

ELABORACIÓN DE LA VERSIÓN CUBANA DEL CUESTIONARIO JSS PARA LA EVALUACIÓN DEL ESTRÉS PSICOSOCIAL LABORAL

ELABORATION OF THE CUBAN VERSION OF THE JSS QUESTIONNAIRE FOR EVALUATING OCCUPATIONAL PSYCHOSOCIAL STRESS

María de Lourdes Marrero Santos¹
Edmundo Rivero Arias²
María Elena Pastor Arango³
Celia Fernández Rodríguez⁴
Adriana Vergara Barrenechea⁴

RESUMEN

El objetivo del Job Stress Survey (JSS) es identificar las causas de estrés en el trabajo. Consiste en dos escalas: JSS Frecuencia y JSS Severidad, ambas con 30 ítems cada una y cuatro subescalas: Presión de trabajo, Falta de apoyo social, Factores organizacionales y Falta de desarrollo profesional. El presente estudio constituye la validación de este instrumento para la población cubana, donde se exponen los datos psicométricos y normativos de la misma.

Palabras clave: estrés laboral, Job Stress Survey, validez de construcción, datos normativos

ABSTRACT

The objective of Job Stress Survey (JSS) is to identify sources of stress in the workplaces. It consists of two scales: JSS Frequency and JSS Severity, both with 30 items each and four subscales: Job Pressure, Lack of Support, Organizational Factors and Lack Professional Development. The present study validates this instrument for the Cuban population, where its psychometric and normative data are presented.

Keywords: work stress, Job Stress Survey, construction validity, psychometric data

INTRODUCCIÓN

El JSS (Job Stress Survey) fue creado por Charles Spielberger como un instrumento que tiene el objetivo de medir el estrés laboral desde el punto de vista de dos escalas, la JSS Intensidad y la JSS Frecuencia, que miden éste a través de una lista de eventos relacionados con el trabajo. Estas dos escalas constan cada una de 30

ítems con otras cuatro subescalas: Presión de trabajo, Falta de soporte, Factores organizacionales y Falta de realización personal.

- **JSS Intensidad del estrés:** Esta escala consta de 30 ítems o relación de eventos laborales estresantes. El objetivo de la misma es que cada sujeto indique en cada evento el grado de estrés que le genera, tomando en cuenta la cantidad de energía y tiempo que necesita para enfrentarlo. La escala consta con subdivisiones del nivel de estrés en bajo, medio y alto. Las subescalas del mismo son, con sus correspondientes ítems, las siguientes:

- a) Presión de trabajo (PTI): 2-4-5-9-11-20-23-24-25-27
- b) Falta de apoyo social (FAI): 6-10-17-28-29
- c) Factores organizacionales (FOI): 1-7-12-13-14-15-16-18-21-22-26-30
- d) Falta de realización personal (FRPI): 3-8-19

- **JSS Frecuencia del estrés:** Esta escala consta de 30 ítems de eventos relacionados con el trabajo. El objetivo es determinar con qué frecuencia se han presentado los mismos en los últimos 6 meses, y tiene una subdivisión de 0 a 9 veces. Las subescalas del mismo son, con sus correspondientes ítems, las siguientes:

- a) Presión de trabajo (PTF): 2-4-5-9-11-20-23-24-25-27

¹ Licenciada en Psicología, Especialista en Psicología de la Salud, Máster en Salud de los Trabajadores, Investigadora y Profesora Auxiliar. Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores, La Habana, Cuba

² Médico especialista de I grado, Máster en Infectología, Investigador y Profesor Auxiliar. Hospital Hermanos Ameijeiras, La Habana, Cuba

³ Licenciada en Lenguas y Literatura Rusa, Investigadora Agregada, Profesora Instructor. Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores, La Habana, Cuba

⁴ Técnicas Auxiliares de Investigación. Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores, La Habana, Cuba

Correspondencia:

MSc María de Lourdes Marrero Santos
Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores
Calzada de Bejucal km 7½, Apartado 9064, CP 10 900, Arroyo Naranjo, La Habana, Cuba
E-mail: Hedmundo@infomed.sld.cu

- b) Falta de apoyo social (FAF): 6-10-17-28-29
- c) Factores organizacionales (FOF): 1-7-12-13-14-15-16-18-21-22-26-30
- d) Falta de realización personal (FRPF): 3-8-19

Para el cumplimiento de los objetivos de la investigación, que consistió en desarrollar la versión adaptada a las condiciones socioculturales de la población trabajadora cubana del instrumento 'Job Stress Survey' de Charles Spielberger, se estudiaron 762 sujetos de ambos sexos y edad laboral de diversos sectores de la economía. La mitad de los sujetos pertenecían a organizaciones de servicios humanos; la restante a cargos técnicos, administrativos e industriales. Fueron seleccionados aleatoriamente luego de la selección de la organización laboral a que pertenecían.

MATERIAL Y MÉTODO

Características de la muestra

La investigación contó con una muestra de 762 sujetos. La edad promedio fue de 41 años, de ellos mujeres fueron 411, para el 54 %, y hombres 351, para el 46 %. En cuanto el estado civil, eran solteros 305 (40 %), casados 386 (51 %), acompañados 30 (5 %), divorciados 18 (3 %) y viudos 10 (1 %). En cuanto a la escolaridad, primaria 2 %, secundaria 10 %, preuniversitaria 35 %, técnica media 23 % y universitaria 30 %. La antigüedad laboral tuvo una media de 25 años. No hubo predominio en cuanto a las tareas, pues el 51 % refirió un predominio de tareas intelectuales y el 49 % de tareas físicas. El 100 % no había tenido accidentes laborales, y en cuanto a los riesgos, el 74 % refirió riesgos físicos, el 86 % biológicos y el 71 % químicos.

Las variables tomadas en cuenta fueron las siguientes:

- a) Estrés laboral: entendido como el conjunto de condiciones que se producen en el organismo, tanto en la esfera física como psicológica, individual y grupal, como consecuencia de exigencias originadas en el trabajo que superan las capacidades de respuesta y de adaptación del sujeto.
- b) Sociodemográficas: edad, escolaridad, estado civil.
- c) Laborales: ocupación, profesión, antigüedad laboral, tipo de tareas, accidentes laborales, riesgos laborales.

Procedimiento

El procedimiento se realizó con los siguientes pasos: primero se adaptó el test lingüística, sintáctica y culturalmente a la población trabajadora cubana. Se aplicó el criterio de expertos de Moriyama. A los sujetos seleccionados se les aplicó el Job Stress Survey (JSS), luego de llenar un breve cuestionario sobre sus datos generales y estado actual y antecedentes de salud mental y física, así como una hoja de registro que recogería los aspectos sociodemográficos, psicosociales, organizacionales y laborales. Los cuestionarios fueron en todos los casos autoadministrados. Las instrucciones generales fueron impartidas por encuestadores previamente entrenados en su utilización. Las bases de datos fueron elaboradas por una técnica, y posteriormente se realizó un control de la calidad de las mismas mediante la reintroducción del 10 % de los cuestionarios.

RESULTADOS

La tabla 1 presenta las estadísticas descriptivas de las escalas fundamentales del JSS Intensidad (JSSI) y Frecuencia (JSSF).

Las correlaciones entre las escalas confirman lo esperado en relación a las asociaciones entre las escalas (tablas 2 y 3).

Tabla 1
Estadísticas descriptivas

Escalas	Media	Intervalos de confianza		Mediana	Desviación estándar
		-95%	+95%		
PTI	45,0	43,8	46,2	45	17,10
FAI	24,3	23,7	24,9	25	8,84
FOI	52,7	51,2	54,1	54	20,80
FRPI	15,6	15,2	16,1	15	6,32
PTF	42,2	40,7	43,7	42	20,70
FAF	20,0	19,3	20,7	19	9,94
FOF	42,0	40,4	47,6	42	22,30
FRP-F	13,3	12,8	13,9	12	7,73

Tabla 2
Correlaciones entre escalas de la intensidad

	PTI	FAI	FOI
FAI	0,58; p=0,00		
FOI	0,71; p=0,000	0,63; p=0,000	
FRPJ	0,48; p=0,000	0,44; p=0,000	0,51; p=0,000

Tabla 3
Correlaciones entre escalas de la frecuencia

	PTF	FAF	FOF
FAF	0,61; p=0,00		
FOF	0,69; p=0,000	0,68; p=0,000	
FRPF	0,48; p=0,000	0,51; p=0,000	0,47; p=0,000

- **Intensidad:** Hay asociaciones directas entre la falta de apoyo y la presión de trabajo, entre la falta de organización con la presión de trabajo y la falta de apoyo, y entre la falta de realización personal con la organización y la presión de trabajo. Todas las correlaciones son significativas y positivas.
- **Frecuencia:** Hay asociaciones directas entre la falta de apoyo y la presión de trabajo, entre la falta de organización con la presión de trabajo y la falta de apoyo y entre la falta de realización personal con la organización, la presión de trabajo. Todas las correlaciones son significativas y positivas.

Propiedades psicométricas

La confiabilidad de las escalas y del cuestionario total fue determinada mediante el coeficiente α de Cronbach. En la tabla 4 se puede observar que las correlaciones promedio entre los ítems de las escalas del JSS Intensidad son relativamente semejantes. Los coeficientes α de Cronbach obtenidos son todos satisfactorios, superiores a 0,60, aunque merece destacarse que son mayores los de la escalas de Presión de trabajo (0,77) y de Falta de organización (0,82). En la muestra norteamericana los coeficientes de Cronbach fueron bastantes similares en la presión de trabajo (0,73) y bien diferentes en la falta de apoyo social (0,80); pero superior en la escala de la organización del trabajo (0,97).

En la tabla 5 se puede observar que las correlaciones promedio entre los ítems de las escalas del JSS Frecuencia_ con relativamente semejantes. Los coeficientes α de Cronbach obtenidos son todos satisfactorios, superiores a 0,60, aunque merece destacarse que son mayores los de la escalas de Presión de trabajo (0,78) y de Falta de organización (0,75). En la muestra norteamericana los coeficientes de Cronbach fueron bastantes simi-

lares en la presión de trabajo (0,73) y diferentes en la falta de apoyo social (0,80); pero superior en la escala de la organización del trabajo (0,87).

Análisis de ítems JSS Intensidad

El análisis de ítems permite observar una correlación inferior a 0,40 en dos ítems de la escala de presión de trabajo (20 y 27), en la escala falta de organización en los ítems (1, 7, 12, 26 y 30), y en la de falta de apoyo y en la de falta de realización personal en todos los ítems que las componen.

Análisis de ítems JSS Frecuencia

El análisis de ítems permite observar una correlación inferior a 0,40 en dos ítems de la escala de presión de trabajo (20 y 27), que coincide con los mismos ítems de la escala de presión de trabajo, de la intensidad en la escala falta de organización en los ítems (1, 7, 12, 15, 22 y 30), en la de falta de apoyo en todos los ítems, coincidiendo con la escala de intensidad, y en la de falta de realización personal en el ítem 19.

Un incremento del número de casos producto de posteriores estudios, permitiría obtener criterios más sólidos para valorar la conveniencia de proceder a posibles modificaciones de los mismos. De momento, no existen criterios suficientes para ello.

Validez de construcción

La validez de construcción fue probada a partir de análisis factoriales de componentes principales con rotación Varimax, que se realizaron para cada una de las dos escalas y sus correspondientes subescalas. Las tablas 6 y 7 presentan los resultados.

Tabla 4
Análisis de ítems de la intensidad

Ítem	Media	Desviación estándar	Media si el ítem es suprimido	Desviación estándar si el ítem es suprimido	Correlaciones ítem/escala	α de Cronbach si el ítem es suprimido
Escala PTI α de Cronbach = 0,77 Promedio de correlaciones inter-ítems = 0,42						
2 a	4,48	42,39370	249,4355	15,79353	0,462244	0,751137
4 a	4,10	42,77165	249,6277	15,79961	0,503308	0,746414
5 a	5,09	41,78084	251,3627	15,85442	0,437870	0,754328
9 a	5,09	41,78084	244,0740	15,62287	0,497374	0,746222
11 a	4,57	42,30840	242,8458	15,58351	0,570180	0,737529
20 a	3,24	43,03412	259,6104	16,11243	0,367114	0,763181
23 a	5,42	41,45538	252,4842	15,88975	0,449580	0,752901
24 a	4,04	42,82940	255,5431	15,98571	0,428433	0,755611
25 a	5,61	41,26640	243,9304	15,61827	0,443682	0,754020
27 a	4,58	42,29265	264,7739	16,27188	0,256965	0,779210
Escala FAI α de Cronbach = 0,60 Promedio de correlaciones inter-ítems = 0,25						
6 a	3,75	20,58661	55,58895	7,455800	0,291611	0,434623
10 a	6,08	18,25197	60,92339	7,805344	0,168065	0,512131
17 a	3,92	20,41863	57,58196	7,588278	0,232394	0,473244
28 a	5,10	19,23359	55,11866	7,424194	0,304453	0,426195
29 a	5,46	18,87402	51,94476	7,207271	0,381627	0,373344
Escala FOI α de Cronbach = 0,82 Promedio de correlaciones inter-ítems = 0,51						
1 a	4,57	48,12878	382,6458	19,56133	0,347323	0,812255
7 a	5,19	47,51774	377,2825	19,42376	0,370493	0,810736
12 a	3,50	49,20499	383,9790	19,59538	0,370786	0,809839
13 a	3,34	49,36399	363,4484	19,06432	0,577760	0,793143
14 a	3,57	49,12878	357,7915	18,91538	0,584945	0,791709
15 a	4,45	48,25098	364,8319	19,10057	0,528994	0,796760
16 a	5,06	47,63995	342,1436	18,49713	0,677023	0,782037
18 a	5,00	47,69908	352,3917	18,77210	0,593068	0,790350
21 a	4,23	48,46649	354,6615	18,83246	0,618673	0,788758
22 a	4,69	48,00788	372,1812	19,29200	0,416671	0,806598
26 a	5,27	47,42313	388,3545	19,70671	0,288769	0,817405
30 a	3,76	48,94481	395,4556	19,88606	0,240511	0,820824
Escala FRPI α de Cronbach = 0,60 Promedio de correlaciones inter-ítems = 0,29						
3 a	3,96	11,71654	21,19262	4,603544	0,366539	0,310776
8 a	4,59	11,08924	19,49860	4,415722	0,397674	0,247611
19 a	7,11	8,56693	25,92006	5,091175	0,194311	0,584623

Tabla 5
Análisis de ítems de la frecuencia

Ítem	Media	Desviación estándar	Media si el ítem es suprimido	Desviación estándar si el ítem es suprimido	Correlaciones ítem/escala	α de Cronbach si el ítem es suprimido
Escala PTF α de Cronbach = 0,78 Promedio de correlaciones inter-ítems = 0,44						
2 b	3,83	38,40420	347,3038	18,63609	0,478879	0,747871
4 b	4,86	37,37533	348,0088	18,65499	0,538430	0,740686
5 b	5,41	36,82546	354,0732	18,81683	0,488697	0,747121
9 b	4,18	38,05906	352,2918	18,76944	0,458520	0,750723
11 b	3,94	38,30053	360,7719	18,99400	0,400255	0,758463

Ítem	Media	Desviación estándar	Media si el ítem es suprimido	Desviación estándar si el ítem es suprimido	Correlaciones ítem/escala	α de Cronbach si el ítem es suprimido
20 b	3,46	38,78347	375,1093	19,36774	0,327877	0,766934
23 b	4,99	37,25066	354,8650	18,83786	0,441051	0,753079
24 b	2,68	39,55512	364,0160	19,07920	0,447330	0,752769
25 b	4,88	37,35958	350,3116	18,71661	0,430042	0,754941
27 b	3,96	38,28347	362,8986	19,04990	0,375365	0,761857
Escala FAF α de Cronbach = 0,69 Promedio de correlaciones inter-ítems = 0,24						
6 b	2,17	17,83596	75,25262	8,674827	0,239432	0,449365
10 b	5,88	14,12992	73,08680	8,549082	0,191935	0,484285
17 b	2,52	17,48688	77,08972	8,780075	0,211451	0,465744
28 b	4,47	15,53937	65,64214	8,101984	0,312988	0,398362
29 b	4,94	15,07087	65,09996	8,068455	0,373351	0,356644
Escala FOF α de Cronbach = 0,75 Promedio de correlaciones inter-ítems = 0,37						
1 b	3,89	38,16273	432,0129	20,78492	0,372345	0,733524
7 b	4,00	38,05512	431,4720	20,77190	0,361298	0,734904
12 b	2,43	39,62336	458,6836	21,41690	0,256907	0,745286
13 b	1,98	40,07218	437,7809	20,92321	0,437667	0,727875
14 b	2,50	39,55906	430,4171	20,74650	0,450380	0,725462
15 b	4,26	37,79528	410,0762	20,25034	0,308564	0,749769
16 b	3,93	38,12205	412,9260	20,32058	0,510709	0,716738
18 b	4,45	37,60368	419,5674	20,48334	0,433819	0,725901
21 b	3,24	38,81234	422,4333	20,55318	0,507978	0,718992
22 b	4,54	37,51312	440,8771	20,99707	0,279215	0,745278
26 b	4,29	37,76509	416,7991	20,41566	0,448827	0,723949
30 b	2,46	39,59449	444,7083	21,08811	0,322217	0,739053
Escala FRPF α de Cronbach = 0,61 Promedio de correlaciones inter-ítems = 0,35						
3 b	3,06	10,31102	29,08043	5,392627	0,407533	0,252291
8 b	3,66	9,70735	27,76081	5,268853	0,486787	0,107717
19 b	6,64	6,72703	42,53179	6,521640	0,113818	0,707666

Tabla 6
Análisis de componentes principales (rotación Varimax) de la intensidad

Ítems	JSS Intensidad		
	Factor 1	Factor 2	Factor 3
1a Desacuerdo con las tareas	0,150231	0,717534	0,058713
2a Horas extras	0,081108	0,643617	0,139625
3a Escasa promoción	0,152255	0,559141	0,006220
4a Cambio de tareas frecuente	0,110914	0,663213	0,089551
5a Incumplimiento de colegas	0,117512	0,611882	0,147018
6a Falta de apoyo de los superiores	0,199153	0,695700	0,016014
7a Mal manejo de conflictos	0,210773	0,666580	0,006493
8a No reconocimiento laboral	0,886170	0,662521	-0,004102
9a Poco ajuste al contenido de trabajo	0,146512	0,675754	0,114686
10a Equipamiento inadecuado	0,011112	0,360204	0,054909
11a Mucha responsabilidad	0,471836	0,324496	0,323687
12a Inactividad	0,581792	0,044305	-0,108695
13a Dificultades con los superiores	0,696562	0,130445	0,104047
14a Actitudes negativas para la institución	0,872212	0,129909	0,106429

JSS Intensidad			
Ítems	Factor 1	Factor 2	Factor 3
15a Falta de personal	0,599861	0,140409	0,166342
16a Inadecuada toma de decisiones	0,793436	0,202127	0,147305
17a Faltas entre colegas	0,650210	0,044036	0,035232
18a No participación en las decisiones	0,652156	0,180720	0,158510
19a Salario inadecuado	0,793617	0,131884	0,238192
20a Competencia profesional	0,412721	0,118208	0,209716
21a Supervisión inadecuada	0,682499	0,152177	0,180076
22a Ruido laboral	0,476408	0,099644	0,146508
23a Interrupciones frecuentes	0,390722	0,226299	0,288386
24a Cambio frecuente de actividades	0,402137	0,172525	0,219669
25a Exceso de papeleo	0,297103	0,184502	0,405282
26a Metas excesivas	0,145805	0,027436	0,786412
27a Ritmo apurado	0,056185	0,037894	0,738892
28a Falta de personal	0,116099	0,052857	0,729074
29a Poca motivación	0,141951	0,123169	0,665813
30a Conflictos departamentales	0,213272	0,012604	0,345474
Eigenvalue	10,620926	6,726743	3,951766
% Varianza total	30,40309	25,08914	9,505890
% Varianza acumulada	30,40309	55,49223	64,998110

Tabla 7
Análisis de componentes principales (rotación Varimax) de la frecuencia

JSS Frecuencia			
Ítems	Factor 1	Factor 2	Factor 3
1b Desacuerdo con las tareas	0,144898	0,632054	0,205484
2b Horas extras	0,144347	0,634117	0,126443
3b Escasa promoción	0,058379	0,626848	0,079254
4b Cambio de tareas frecuente	0,186503	0,658763	0,060427
5b Incumplimiento de colegas	0,183488	0,678675	0,055673
6b Falta de apoyo de los superiores	0,104340	0,660864	0,195657
7b Mal manejo de conflictos	0,190509	0,585631	0,928337
8b No reconocimiento laboral	0,120706	0,712315	0,094477
9b Poca ajuste al contenido de trabajo	0,181180	0,643296	0,089586
10b Equipamiento inadecuado	0,154049	0,089434	0,260934
11b Mucha responsabilidad	0,212348	0,263153	0,537767
12b Inactividad	0,057480	-0,040864	0,529000
13b Dificultades con los superiores	0,059229	0,157490	0,711323
14b Actitudes negativas para la institución	0,141174	0,910886	0,621628
15b Falta de personal	0,070275	0,098943	0,531389
16b Inadecuada toma de decisiones	0,208872	0,165330	0,993631
17b Faltas entre colegas	0,000998	0,083234	0,545866
18b No participación en las decisiones	0,563292	0,982432	0,180971
19b Salario inadecuado	0,992186	0,429210	0,024739
20b Competencia profesional	0,464561	0,075540	0,062072
21b Supervisión inadecuada	0,670570	0,150222	0,186922
22b Ruido laboral	0,424524	0,026267	0,152907
23b Interrupciones frecuentes	0,611677	0,116021	0,052280
24b Cambio frecuente de actividades	0,566754	0,118906	0,157365
25b Exceso de papeleo	0,636396	0,126493	0,026435
26b Metas excesivas	0,737976	0,163458	0,117304

JSS Frecuencia			
Ítems	Factor 1	Factor 2	Factor 3
27b Ritmo apurado	0,614927	0,119749	0,071494
28b Falta de personal	0,674814	0,179184	0,090400
29b Poca motivación	0,589436	0,168824	0,160441
30b Conflictos departamentales	0,281054	0,079597	0,312771
Eigenvalue	7,257705	2,451754	1,947063
% Varianza total	34,19235	18,172510	6,490210
% Varianza acumulada	34,19235	52,364860	58,855070

JSS Intensidad

La escala de intensidad arrojó tres factores que explican el 64 % aproximadamente de la varianza de la misma. Las saturaciones más altas en el primer factor las alcanzan los ítems 8a, 14a, 16a y 19a; en cambio, en el segundo factor la alcanza solo el ítem 1; mientras que en el tercer factor las saturaciones más altas son los ítems 26a, 27a y 28a. El primer factor (eigenvalue: 10,6) parece más asociado a factores organizacionales y de recompensas laborales. El segundo factor (eigenvalue: 6,72) se refiere a factores organizacionales; el tercero (eigenvalue: 3,95) parece más asociado al volumen del trabajo.

JSS Frecuencia

La escala de frecuencia arrojó tres factores que explican el 58 % aproximadamente de la varianza de la misma. Las saturaciones más altas en el primer factor las alcanzan los ítems 19b y 26b; en cambio, en el segundo factor las alcanzan los ítems 14b y 18b, mientras que en el tercer factor las saturaciones más altas son los ítems 7b, 13b y 16b. El primer factor (eigenvalue: 7) parece más asociado al volumen de trabajo y a la recompensa laboral. El segundo factor (eigenvalue: 2) se refiere a factores organizacionales; el tercero (eigenvalue: 1) parece más asociado a factores organizacionales y de conflictos.

En resumen, hemos obtenido una estructura de tres factores en ambas escalas, cuyas proporciones de varianzas son aceptables, aunque es de destacar que Spielberger et al solo llegan a dos factores y no con varianzas tan elevadas, destacando que constituyen para esta población eventos generadores de estrés en ambas escalas (intensidad y frecuencia) el no reconocimiento laboral, el salario inadecuado (que según el cuestionario, es tomado en el aspecto de la realización profesional), las metas excesivas, las inadecuadas tomas de decisiones y actitudes negativas hacia las instituciones.

Datos normativos

Los datos normativos, dada la naturaleza de las variables y de las distribuciones obtenidas, se expresan en

los rangos de los tertiles de la distribución de cada escala. Esto permite facilitar la interpretación cualitativa de los datos obtenidos en la aplicación del instrumento a un sujeto dado en tres rangos que denominamos 'bajo', 'medio' y 'alto', respectivamente (tablas 8 y 9).

Tabla 8
Tertiles de las escalas del JSS Intensidad

Escala	Bajo	Medio	Alto
PTI	<38	38-53	>53
FAI	<20	20-29	>29
FOI	<41	41-63	>63
FRPI	<12	12-19	>19

Tabla 9
Tertiles de las escalas del JSS Frecuencia

Escala	Bajo	Medio	Alto
PTF	<32	32-53	>53
FAF	<16	16-25	>25
FOF	<30	30-52	>52
FRPF	<9	9-18	>18

A manera de conclusiones, se ha obtenido una versión del cuestionario Job Stress Survey de Charles Spielberger para la evaluación del estrés psicosocial laboral aplicable a la población cubana, sobre la cual se han determinado las propiedades psicométricas fundamentales que permiten un uso adecuado del instrumento. Los presupuestos teóricos del modelo que fundamentan el instrumento han sido contrastados con la experiencia práctica. Se han obtenido suficientes elementos que lo avalan, en particular, los criterios de validez de construcción; no obstante, otros aspectos deben ser posteriormente confirmados con muestras mayores, en la medida en que la acumulación de experiencias y datos así lo permitan. El instrumento presenta índices de confiabilidad (consistencia interna) aceptables. Una futura revisión de sus ítems pudiera mejorar estos indicadores.

BIBLIOGRAFÍA

1. Spielberger CHD, Vagg P. Scoring the JSS and the severity and frequency scales and subscales. Comment of Center for Research in Behavioural Medicine and Health Psychology. London: Centre for Research in Behavioural Medicine and Health Psychology; 1999.
2. Spielberger CHD, Vagg P. JSS Manual. London: Centre for Research in Behavioural Medicine and Health Psychology; 2000.
3. Spielberger CHD. Job stress, hassles and medical risk. London: Centre for Research in Behavioural Medicine and Health Psychology; 2001.
4. Spielberger CHD, Reheiser EC. Job stress in University. Corporate and Military Personnel. International Journal of Stress Management. 1994;1(1).
5. Spielberger CHD, Reheiser EC, Reheiser J, Vagg P. Measuring stress in the workplace: The JSS. Stress and Health: Research and clinical application; 2000.
6. Spielberger CHD, Reheiser EC. The Job Stress Survey: Measuring gender differences in occupational stress. Journal of Social Behavior and Personality. 1994;9(2).
7. Spielberger CHD, Vagg P. Occupational stress: Measuring job and organizational support in the workplace. Journal of Occupational Health Psychology. 1999;3(4).

ANEXO

VARIABLES DEL JSS

1. **JSS Intensidad.** Se expresan en el cuestionario en los ítems 1a al 30a.
 - Subescala Presión de trabajo - Intensidad (PTI): Los ítems 2^a, 4^a, 5^a, 9^a, 11^a, 20^a, 23^a, 24^a, 25a y 27a pertenecen a esta subescala. Los ítems se responden evaluando en qué medida afecta negativamente tal experiencia. La suma total de puntos se computa como unidimensional. Una puntuación mayor que 45 indica que el sujeto tiene una intensa presión de trabajo.
 - Subescala Falta de apoyo - Intensidad (FAI): Los ítems 6a, 10a, 17a, 28a y 29a pertenecen a esta subescala. Los ítems se responden evaluando en qué medida afecta negativamente tal experiencia. La suma total de puntos se computa como unidimensional. Una puntuación mayor que 25 indica que el sujeto vivencia una intensa falta de apoyo social en el trabajo.
 - Subescala Falta de organización - Intensidad (FOI): Los ítems 1a, 7a, 12a, 13a, 14a, 15a, 16a, 18a, 21a, 22a, 26a y 30a pertenecen a esta subescala. Los ítems se responden evaluando en qué medida afecta negativamente tal experiencia. La suma total de puntos se computa como unidimensional. Una puntuación mayor que 54 indica que el sujeto experimenta con intensidad falta de organización en su trabajo
 - Subescala Falta de realización profesional - Intensidad (FRPI): Los ítems 3^a, 8^a y 19^a pertenecen a esta subescala. Los ítems se responden evaluando en qué medida afecta negativamente tal experiencia. La suma total de puntos se computa como unidimensional. Una puntuación mayor que 15 indica que el sujeto experimenta con intensidad falta de realización profesional en su trabajo
2. **JSS Frecuencia.** Se expresan en el cuestionario en los ítems 1b al 30b.
 - Subescala Presión de trabajo - Frecuencia (PTF): Los ítems 2b, 4b, 5b, 9b, 11b, 20b, 23b, 24b, 25b y 27b pertenecen a esta subescala. Los ítems se responden evaluando en qué medida afecta negativamente tal experiencia. La suma total de puntos se computa como unidimensional. Una puntuación mayor que 42 indica que con mucha frecuencia el sujeto tiene presión de trabajo
 - Subescala Falta de apoyo - Frecuencia (FAF): Los ítems 6b, 10b, 17b, 28b y 29b pertenecen a esta subescala. Los ítems se responden evaluando en qué medida afecta negativamente tal experiencia. La suma total de puntos se computa como unidimensional. Una puntuación mayor que 19 indica que frecuentemente el sujeto tiene falta de apoyo social en el trabajo.
 - Subescala Falta de organización - Frecuencia (FOF): Los ítems 1b, 7b, 12b, 13b, 14b, 15b, 16b, 18b, 21b, 22b, 26b y 30b pertenecen a esta subescala. Los ítems se responden evaluando en qué medida afecta negativamente tal experiencia. La suma total de puntos se computa como unidimensional. Una puntuación mayor que 42 indica que frecuentemente el sujeto experimenta falta de organización en su trabajo.
 - Subescala Falta de realización profesional - Frecuencia (FRPF): Los ítems 3b, 8b y 19b pertenecen a esta subescala. Los ítems se responden evaluando en qué medida afecta negativamente tal experiencia. La suma total de

puntos se computa como unidimensional. Una puntuación mayor que 12 indica que frecuentemente el sujeto experimenta falta de realización profesional en su trabajo.

JSS Inventario de Estrés Laboral

- Edad, sexo, escolaridad, estado marital, profesión y ocupación.

Parte A. Instrucciones

Ésta es una lista de eventos relacionados con el trabajo. Indique aproximadamente en cada evento el grado de estrés que le genera considerando la cantidad de tiempo y energía que usted necesita para enfrentarlo. El valor 5 es el promedio de grado de estrés. Compare cada evento con este valor y asigne un número del 1 al 9 para indicar, de acuerdo a su juicio, cuándo el evento es más o menos estresante en comparación con el 5.

Eventos laborales estresantes	Nivel de estrés								
	Bajo			Medio			Alto		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1a	Me asignan tareas con las que estoy en desacuerdo								
2a	Tengo que realizar trabajos en mi tiempo libre								
3a	Me faltan oportunidades para desarrollarme profesionalmente								
4a	Me asignan tareas nuevas muy a menudo								
5a	Tengo compañeros de trabajo que no cumplen con sus funciones								
6a	No cuento con el apoyo de mi jefe								
7a	Hay mal manejo de las situaciones de crisis								
8a	Tengo falta de reconocimiento por el buen trabajo realizado								
9a	Tengo que realizar tareas que no están en mi contenido de trabajo								
10a	La calidad de los equipos es pobre o inadecuada								
11a	Cada vez me asignan mas responsabilidades								
12a	Tengo periodos de inactividad								
13a	Confronto dificultades con los jefes								
14a	Experimento actitudes negativas hacia la institución								
15a	El personal es insuficiente par cumplir con las tareas								
16a	Ante situaciones criticas se toman decisiones sin analizarlas con detenimiento								
17a	Insultos personales entre colegas								
18a	Falta de participación de los trabajadores en la toma de decisiones para establecer políticas								
19a	Salario insuficiente								
20a	Compañeros poco motivados								
21a	Supervisión inadecuada o insuficiente								
22a	Ruido en el puesto de trabajo								
23a	Me interrumpen con frecuencia								
24a	Cambio frecuente de actividades aburridas a otras con mucha exigencia								
25a	Papeleo excesivo								
26a	Metas de cumplimiento excesivas								
27a	Insuficiente tiempo para recesos y almuerzo								
28a	Tengo con frecuencia que cubrir el trabajo de otro empleado								
29a	Compañeros de trabajo poco motivados								
30a	Conflictos con otros departamentos								

Parte B. Instrucciones

Ésta es una lista de eventos relacionados con el trabajo. Indique aproximadamente el número de días durante los últimos 6 meses en que tuvo usted alguno. Marque cero si el evento no ocurrió y el número 9 si lo ha tenido 9 días o más durante los últimos 6 meses.

Eventos laborales estresantes		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1b	Me asignan tareas con las que estoy en desacuerdo										
2b	Tengo que realizar trabajos en mi tiempo libre										
3b	Me faltan oportunidades para desarrollarme profesionalmente										
4b	Me asignan tareas nuevas muy a menudo										
5b	Tengo compañeros de trabajo que no cumplen con sus funciones										
6b	No cuento con el apoyo de mi jefe										
7b	Hay mal manejo de las situaciones de crisis										
8b	Tengo falta de reconocimiento por el buen trabajo realizado										
9b	Tengo que realizar tareas que no están en mi contenido de trabajo										
10b	La calidad de los equipos es pobre o inadecuada										
11b	Cada vez me asignan mas responsabilidades										
12b	Tengo periodos de inactividad										
13b	Confronto dificultades con los jefes										
14b	Experimento actitudes negativas hacia la institución										
15b	El personal es insuficiente par cumplir con las tareas										
16b	Ante situaciones criticas se toman decisiones sin analizarlas con detenimiento										
17b	Insultos personales entre colegas										
18b	Falta de participación de los trabajadores en la toma de decisiones para establecer políticas										
19b	Salario insuficiente										
20b	Compañeros poco motivados										
21b	Supervisión inadecuada o insuficiente										
22b	Ruido en el puesto de trabajo										
23b	Me interrumpen con frecuencia										
24b	Cambio frecuente de actividades aburridas a otras con mucha exigencia										
25b	Papeleo excesivo										
26b	Metas de cumplimiento excesivas										
27b	Insuficiente tiempo para recesos y almuerzo										
28b	Tengo con frecuencia que cubrir el trabajo de otro empleado										
29b	Compañeros de trabajo poco motivados										
30b	Conflictos con otros departamentos										

Recibido: 26 de abril de 2010

Aprobado: 8 de abril de 2011