

Validación de constructo del inventario de estrés ocupacional - OSI para el contexto colombiano

Validation of the occupational stress inventory construct
- OSI for the Colombian context

Validação de constructo do inventario de estresses ocupacionais
- OSI para el contexto colombiano

*Mónica García Rubiano*¹

*Helena Johanna Vélez Botero*²

Recibido: 19.05.2018 - Arbitrado: 10.06.2018 - Aprobado: 27.07.2018

Resumen

El objetivo del presente estudio fue realizar la validación de constructo del Inventario de Estrés Ocupacional-OSI que evalúa el estrés a través de 3 escalas y 14 subescalas. Para este fin, respondieron el cuestionario 1218 trabajadores de empresas públicas y privadas de Colombia, con edades entre los 16 y 71 años. Se analizaron las correlaciones intratest para identificar la validez a través del análisis factorial y la confiabilidad a través del coeficiente alfa de Cronbach. Los resultados indican que el Inventario posee alta confiabilidad ($\alpha = 0.89$) y homogeneidad parcial en las escalas y subescalas que componen el instrumento. Se concluye que este inventario es una herramienta potencialmente útil para evaluar el estrés en población colombiana.

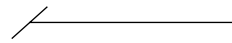
Palabras clave: Estrés ocupacional, afrontamiento, validez.

Abstract

The aim of this study was to construct validation of the Occupational Stress Inventory–OSI, which evaluate the stress through 3 scales and 14 subscales. To this

1 Psicóloga, Magister en psicología, Docente Universidad Católica de Colombia, Bogotá – Colombia, ORCID: 0000-0002-7699-502X, mgarcia@ucatolica.edu.co

2 Psicóloga, Magister en Psicología con énfasis en Psicología de la Salud, Universidad Nacional de Colombia. Grupo de Investigación “Estilo de Vida y Desarrollo Humano”, ORCID: 0000-0002-4950-6438, hjvelez@unal.edu.co.



end, answer the questionnaire 1218 workers adults (men and women) of publics and privates Colombian company's, with ages between 17 and 71 years. We analyzed the intratest correlations to identify the validity and the reliability through Cronbach's coefficient and the factorial validity using maximum likelihood analysis with varimax rotation. The results show that the Occupational Stress Inventory-OSI has a high reliability ($\alpha = 0.89$) and partial homogeneity in the five scales and subscales that integrate the instrument. We conclude that the Occupational Stress Inventory-OSI is a potentially useful tool for evaluate the stress in colombian population.

Keywords: Occupational stress, coping, test validity.

Resumo

O objetivo do presente estudo foi realizar a validação de construto do Occupational Stress Inventory-OSI, que avalia o estresse por meio de três escalas e 14 subescalas. Para tanto, o questionário foi respondido por 1.218 trabalhadores de empresas públicas e privadas da Colômbia, com idade entre 16 e 71 anos. As correlações intratas foram analisadas para identificar a validade e confiabilidade através do coeficiente. Os resultados indicam que o Inventário apresenta alta confiabilidade ($\alpha = 0,89$) e homogeneidade parcial nas escalas e subescalas que compõem o instrumento. Conclui-se que este inventário é uma ferramenta potencialmente útil para avaliar o estresse na população colombiana.

Palavras-chave: Estresse ocupacional, coping, validade.

Introducción

En términos generales, el estrés hace referencia a un amplio espectro respuestas que se dan a nivel fisiológico, psicológico y conductual en respuesta a las presiones y exigencias sociales o ambientales a las que se enfrenta un organismo; las cuales dan cuenta del proceso de adaptación y afrontamiento del individuo ante el desequilibrio (Barra, 2003; López & Campos, 2002; Loaiza & Peña, 2013). Específicamente en el entorno laboral, el estrés representa una respuesta del individuo ante las condiciones y exigencias del contexto particular, y a la afectación de las mismas con respecto a la vida diaria (Carvalho, Freitas & Crubellate, 2008).

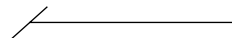
Es así que tradicionalmente, el estrés laboral ha sido un tema de gran relevancia a nivel organizacional, dado la importante relación que guarda con la salud de los trabajadores y, en consecuencia, por el impacto que genera en la administración de los recursos económicos y humanos de las organizaciones (Duran, 2010). Este es uno de los motivos del amplísimo bagaje de investigación con respecto al estrés laboral, particularmente desde la psicología organizacional (Schaper, 2004).

Desde la perspectiva psicológica se destacan los estudios de Lazarus, quien plantea la existencia de tres componentes interrelacionados en el proceso del estrés: la situación, los recursos de la persona y la percepción de la misma frente a la situación y los recursos (Lazarus, 1999). Esta interrelación da cuenta del efecto del estrés, no solo en la función de la persona como trabajador; sino también en las esferas cognoscitiva, afectiva y social. El amplio espectro de impacto del estrés laboral, sus riesgos y cultura, genera tanto consecuencias para la salud mental y física, como para las organizaciones; lo cual se evidencia en la gran influencia de este proceso sobre el desempeño, la motivación y la calidad de vida de los trabajadores, la rotación y el abandono progresivo de los puestos de trabajo, y el consecuente impacto de estas situaciones sobre la productividad (González & Gutiérrez, 2006; Arias, 2012; Arce & Silvia, 2012).

Para dar cuenta del estrés laboral han predominado dos enfoques, uno es el enfoque ajuste persona - ambiente y el otro es el enfoque transaccional. En el primero, los efectos negativos del estrés ocurren cuando hay un desequilibrio entre las capacidades de la persona y las demandas de trabajo, se considera como estresor las condiciones del ambiente de trabajo, las cuales pueden dañar la salud o satisfacción del trabajador. En el segundo, el estrés es producto de la discrepancia percibida por el trabajador entre las demandas de la tarea y los recursos de afrontamiento de que dispone (Carvalho, Freitas & Crubellate, 2008).

Ahora bien, estudiar el estrés en cualquier contexto implica entre muchas otras actividades la medición de este fenómeno. En Colombia, este interés se ha visto manifiesto desde el ámbito público en los estudios de riesgo psicosocial vinculados al contexto organizacional desarrollados por el Ministerio de Protección Social en el 2010; sin embargo, desde el sector organizacional como tal el abordaje de este tema ha estado más orientado a la creación de herramientas de evaluación en cada organización, dando como resultado una sectorización de la información que dificulta su estandarización (Merín, Cano – Vindel & Miguel, 1995).

Así pues, los avances dispersos en el desarrollo de instrumentos que evalúan el estrés en Colombia, dan cuenta simultáneamente de la carencia del país en cuanto a la valoración de este fenómeno desde la perspectiva del proceso de afrontamiento implícito. En este particular, cobra gran relevancia la exploración de una herramienta que responda a estas necesidades, tal como el inventario de estrés ocupacional (OSI), el brinda diferentes medidas genéricas de estresores ocupacionales aplicables en ambientes ocupacionales diversos considerando diferentes fuentes de estrés potenciales percibidas por los individuos (Leibovich de Figueroa & Schmidt, 2004).



En este orden de ideas, este trabajo presenta un acercamiento a la valoración del uso de OSI como una herramienta potencialmente útil y efectiva, no solo para evaluar el estrés en las organizaciones; sino también para que desde la comprensión de este fenómeno sea posible facilitar la formulación de estrategias para promover en el ámbito organizacional estilos de afrontamiento adaptativos ante situaciones o eventos estresantes, así como para prevenir los efectos de la tensión psicológica y minimizar los riesgos del estrés ocupacional.

Para este particular, se plantea el desarrollo de una investigación transcultural que permita adaptar la versión argentina del inventario, considerando en el proceso las condiciones necesarias para garantizar la óptima equivalencia de este instrumento a las particularidades de contexto laboral colombiano (Bhawuk & Brislin, 2000; Vergara & Balluerka, 2000; Van de Vijver, Chasiotis, y Breugelmans (2011). Es así que en esta investigación, es de especial interés realizar un primer acercamiento para la estandarización de una herramienta capaz de evaluar el estrés laboral, esperando que en investigaciones próximas, se pueda dar cuenta de la magnitud del fenómeno y las demandas específicas a las que se encuentran sometidos los trabajadores en el contexto Colombiano. A nivel de intervención se espera que se puedan implementar planes de acción que estén encaminados no solo a combatir el fenómeno, sino a generar estrategias para su prevención.

El estudio realizado por García y Vélez (2018) tuvo como objetivo explorar las propiedades psicométricas del OSI en una muestra de 500 trabajadores. Los resultados indicaron que el inventario de estrés ocupacional-OSI posee alta confiabilidad ($\alpha = 0.88$) y homogeneidad parcial en las escalas y subescalas que componen el instrumento, las cuales explican el 43% de la varianza total en el comportamiento del estrés ocupacional. Se concluye que este inventario es una herramienta potencialmente útil para evaluar el estrés en población colombiana.

Teniendo como base, este estudio, se plantea la necesidad de determinar la confiabilidad y validez del cuestionario de estrés ocupacional (OSI) y sus subescalas, para el contexto colombiano laboral. Como objetivo general se planteó establecer la confiabilidad y validez del cuestionario de estrés ocupacional (OSI) y sus subescalas, para el contexto colombiano. A su vez, los objetivos específicos fueron dirigidos a identificar las características psicométricas del cuestionario de estrés ocupacional OSI para la población colombiana, y comparar las propiedades psicométricas del Cuestionario OSI en su adaptación a población colombiana, con la información de validez y confiabilidad de la versión argentina.

Método

Diseño

Se desarrolló un estudio psicométrico, desde un enfoque cuantitativo con un diseño transversal de tipo descriptivo-correlacional (Salkind, 1997; Hernández, Fernández & Baptista, 2006), en busca de identificar y describir las características psicométricas del inventario de estrés ocupacional (OSI) en su adaptación para población colombiana. Esta investigación se enmarca dentro de la categoría de estudios instrumentales según León y Montero (2005), los cuales van direccionados al desarrollo, adaptación o validación de los instrumentos, de igual manera al análisis de las propiedades psicométricas de dichas pruebas.

Participantes

Para la validación del instrumento se contó con una muestra de 1218 participantes, trabajadores, cuyas edades oscilan entre los 16 y 71 años, con niveles educativos desde primaria hasta posgrado.

Todos los participantes que conformaron la muestra, se encontraban vinculados a empresas públicas y privadas de Colombia, al momento de responder el cuestionario y su participación fue voluntaria.

Procedimiento

Para aplicar el cuestionario se crearon dos versiones, una electrónica que se envió mediante correo masivo, se compartió en redes sociales y se difundió a través de medios electrónicos por canales de comunicación propios de empresas; la versión impresa se aplicó de manera masiva en el ámbito empresarial. El contacto con las empresas, para la aplicación de la versión impresa, se realizó enviando previamente la propuesta del estudio y, una vez se obtuvo respuesta positiva por parte de ellas se acordaron las condiciones y la forma de aplicación.

Una vez recolectada la información se consolidó una base de datos en Excel, en la cual se depuró la información imputando los datos faltantes (Carracedo-Martínez & Figueiras, 2006). Posteriormente se realizó el análisis estadístico de los datos con SPSS versión 22, comparando las características del instrumento con la versión argentina; mediante la contrastación de los índices de confiabilidad (Cronbach) y validez (Análisis factorial), aunado al análisis de correlaciones.

Instrumento

Se empleo el inventario de estrés ocupacional (OSI, por sus iniciales en inglés) construido por Osipow y Spokane (1987, citados por Hicks, Sabanci & Bahr, 2015) en la versión adaptada al español a población argentina por Schmidt, et al. (2003), adecuado lingüísticamente para población colombiana por García-Neira, Piraquive, Salazar y García (2012) y posteriormente realizado el pilotaje por García Rubiano y Vélez - Botero (2015).

El instrumento cuenta con un total de 141 reactivos tipo Likert que indagán por la frecuencia de ocurrencia de determinados eventos, con opciones de respuesta que van desde “1” nunca, hasta “4” siempre. Este instrumento esta dividido en 3 escalas y 9 subescalas que exploran en detalle las dimensiones más destacadas en el fenómeno del estrés (Ver Tabla 1).

Tabla 1. Dimensiones evaluadas e ítems respectivos por el cuestionario OSI de estrés laboral de Osipow y Spokane (García - Neira, Piraquive, & Salazar, 2012)

Sección	Dimensión	Sub-escala	Descripción
Primera	Estrés Ocupacional	Sobrecarga ocupacional (RO)	Mide el grado en que las demandas ocupacionales exceden los recursos (personales y del lugar de trabajo) y el grado en que el individuo es capaz de cumplir con la carga esperada en el trabajo. Ítems que evalúa: 1 al 10.
		Insuficiencia del rol (RI)	Mide el grado en que el entrenamiento, la educación, las habilidades y la experiencia del individuo están ajustados a los requerimientos del trabajo. Ítems que evalúan 11 al 21.
		Ambigüedad del rol (RA)	Mide el grado en que las prioridades, expectativas y criterios de evaluación, en su lugar de trabajo, son claros para el individuo. Ítems del 22 al 31.
		Fronteras del rol (RA)	Mide el grado en que el individuo experimenta demandas de rol y lealtades conflictivas en su ambiente de trabajo ítems del 32 al 41.
		Responsabilidad (R)	Mide el grado en que la persona tiene o siente que tiene una gran responsabilidad sobre el desempeño o el bienestar de otros en el trabajo Ítems del 42 al 51.
		Ambiente físico (PE)	Mide el grado en que el individuo está expuesto a altos niveles de toxicidad ambiental o a condiciones físicas extremas Ítems del 52 al 61.

Sección	Dimensión	Sub-escala	Descripción
Segunda	Tensión Psicológica Cuestionario de tensión personal (PSQ)	Tensión Vocacional (VS)	Mide el grado en que el individuo tiene problemas con la calidad de su trabajo. También mide actitudes hacia el trabajo Ítems del 1 al 10.
		Tensión Psicológica (TSY)	Mide el grado en que la persona experimenta problemas. Ítems del 11 al 20.
		Tensión Interpersonal (IS)	Mide el grado en que la persona percibe disrupción en las relaciones interpersonales Ítems del 21 al 30.
		Tensión física (PSH)	Mide el grado en que el individuo expresa quejas sobre enfermedades físicas o malos hábitos de autocuidado. Ítems del 31 al 40.
Tercera	Recursos de Afrontamiento Cuestionario de Recursos Personales (PRQ)	Recreación (RE)	Mide el grado en que el individuo hace uso, y obtiene placer y relajación de actividades recreativas regulares. Ítems del 1 al 10.
		Autocuidado (SC)	Mide el grado en que el individuo practica regularmente actividades personales que reducen o alivian el estrés crónico. Ítems del 11 al 20.
		Soporte Social (SS)	Mide el grado en que la persona siente apoyo y ayuda por parte de los demás. Ítems del 21 al 30.
		Afrontamiento Racional Cognitivo (RC)	Mide el grado en que la persona posee y usa habilidades cognitivas para enfrentar el estrés relacionado con el trabajo. Ítems del 31 al 40.

Resultados

La muestra participante en el presente estudio estuvo conformada en un 39,7% por hombres y en un 60,3% por mujeres, con una edad promedio de 40 años. Los trabajadores vinculados al estudio pertenecen a empresas públicas (28.7%), privadas (67.7%) y mixtas (3.7%), y están vinculados en su mayoría mediante contrato a termino indefinido (55.1%), seguido por el contrato a termino fijo (23.7%) y prestación de servicios (14.9%); mientras que la menor proporción esta vinculada mediante contrato por obra o labor (6.3%)

Ahora bien, el instrumento evidencio una adecuada consistencia interna, reflejada en un Alfa de Cronbach global de 0.89. Este mismo índice se calculo para cada una de las 14 subescalas que conforman el OSI, mostrando siempre una confiabilidad media y alta consistente con los hallazgos de Leibovich de Figueroa & Schmidt (2004) (Ver Tabla 2).

Tabla 2. *Confiabilidad de las escalas y sub-escalas del OSI*

Dimensión	Escalas y Sub-escalas	Alpha de Cronbach	Alpha de Cronbach (Leibovich de Figueroa & Schmidt, 2004)
Estrés Ocupacional	Cuestionario de roles ocupacionales (ORQ)	0.9	0.86
	Sobrecarga ocupacional (RO)	0.80	0.8
	Insuficiencia del rol (RI)	0.85	0.66
	Ambigüedad del rol (RA)	0.79	0.76
	Fronteras del rol (RA)	0.60	0.6
	Responsabilidad (R)	0.69	0.77
	Ambiente físico (PE)	0.85	0.67
Tensión Psicológica	Cuestionario de tensión personal (PSQ)	0.92	0.8
	Tensión Vocacional (VS)	0.70	0.67
	Tensión Psicológica (PSY)	0.83	0.82
	Tensión Interpersonal (IS)	0.69	0.5
	Tensión física (PSH)	0.88	0.84
Recursos de Afrontamiento	Cuestionario de Recursos Personales (PRQ)	0.90	0.85
	Recreación (RE)	0.78	0.7
	Autocuidado (SC)	0.76	0.62
	Soporte Social (SS)	0.87	0.78
	Afrontamiento Racional Cognitivo (RC)	0.82	0.73

El análisis factorial con rotación varimax para los 14 factores, permitió ratificar la agrupación de los ítems en cada factor con relación a la distribución original de los ítems en subescalas. La varianza total explicada fue de 47,80% y las cargas en su mayoría significativas oscilaron entre 0.24 y 0.78 (Ver Tabla 3).

Tabla 3. *Análisis Factorial mediante extracción con componentes principales y rotación varimax*

Ítem	Roles Ocupacionales (ORQ)						Tensión Personal (PSQ)				Recursos Personales (PRQ)			
	RO	RI	RA	RB	R	PE	VS	PSY	IS	PHS	PRQ	RE	SC	SS
ORQ-1	,723													
ORQ-2	,678													
ORQ-3	,491													
ORQ-4	,370													
ORQ-5	,195													

Ítem	Roles Ocupacionales (ORQ)					Tensión Personal (PSQ)				Recursos Personales (PRQ)				
	RO	RI	RA	RB	R	PE	VS	PSY	IS	PHS	PRQ	RE	SC	SS
ORQ-6	,004													
ORQ-7	,638													
ORQ-8	,631													
ORQ-9	,686													
ORQ-10	,707													
ORQ-11		,701												
ORQ-12		,616												
ORQ-13		,511												
ORQ-14		,200												
ORQ-15		,414												
ORQ-16		,687												
ORQ-17		,749												
ORQ-18		,689												
ORQ-19		,181												
ORQ-20		,512												
ORQ-21		,239												
ORQ-22			,442											
ORQ-23			,171											
ORQ-24			,310											
ORQ-25			,090											
ORQ-26			,053											
ORQ-27			,437											
ORQ-28			,064											
ORQ-29			,105											
ORQ-30			,405											
ORQ-31			,412											
ORQ-32				,128										
ORQ-33				-,064										
ORQ-34				,054										
ORQ-35				,486										
ORQ-36				,645										
ORQ-37				,112										
ORQ-38				,642										
ORQ-39				,575										
ORQ-40				-,245										
ORQ-41				,705										
ORQ-42					,205									
ORQ-43					,259									
ORQ-44					,652									

Ítem	Roles Ocupacionales (ORQ)						Tensión Personal (PSQ)				Recursos Personales (PRQ)			
	RO	RI	RA	RB	R	PE	VS	PSY	IS	PHS	PRQ	RE	SC	SS
ORQ-45					,657									
ORQ-46					,705									
ORQ-47					,562									
ORQ-48					,236									
ORQ-49					,418									
ORQ-50					,257									
ORQ-51					-,031									
ORQ-52						,653								
ORQ-53						,760								
ORQ-54						,731								
ORQ-55						,691								
ORQ-56						,713								
ORQ-57						,677								
ORQ-58						,280								
ORQ-59						,449								
ORQ-60						,678								
ORQ-61						,528								
PSQ-1								,219						
PSQ-2								,278						
PSQ-3								,289						
PSQ-4								,293						
PSQ-5								,505						
PSQ-6								-,003						
PSQ-7								,405						
PSQ-8								,008						
PSQ-9								,011						
PSQ-10								,135						
PSQ-11									,065					
PSQ-12									,140					
PSQ-13									,109					
PSQ-14									,089					
PSQ-15									-,061					
PSQ-16									-,015					
PSQ-17									-,033					
PSQ-18									,072					
PSQ-19									,138					
PSQ-20									,039					
PSQ-21										,480				
PSQ-22										,076				

Ítem	Roles Ocupacionales (ORQ)						Tensión Personal (PSQ)				Recursos Personales (PRQ)			
	RO	RI	RA	RB	R	PE	VS	PSY	IS	PHS	PRQ	RE	SC	SS
PSQ-23									-,008					
PSQ-24									-,063					
PSQ-25									,118					
PSQ-26									,167					
PSQ-27									-,214					
PSQ-28									,361					
PSQ-29									,453					
PSQ-30									,181					
PSQ-31										,582				
PSQ-32										,512				
PSQ-33										,232				
PSQ-34										,665				
PSQ-35										,716				
PSQ-36										,656				
PSQ-37										,668				
PSQ-38										,559				
PSQ-39										,705				
PSQ-40										,667				
PRQ-1											,363			
PRQ-2											,571			
PRQ-3											,600			
PRQ-4											-,008			
PRQ-5											,588			
PRQ-6											,666			
PRQ-7											,381			
PRQ-8											,414			
PRQ-9											,595			
PRQ-10											,646			
PRQ-11												,114		
PRQ-12												,084		
PRQ-13												-,040		
PRQ-14												,240		
PRQ-15												,723		
PRQ-16												,103		
PRQ-17												,095		
PRQ-18												,781		
PRQ-19												,747		
PRQ-20												,175		
PRQ-21														,647

Ítem	Roles Ocupacionales (ORQ)						Tensión Personal (PSQ)				Recursos Personales (PRQ)			
	RO	RI	RA	RB	R	PE	VS	PSY	IS	PHS	PRQ	RE	SC	SS
PRQ-22														,476
PRQ-23														,615
PRQ-24														,772
PRQ-25														,774
PRQ-26														,716
PRQ-27														,733
PRQ-28														,749
PRQ-29														,607
PRQ-30														,215
PRQ-31														,160
PRQ-32														,239
PRQ-33														,419
PRQ-34														,530
PRQ-35														,586
PRQ-36														,302
PRQ-37														,627
PRQ-38														,717
PRQ-39														,704
PRQ-40														,653

Adicionalmente, como indicador de la validez de constructo se analizaron las correlaciones intratest; las cuales evidencian asociaciones significativas entre las escalas y subescalas. Así pues, la escala “Roles Ocupacionales” muestra relaciones medias-altas significativas con las 6 subescalas que la componen (RO, RI, RA, RB, R), la escala “Tensión Personal” tiene relaciones fuertes y significativas con las 4 subescalas que la componen (VS, PSY, IS, PHS), así mismo la escala “Recursos Personales” tiene relaciones fuertes y significativas con las 4 subescalas que la componen (RE, SC, SS, RC); de igual se confirma la correlación entre las tres escalas principales, tal como lo reportan Leibovich de Figueroa & Schmidt (2004) (Ver Tabla 4).

Tabla 4. Correlaciones Escalas-Subescalas

Fuente Escalas	ORQ	RO	RI	RA	RB	R	PE	PSQ	VS	PSY	IS	PHS	PRQ	RE	SC	SS	RC
ORQ	1	,666**	,684**	,732**	,782**	,522**	,510**	,637**	,667**	,592**	,464**	,446**	,337**	,278**	,157**	,319**	,238**
RO		1	,228**	,387**	,405**	,447**	,235**	,427**	,381**	,373**	,332**	,357**	,206**	,221**	,098**	,158**	,130**
RI			1	,578**	,613**	,074**	,128**	,449**	,581**	,427**	,294**	,259**	,311**	,273**	,209**	,243**	,222**
RA				1	,637**	,135**	,187**	,489**	,586**	,480**	,359**	,278**	,347**	,242**	,158**	,309**	,340**
RB					1	,245**	,237**	,533**	,621**	,514**	,380**	,319**	,278**	,222**	,139**	,248**	,206**
R						1	,266**	,299**	,202**	,267**	,231**	,275**	,067**	,074**	,038	,099**	0,032
PE							1	,330**	,247**	,280**	,254**	,317**	,167**	,116**	,032	,214**	,098**
PSQ								1	,742**	,869**	,815**	,859**	,516**	,411**	,316**	,436**	,370**
VS									1	,639**	,489**	,462**	,388**	,271**	,188**	,346**	,339**
PSY										1	,596**	,641**	,471**	,366**	,251**	,403**	,377**
IS											1	,647**	,401**	,316**	,374**	,261**	,276**
PHS												1	,392**	,346**	,347**	,276**	,778**
PRQ													1	,773**	,718**	,718**	,457**
RE														1	,553**	,380**	,457**
SC															1	,281**	,433**
SS																1	,475**
RC																	1

Finalmente, se obtuvieron las distribuciones percentiles de la muestra, replicando el ejercicio realizado por Leibovich de Figueroa & Schmidt (2004) para el manejo de las puntuaciones del instrumento, tanto para población general como en función del género, sugiriendo diferencias en cada sub-escala entre las poblaciones colombiana y argentina; y así mismo, brindando un perfil general de los parámetros de interpretación adecuados para la población colombiana.

La comparación de la distribución percentil argentina con la distribución colombiana, llama la atención acerca de las diferencias entre estas poblaciones. Tomando como punto de referencia el percentil 50, en la población general se observan mayoritariamente puntajes más bajos en la población colombiana, salvo en las subescalas Ambiente físico (PE) y Autocuidado (SC) (Ver tabla 5); para la población femenina los puntajes son en general más bajos, exceptuando las escalas Ambiente físico (PE), Recreación (RE) y Autocuidado (SC), que presentan puntuaciones iguales a los de la población argentina; mismo patrón que se evidencia para la población masculina, para la cual los puntajes iguales se presentan para las escalas Ambiente físico (PE) y Autocuidado (SC) (Ver tabla 6).

Tabla 5. *Percentiles Escalas-Subescalas para la muestra general*

Fuente	Percentiles														
	RO	RI	RA	RB	R	PE	VS	PSY	IS	PHS	RE	SC	SS	RC	
Hallazgos Propios	1	11	12	10	13	13	10	10	10	12	10	13	13	17	16
	5	13	14	11	15	15	10	11	11	14	10	16	15	21	20
	15	16	16	14	17	18	11	12,85	13	16	13	19	18	26	24
	25	18	19	15	18	20	12	14	15	18	14	21	19	29	25
	35	19	21	16	19	21	13	15	16	19	16	22	21	31	27
	50	22	23	19	21	23	16	16	18	21	18	24	23	34	29
	65	24	26	21	23	25	18	18	20	22	20	26	25	36	31
	75	26	28	23	24	27	20	20	22	23	22	28	26	38	33
	85	28	31	25	26	29	23	21	24	25	26	30	28	39	35
	95	31	35	28	29	32	29	24	28	28	31	34	33	40	38
	99	34,81	39	33	33	35	34,81	29	33	31	37	37	38	40	40

Fuente	Percentiles															
	RO	RI	RA	RB	R	PE	VS	PSY	IS	PHS	RE	SC	SS	RC		
Leibovich de Figueroa & Schmidt (2004)	1	11	13	10	12	11	10	11	12	13	10	13	12	19	19	
	5	14	15	14	14	16	10	13	14	17	13	17	15	28	22	
	15	17	19	16	17	19	11	15	16	20	15	20	18	35	27	
	25	19	22	18	20	21	12	16	19	21	17	22	19	37	29	
	35	21	25	20	22	22	13	17	20	22	19	23	20	39	31	
	50	25	30	23	24	24	15	19	23	24	22	25	22	42	33	
	65	29	33	25	27	27	17	21	25	26	25	28	24	44	36	
	75	31	36	27	29	29	20	22	27	28	27	30	27	45	38	
	85	34	38	29	33	32	23	24	29	30	31	32	29	46	40	
	95	37	44	34	37	35	30	27	34	33	37	37	33	48	43	
	99	45	49	39	43	40	41	32	40	36	44	40	38	50	47	

Tabla 6. Percentiles Escalas-Subescalas por género

Género	Percentiles															
	RO	RI	RA	RB	R	PE	VS	PSY	IS	PHS	RE	SC	SS	RC		
Mujeres	1	11	12	10	13	13	10	10	10	12	10	13	12,36	15,36	16	
	5	13	14	11	15	15	10	11	11	14	10,8	16	15,8	21,8	20	
	15	16	17	14	17	18	11	13	14	16	13	19	18	27	23	
	25	18	19	15	18	19	12	14	15	18	14	20	20	29	25	
	35	19	21	17	19	21	13	15	16	19	16	22	21	32	27	
	50	22	23	19	21	23	15	16	18	20	18	24	23	34	29	
	65	24	26	21	23	25	17	18	20	22	21	26	25	37	31	
	75	26	28	23	24	26	20	19	22	23	23	27	26	38	32	
	85	28	31	25	26	28	22	21	24	25	26	29	28	39	35	
	95	32	35	28	28	31	28	24	28	29	32	34	33	40	37	
99	34	38,64	33	33	35	32	28	33	32	37	37	38	40	40		
Percentil 50 (Leibovich de Figueroa & Schmidt, 2004)		24	29	22	24	24	15	20	23	24	23	24	23	41	32	

Género	Percentiles	RO	RI	RA	RB	R	PE	VS	PSY	IS	PHS	RE	SC	SS	RC
		Hombres	1	11	12	10	13	12,84	10	10	10	12	10	13,84	13
5	13		14	11	15	15	10	11	11	14	10	16	15	20	20
15	16		16	13	17	19	11	12	13	16,6	12	19	18	25	24
25	18		18	15	18	21	13	14	14	18	14	21	19	28	25
35	19		20	16	19	22	14	15	16	19	16	23	20	31	27
50	21		23	19	21	24	16	16	18	21	18	24	22	33	29
65	24		26	21	22	26	18	18	20	22	20	27	25	36	31
75	26		28	23	24	27	21	20	22	24	22	28	26	37	33
85	27		31	25	26	29	25	21	24	25	25	30,4	28	39	35
95	30		35	29,8	30	32	31	24,8	27	28	29	34	33	40	38
99	35,16		39	34	33,16	35	38,32	30	31,16	31	37	37	39,16	40	40
Percentil 50 (Leibovich de Figueroa & Schmidt, 2004)		26	30	24	24	26	16	19	21	24	20	27	22	42	34

Discusión

El objetivo de este estudio fue realizar la validación de contenido del inventario de estrés ocupacional (OSI), con el ánimo de identificar si se trata de una herramienta con propiedades adecuadas para la evaluación del estrés en la población trabajadora colombiana.

En primer lugar, el análisis del coeficiente alfa de Cronbach mostró una confiabilidad alta para el instrumento en general (0.89). Para el caso de las escalas que componen el instrumento se encontró una confiabilidad de 0.90 para la escala “roles ocupacionales”, 0.92 para la escala “tensión personal” y 0.90 para la escala “recursos personales”. Estos hallazgos son consistentes con las propiedades reportadas por Schmidt, et al. (2003) y Leibovich de Figueroa & Schmidt (2004). Adicionalmente, este análisis evidencia que la eliminación de cualquiera de los reactivos no aportaría de forma significativa al mejoramiento del coeficiente de confiabilidad, por lo que se asume el contenido de los ítems contempla aspectos relevantes en la medición del estrés y los constructos contemplados en el cuestionario.

Las correlaciones entre escalas y subescalas evidencian siempre asociaciones significativas entre cada escala y las subescalas que las componen. Es preciso mencionar que las subescalas que componen la escala “recursos personales” se correlacionan de forma negativa y significativa con las otras escalas del instrumento, poniendo de manifiesto que en presencia de recursos para afrontar el estrés, las puntuaciones sobre el conflicto que genera el rol ocupacional y las manifestaciones de tensión serán menores. Adicionalmente es preciso mencionar que estas asociaciones ponen de manifiesto una adecuada construcción de las escalas y subescalas en relación con sus contenidos; lo cual, a su vez, es un indicador de la pertinencia de cada grupo de subescalas para evaluar los constructos asociados a la evaluación del estrés en cada una de las tres dimensiones propuestas por el instrumento.

Finalmente, la obtención de distribuciones percentiles propias resulta un insumo fundamental para la interpretación de los resultados futuros de la aplicación del instrumento. La comparación de las distribuciones percentiles evidencia diferencias en los percentiles de la población colombiana, en comparación con la población argentina. Confirmada la validez y confiabilidad del instrumento, esta información es fundamental para dar soporte y contexto de realidad a las interpretaciones que se hagan de la aplicación del instrumento en futuras aplicaciones. Una primera aproximación al análisis comparativo de estos resultados indica que la muestra colombiana presenta una situación menos desfavorable que la reportada para la población argentina, en tanto que los puntajes son en general más bajos en la mayoría de las subescalas; lo cual además plantea una potencial afinidad de la muestra colombiana con respecto a la norteamericana, de acuerdo con lo señalado por Leibovich de Figueroa & Schmidt (2004).

Con base en la exploración realizada, es posible afirmar que los resultados obtenidos señalan al inventario de estrés ocupacional-OSI como un instrumento con propiedades psicométricas consistentes con lo reportado en la adaptación argentina del instrumento, haciendo de este una herramienta de medición potencialmente adecuada para la población colombiana. Esto teniendo en cuenta que el inventario de estrés ocupacional-OSI: (a) muestra niveles favorables de discriminación, (b) tiene una estructura armónica evidente en las asociaciones entre sus componentes (escalas, subescalas e ítems) y, (c) posee una confiabilidad alta.

Así pues, esta primera aproximación, presenta al inventario de estrés ocupacional-OSI como un instrumento de medida confiable y sensible, con la capacidad para evaluar de forma cabal el estrés en la población trabajadora colombiana. De tal suerte que resulta de suma importancia darle continuidad a este estudio, no solo para ahondar en las condiciones de validez

del instrumento, sino también para establecer de forma precisa los criterios de baremación requeridos para la interpretación de los resultados del instrumento en el contexto colombiano.

Referencias

- Arce, A., Silvia, R. (2012). Factores organizacionales causantes del estrés en el trabajo y estrategias para afrontarlo. *Revista Venezolana de Gerencia*, 17(60), 611-634. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/html/290/29024892005/>
- Arias, G. (2012). Estrés laboral en trabajadores desde el enfoque de los sucesos vitales. *Revista Cubana De Salud Pública*, 38 (4) 2-30. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21425049004>
- Barra, E. (2003). *Psicología de la salud*. Chile: Mediterráneo.
- Bhawuk, D. P., Brislin, R. W. (2000). Cross-cultural training: A review. *Applied Psychology: An International Review*, 49(1), 162-191. doi: <https://doi.org/10.1111/1464-0597.00009>
- Carracedo-Martínez, E, y Figueiras, A. (2006). Tratamiento estadístico de la falta de respuesta en estudios epidemiológicos transversales. *Revista de Salud Pública de México*, 48 (4), 341-347. Recuperado de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0036-36342006000400009
- Carvalho, F., Freitas, I., Crubellate, J. (2008). Stress in Organizations: between Efficiency and the Institutionalization of Fear. *BAR – Brazilian Administration Review*. 5 (1), 37-53. Recuperado de: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1807-76922008000100004
- Duran, M. (2010). Bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Strategies*, 1, 71 - 84. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3698512>
- García – Neira, M. C., Piraquive, K. G, Salazar, L. J. (2012). *Validez de contenido del cuestionario de estrés ocupacional (OSI) en la ciudad de Bogotá, Colombia*. Trabajo de grado. Universidad Santo Tomás.
- García, M., Vélez, H. (2018). Exploración de las características psicométricas del inventario de estrés ocupacional - OSI para el contexto colombiano. *Psicogente*, 21(39), 140-161. doi.10.17081/psico.21.39.2828
- Hicks, R.E., Sabanci, A., Bahr, M. (2015). Assessing stress at work across occupations and cultures using the occupational stress inventory revised. *World Journal of Management*, 6(1), 1-9. Recuperado de: <http://www.wjmpapers.com/static/documents/March/2015/1.Richard-Shifted.pdf>
- Lazarus, R. (1999). *Stress and Emotion: A New Syntesis*. New York: Springer Publishing Company.
- Leibovich de Figueroa, N., Schmidt, V. (2004). El uso de instrumentos psicológicos para la evaluación del estrés ocupacional en nuestro medio. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación Psicológica*. 17, 139 – 157. Recuperado de: http://www.aidep.org/03_ridep/R17/R177.pdf
- León, O.G., Montero, I. (2005). *Métodos de investigación en Psicología y Educación*. Madrid: McGraw-Hill.

- Loaiza, E., Peña, A. (2013). Niveles de estrés y síndrome de Burnout en contadores públicos de Colombia. *Actualidad contable faces*, 16 (26) 27-44. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/257/25728399003.pdf>
- López, L., Campos, J. (2002). Evaluación de Factores Presentes en el Estrés Laboral. *Revista de Psicología*, 11 (1), 149-165. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=26411111>
- Merín, J., Cano – Vindel, A., Miguel, J. (1995). El estrés laboral: bases teóricas y marco de intervención. *Ansiedad y estrés*, 1(2-3), 113 -130. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4195267>
- Schaper, N. (2004) Theoretical substantiation of human resource management from the perspective of work and organizational psychology. *Management Revue*, 15, 192-200. Recuperado de: https://www.jstor.org/stable/41783464?seq=1#page_scan_tab_contents
- Schmidt, V., Leibovich de Figueroa, N., Schufer, M., González, M., Marconi, A. (2003). *Inventario de estrés ocupacional (OSI): la muestra argentina*. Buenos Aires, Argentina: Departamento de Publicaciones, Facultad de Psicología, U. B. A.
- Van de Vijver, F. J. R., Chasiotis, A., Breugelmans, S. M. (Eds.) (2011). *Fundamental questions of cross-cultural psychology*. Cambridge, United Kingdom: Cambridge University Press.
- Vergara, A., Balluerka, N (2000). Metodología en la investigación transcultural: perspectivas actuales. *Psicothema*, 12(2), 557-562. Recueperado de: <http://www.psicothema.es/pdf/625.pdf>

