuficiente.	1	2 3 4 5 6 7 8 9	
22. Área de trabajo ruidosa.	1	2 3 4 5 6 7 8 9	
23. Interrupciones frecuentes.	1	2 3 4 5 6 7 8 9	
24. Cambios frecuentes de actividades aburridas a demandantes.	1	2 3 4 5 6 7 8 9	
25. Papeleo excesivo.	1	2 3 4 5 6 7 8 9	

26. Reuniones de última hora.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
27. Tiempo personal insuficiente (p. ej. café, comida).	1	2	3	4	5	6	7	8	9
28. Cubrir el trabajo de otro empleado.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
29. Compañeros de trabajo poco motivados.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
30. Conflictos con otros departamentos o áreas.	1	2	3	4	5	6	7	8	9

## Anexo 4. Prueba Psicológica: Cuestionario de estrés laboral (JSS) – Parte B

### PARTE B. Instrucciones

En las siguientes situaciones laborales, por favor indique el *número aproximado de días durante los últimos 6 meses en los que ha experimentado personalmente cada acontecimiento*. Marque con un círculo el 0 si el acontecimiento no ocurrió; marque el 9+ si Vd. experimentó personalmente esa situación en 9 o más días en los últimos 6 meses.

#### SITUACIONES ESTRESANTES RELACIONADAS CON EL TRABAJO

	Número de días durante los últimos 6 meses en los cuales ha experimentado esa situación									
31. ASIGNACIÓN DE TAREAS DESAGRADABLES.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
32. Trabajar horas extra.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
33. Falta de oportunidades de promoción o ascenso.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
34. Asignación de obligaciones nuevas o poco familiares.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
35. Compañeros que no realizan su trabajo.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
36. Apoyo insuficiente por parte del superior.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
37. Ocuparse de situaciones de crisis.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
38. Falta de reconocimiento por parte del trabajo bien hecho.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
39. Realizar tareas no incluidas en la descripción del puesto.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
40. Equipamiento insuficiente o de pobre calidad.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
41. Asignación de mayores responsabilidades.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
42. Periodos de inactividad.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
43. Dificultad para acceder al superior.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
44. Experimentar actitudes negativas hacia la empresa.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
45. Personal insuficiente para realizar una tarea.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
46. Tomar decisiones cruciales que están en el punto de mira.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
47. Ofensa personal por parte de un cliente, un usuario o un compañero.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
48. Falta de participación en las decisiones organizativas.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
49. Salario insuficiente.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
50. Competencia para promocionar o ascender.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
51. Supervisión pobre o insuficiente.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
52. Área de trabajo ruidosa.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
53. Interrupciones frecuentes.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9+

54. Cambios frecuentes de actividades aburridas a demandantes.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
55. Papeleo excesivo.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
56. Reuniones de última hora.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
57. Tiempo personal insuficiente (p. ej. café, comida).	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
58. Cubrir el trabajo de otro empleado.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
59. Compañeros de trabajo poco motivados.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9+
60. Conflictos con otros departamentos o áreas.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9+

## Anexo 5. Autorización del Cuestionario de Estrés Laboral (JSS)



Por la presente Hogrefe TEA Ediciones S.A.U. da su **autorización** a Katterine Marsheny Vega Muñoz, con DNI: 71054282 con código de estudiante 000240162 de la Universidad Privada Antenor Orrego en Trujillo, Perú, para la utilización de las herramientas de evaluación: JSS – Cuestionario de estrés laboral de los autores Ch. D.. Spielberger y P. R. Vagg en su investigación Evidencias psicométricas del Cuestionario de estrés laboral (Job Stress Survey - JSS) en trabajadores del rubro pesquero de Coishco”.

Tal permiso con fines académicos está limitado por las siguientes condiciones:

1. El permiso de utilización se concede únicamente para los  **fines de la investigación** anteriormente expuesta.
2. Los materiales serán adquiridos de acuerdo al cauce habitual de comercialización y la investigadora se compromete al uso de material original y respetando los derechos de propiedad intelectual.
3. En ningún caso se autoriza un  **uso comercial** del instrumento ni la divulgación, lucrativa o gratuita, por ningún medio escrito o informático.

Madrid, a 25 de abril de 2023



Fdo. Dña. M<sup>a</sup> Ángeles Pérez Gómez  
Psicóloga-consultora  
Responsable Internacional TEA Ediciones S.A.U.

## Anexo 6. Autorización del Cuestionario de Estrés Laboral (JSS)

SOLICITO SU PERMISO PARA UTILIZAR EL CUESTIONARIO Y LOS BAREMOS DEL CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL JSS QUE USTED ADAPTO EN SU INVESTIGACIÓN titulada "Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Estrés Laboral JSS en Colaboradores de una Empresa Pesquera de Paita". Recibidos x



**katterine vega** <kattyvega1998@gmail.com>  
para imanmerino@gmail.com

5 may 2023, 16:57 ☆ 😊 ↶ ⋮

Buenos días Licenciada Cinthia **Iman** Merino, es muy grato dirigirme a usted, soy Katterine Marsheny Vega Muñoz estudiante de X ciclo de la Universidad Privada Antenor Orrego (UPAO) ubicada en Trujillo. Actualmente me encuentro realizando mi tesis para optar el grado de Licenciada titulada "EVIDENCIAS PSICOMÉTRICAS DEL CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL (JOB STRESS SURVEY - JSS) EN TRABAJADORES DEL RUBRO PESQUERO DE COISHCO". Me gustaría utilizar el cuestionario y los baremos del Cuestionario de Estrés Laboral JSS de Carlos Catalina Romero que usted adaptó en la población de Paita, titulada "Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Estrés Laboral JSS en Colaboradores de una Empresa Pesquera de Paita". Espero su respuesta.  
Muchas gracias.



**Katherine Iman Merino** <imanmerino@gmail.com>  
para mí

10 may 2023, 12:05 ☆ 😊 ↶ ⋮

Hola Katterine.

ok, no hay problema. Te brindo la información necesaria y requerida, si aún te hes necesario comunicate conmigo  
Lic. Ps. Cinthia Katherine Imán Merino  
C.Ps. 38135

