

ADAPTACIÓN DE LA ESCALA DE ESTRÉS LABORAL ORGANIZACIONAL PARA TRABAJADORES MEXICANOS

Samuel Medina Aguilar, María de Lourdes Preciado Serrano, Manuel Pando Moreno

Departamento de Salud Pública, Centro Universitario de Ciencias de la Salud. Universidad de Guadalajara (Guadalajara, Jal., México)

Email: samaguilar460@hotmail.com



Introducción

El impacto del medio ambiente ocupacional es estudiado bajo el término de factores psicosociales o riesgos de trabajo psicosociales. La mayoría de los estudios sobre la salud de los trabajadores consideran al estrés como uno de los factores psicosociales más nocivos (1,2,3). El ambiente laboral representa la manera de expresión del hombre en su esfera social y económica, donde se producen y reproducen las vivencias e ideas sobre la salud, la seguridad emocional, la autoestima, la expectativa de logro, el prestigio social, la comunicación, etc., y donde se presenta un peculiar proceso de estrés, nombrado indistintamente estrés laboral o distrés (4).

El estudio del estrés organizacional ha sido de especial interés para los estudiosos de la salud de los trabajadores, ya que sus efectos han sido nocivos tanto para la producción como para la convivencia social de los miembros de la organización laboral y su salud. Este interés, por tanto, ha permitido desarrollar modelos de cierta complejidad capaces de explicar los principales factores psicosociales generadores de estrés en el medio ambiente de trabajo y la percepción o respuesta del individuo.

Desde los años 60's del siglo pasado se han generado un sinnúmero de artículos relacionados a la medición de los efectos adversos de las condiciones de trabajo para la salud del trabajador. Desde entonces se ha tratado de conformar modelos teóricos explicativos del estrés, tales como la Teoría de Adecuación Persona-Trabajo (5, 6, 7), la cual establece que una discrepancia entre demandas del entorno y las capacidades individuales pueden originar reacciones de estrés mental o físico (8, 9), es decir, la reacción de estrés se produce cuando las demandas evaluadas por la persona agotan o exceden los recursos con los que se cuenta para afrontar la situación.

El modelo teórico de "Demanda-Control" (10) establece que el control se asocia positivamente con la satisfacción en el trabajo, compromiso, implicación, rendimiento y motivación, en tanto que bajos niveles de control podrían generar síntomas somáticos, distrés emocional, estrés del rol, absentismo y movilidad (11). Una combinación de alta demanda con alto control llevaría a un trabajo muy productivo (un "eustres"), la combinación más perjudicial estaría dada por un trabajo muy demandante con un escaso control del mismo.

Más recientemente se ha desarrollado la teoría del Esfuerzo-Recompensa (12, 13, 14), con respecto a la relación entre el ambiente del trabajo y la salud del empleado. Esta teoría determina que las características contextuales de la situación laboral son relevantes en el proceso de estrés; tales como la cultura organizacional y ética, el estilo de dirección, la estructura jerárquica, la implicación de los sindicatos, la seguridad en el trabajo, la perspectiva de la trayectoria laboral, el salario, la tarea, etc. El desequilibrio percibido ocurrirá si el esfuerzo extrínseco es desgastante durante el trabajo (ejemplo, la presión de tiempo, las demandas crecientes, responsabilidad) y no corresponde con la recompensa que se obtiene. Como resultado, el empleado siente que su posición social se amenaza, produciéndole estrés, cambios en la actividad fisiológica y eventualmente enfermedad cardiovascular. Según esta teoría hay tres tipos de recompensa: 1) estatus o posición en la organización, 2) recompensa de la estima, y 3) gratificación monetaria (15).

Bajo este modelo se desarrolló el Cuestionario del Desequilibrio de la Recompensa del Esfuerzo (Effort-Reward Imbalance Questionnaire) del cual han derivado diversas versiones y se ha traducido del alemán, al holandés, inglés y español (16, 17, 18). Ha demostrado tener confiabilidad calculada por el alpha de Cronbach $\alpha=0.70$ o

superior, y validez factorial sobre 0.90 (19). De este cuestionario se desarrolló el empleado por la OIT/OMS sustentado por Ivancevich & Matteson en 1989, aplicado en el método llamado de Michigan (20). La versión en español no ha tenido la adaptación ni validación adecuada. El cuestionario pretende medir estresores organizacionales, grupales e individuales. Entre los estresores organizacionales están: el clima, la estructura, el territorio, la tecnología y la influencia del líder. Los aspectos individuales hacen referencia a ambigüedad del rol, conflicto de rol, sobre carga de trabajo, los relativos al desarrollo de la carrera y responsabilidad por otras personas. Por último, los estresores grupales incluyen la cohesión y respaldo. Esta versión está constituida por 55 ítems y se ha aplicado en diversos trabajadores (21,22, 23, 24), pero se desconocen los análisis estadísticos de validez y confiabilidad para la población mexicana.

Por estas circunstancias, el presente estudio pretende adaptar y validar la estructura factorial del Cuestionario de Estrés Laboral en su dimensión organizacional en la población antes mencionada.

Material y Métodos

Sujetos: Se encuestó a 254 trabajadores que acudían a las Clínicas Odontológicas particulares o de servicios universitarios en la Ciudad de Guadalajara, Jal. (México). El número de participantes se determinó de acuerdo a los requerimientos para la validación de una escala (25, 26). La edad de los participantes comprendió entre 17 y 66 años, con media de 32.96 y desviación estándar de 11.27. El 53.3% (136) fueron mujeres y el 46.3% (118) hombres. El nivel de estudios comprendió todos los niveles, desde la primaria básica hasta estudios de doctorado. Los participantes manifestaron tener actividad laboral de empleados, supervisores, técnicos especializados, docentes y profesionistas en general. La antigüedad en el puesto laboral estuvo en el rango de 6 meses hasta 35 años.

Instrumento: El Cuestionario de Estrés Laboral publicado por la OIT-OMS consta de veinticinco ítems relacionados con: estructura y clima organizacional, tecnología, influencia del líder, territorio y cohesión del grupo de trabajo. Fue validado en una muestra de 38,072 trabajadores de todos los sectores de producción, por actividades, tamaño de las empresas, situación socioeconómica de la organización, edad, género, antigüedad en organización y puesto de trabajo de los sujetos. Su utilidad estriba en la capacidad para predecir las fuentes de riesgos psicosociales (27). Para cada ítem de la encuesta, se solicita siete opciones de respuesta (1 a 7) si la condición es desde nunca o hasta siempre.

Procedimiento: En la presente investigación el cuestionario de estrés laboral (OIT/OMS) se sometió a un análisis de contenido de acuerdo con los principios teóricos del Desequilibrio de la Recompensa del Esfuerzo, durante el cual se invitó a expertos a comentar la redacción y la relación con la dimensión organizacional. Como resultado de este análisis, se modificó la presentación de los ítems, pero se conservó la cantidad, el contenido y el orden de los mismos. La modificación en la redacción fue para señalar específicamente la relación del ítem con el estrés, porque no quedaba claro para los encuestados. Para fines de codificación se graduaron las opciones de respuesta de 0=nunca hasta 6=siempre. La aplicación del cuestionario se llevó a cabo en las salas de espera de diversas clínicas odontológicas por los sujetos que llenaran los criterios de ser trabajador asalariado con una antigüedad no menor de seis meses. El llenado del mismo estuvo supervisado por el responsable de la investigación, quien sólo intervino para verificar que estuviera completo.

Análisis de datos: Se diseñó una base de datos con el paquete SPSS, versión 13 para Windows, para el análisis estadístico. Se consideraron los criterios de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y el valor de esfericidad Bartlett para determinar la pertinencia del análisis factorial. La estructura factorial de la escala se evaluó mediante el método de componentes principales y rotación varimax ortogonal y se consideró cada factor si el valor eigen era igual o superior a uno, además los ítems que los conformarían deberían puntuar más de 0.30 en su peso factorial. Después se estableció el punto de corte con la distribución cuartil y se clasificó a los participantes.

Resultados

La prueba KMO (0.915) nos muestra un nivel adecuado de los ítems para continuar con el análisis. Su esfericidad es de 2581.93 para 276 grados de libertad y reporta 0.000 de significancia; lo cual hace pertinente el análisis factorial confirmatorio. Después de tres iteraciones se obtuvieron dos factores que explican el 43.55% de la varianza total, constituidos con ítems de peso factorial superior a 0.37 y cuya validez relevante es de 65% en el cuestionario en general. Al primer factor se le denominó Condiciones Organizacionales y presentó 65% de validez relevante (promedio de la raíz de las comunalidades), en este factor están 21 ítems que en el original valoran la estructura, la cohesión y respaldo del grupo laboral. En tanto que el segundo factor llamado Procesos

Administrativos tiene 4 ítems que en el original se refieren a trámites y procesos administrativos de la organización, el cual presentó 64% de validez relevante. La confiabilidad del instrumento se obtuvo con el método Alpha de Cronbach y se obtuvo 0.9218, lo cual sugiere una alta adecuación del instrumento para la población en estudio (ver Tabla No. 1).

Tabla 1. Valores Eigen del Análisis Factorial Confirmatorio para la Escala de Estrés Laboral Organizacional

<i>Items</i>	<i>Condiciones Organizacionales</i>	<i>Procesos Administrativos</i>
<i>C1. El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés?</i>	0.452	
<i>E2. El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa?</i>		0.553
<i>O3. El que no este en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés?</i>	0.584	
<i>T4. El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa?</i>	0.519	
<i>I5. El que mi supervisor no de la cara por mi ante los jefes me estresa?</i>	0.606	
<i>I6. El que mi supervisor no me respete me estresa?</i>	0.661	
<i>F7. El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés?</i>	0.541	
<i>R8. El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés?</i>	0.586	
<i>F9. El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés?</i>	0.721	
<i>C10. El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa?</i>	0.711	
<i>C11. El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa?</i>	0.749	
<i>E12. El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés?</i>	0.686	
<i>I13. El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa?</i>	0.731	
<i>T14. El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa?</i>	0.57	
<i>O15. El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa?</i>	0.374	

<i>E16. El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés?</i>		0.675
<i>I17. El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés?</i>	0.697	
<i>F18. El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa?</i>	0.636	
<i>R19. El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés?</i>	0.608	
<i>C20. El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés?</i>	0.667	
<i>F21. El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés?</i>		0.532
<i>O22. El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa?</i>		0.682
<i>R23. El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés?</i>	0.49	
<i>E24. El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés?</i>	0.617	
<i>T25. El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés?</i>	0.48	
VALIDEZ RELEVANTE	64.9	64.0
VARIANZA EXPLICADA	35.75%	6.83%

Fuente Directa; C=Clima organizacional, E=Estructura organizacional, O=Territorio organizacional, T=Territorio, I=Influencia del líder, F=Falta de cohesión, R=Respaldo del grupo. En el cuestionario original (40).

El punto de corte para la calificación de los participantes se determinó por la distribución cuartil de los puntajes de los participantes. Se estableció el primer nivel como bajo; el segundo nivel como medio, y el tercer nivel denominado alto. El promedio del puntaje en el primer factor fue de 44.29 con desviación estándar de 25.19, y en el segundo factor el puntaje promedio fue de 5.75 con desviación estándar de 4.15. El 17.5% (45) de los trabajadores se ubica en el nivel bajo de estrés laboral en la dimensión de condiciones organizacionales; el 74.0% se ubica en el nivel medio de estrés laboral, y el 8.3% está en el nivel alto de estrés laboral en esta dimensión; con diferencias entre medias estadísticamente significativas ($p < 0.000$) como se muestra en la Tabla No. 2.

Tabla 2. Nivel de Estrés Laboral por las condiciones organizaciones en trabajadores de la Zona Metropolitana de Guadalajara. Promedio \pm Desviación estándar.

	n	%	Media	\pm	Desv. Est.	Min.	Max.
--	----------	----------	--------------	-------------------------	-------------------	-------------	-------------

Bajo	45	17.7	12.3* ±	4.1	8	20
Medio	188	74.0	45.6 ±	17.2	21	81
Alto	21	8.3	96.9* ±	9.3	84	110

*prueba t=0.0000 con p <0.000; Fuente Directa

El 33.5% de los participantes se califica en el nivel bajo estrés laboral en la dimensión de procesos administrativos; el 65.0% tiene un nivel medio de estrés laboral, y el 1.6% califica en el nivel alto de estrés laboral en esta misma dimensión; con diferencias entre medias estadísticamente significativas ($p < 0.0003$) (ver Tabla No. 3). Al comparar las diferencias de medias de estrés laboral en la dimensión condiciones organizacionales entre hombres y mujeres, se encontró diferencias significativas ($p = 0.0063$), calificando más las mujeres (media=48.27) que lo hombres (media=29.72) y aún más que el promedio general. En el segundo factor denominado estrés por procesos administrativos no se encontró diferencia significativa, sin embargo las mujeres puntuaron más (media=6.01) que el promedio general.

Tabla No. 3. Nivel de Estrés Laboral por los procesos administrativos en trabajadores de la Zona Metropolitana de Guadalajara. Promedio ± Desviación estándar.

	n	%	Media	±	Desv. Est.	Min.	Max.
Bajo	85	33.5	1.6*	±	1.2	0	3
Medio	165	65.0	8.2	±	4.0	4	17
Alto	4	1.6	19.0*	±	2.0	18	22

*prueba t=0.0003 con p <0.000; Fuente Directa

Discusión

Las referencias bibliográficas sobre medidas de estrés en trabajadores es amplia (28, 29, 30, 31, 32, 33), sin embargo, para el estrés organizacional como una de sus dimensiones se encontraron muy pocos reportes realizados con el instrumento de medida que recomienda la OIT/OMS (34, 35), además, no se tiene elementos de su validación y ni de su tipificación en trabajadores mexicanos. Esto conlleva a un serio inconveniente en cuanto a las comparaciones entre resultados.

La validación mediante el análisis factorial del cuestionario de estrés laboral demostró sustentarse tan sólo con dos dimensiones, resultado muy diferente al propuesto por la OIT/OMS (36, 37) que con 25 ítems pretende medir siete dimensiones, ubicando a tres de los ítems en una dimensión. Aunque el supuesto estadístico factorial implica que de un dominio de ítems los que carguen mayor a 0.40 como valor eigen explicarían un cierto porcentaje de varianza, parece ser que no es consistente dejar tres ítems en un factor.

Los resultados de la presente investigación podrán fortalecer el concepto unidimensional del estrés en condiciones organizacionales bajo la teoría del Esfuerzo-Recompensa, pudiendo calificar el estrés organizacional tanto con los aspectos políticos y estructurales, como administrativos.

Una de las aportaciones más importantes del análisis factorial de la Escala de Estrés Laboral Organizacional es que posee un potencial de utilidad amplio, por la fortaleza de carácter psicométrico obtenido, ya que la confiabilidad Alpha de Cronbach fue superior al 92 y la validez relevante en 64%, lo cual sugiere que el porcentaje restante pueda ser investigado por otros factores psicosociales de riesgo, tales como la capacidad de afrontamiento, los estilos de vida, el apoyo social, entre otros aspectos.

Si bien es cierto que en otros estudios la prevalencia del nivel de estrés organizacional se reporta en entre 4% y 7% (38, 39, 40), en el presente estudio se obtuvo el 8.3% a nivel alto en las condiciones organizacionales, indicando que se percibe estrés por no comprender las metas y visión de la empresa, no contar con equipo disponible para las tareas, el no conformar equipos de trabajo eficientes y con soporte de la organización entre

otros aspectos. Los estresores referidos al proceso administrativo del lugar de trabajo sólo impactan al 1.6% de los encuestados, lo que hace suponer que los informes requeridos o las actividades asignadas, no se perciben como estresantes.

Resumen

El propósito del presente estudio fue la adaptación y validación de la Escala de Estrés Laboral Organizacional, basada en el modelo de "esfuerzo-recompensa" a trabajadores mexicanos, mediante el análisis factorial confirmatorio. Los resultados muestran que la escala con 25 ítems se constituye en dos dimensiones: condiciones organizacionales y procesos administrativos, como medición del estrés. Se reportó el 64% de validez relevante, con 43.55% de varianza explicada y 0.92 de confiabilidad Alpha de Cronbach. Se calificó a los participantes, y el 8.3% se ubica en el nivel alto de estrés. Se encontró diferencias significativas en los niveles de estrés reportados por sexo, siendo mayor el nivel para las mujeres. Se concluyó que esta escala puede ser un instrumento válido y fiable para medir el estrés organizacional.

Palabras clave: Estrés organizacional, Esfuerzo-recompensa, análisis factorial, condiciones organizacionales.

Abstract

The objective of the present study was the adaptation and validation of The Escala of Organizational Psychological Stress, based in the model of "effort-reward" to Mexican workers, on the factorial analysis confirmatory. The results sample that the escale with 25 items, constitute in two dimentions: organizational conditions, and administrative process, as meditation of stress. It reports the 64% of relevant validity, with 43.55% explaint variance and 0.92 of confiability Cronbach's alpa. It described at the participants and the 8.3% be situated in the high level of stress. It found significatives differences in the levels of stress reported by sex, being major the level for the women. It concludes that this escale can be a valid instrument and fiability to measure the organizational stress.

Key words: Organizational stress, Effort-reward, Factorial analysis, Organizational conditions.

Referencias

1. Carreño, G.S., M.E. Medina, N. Martínez, F. Juárez y L. Vázquez 2006. Características organizacionales, estrés y consumo de alcohol en trabajadores de una empresa textil mexicana Rev. Sal. Men. Vol. 29 No.4: 63-70
2. Chacín A. B., G. Corzo, L. Rojas, E. Rodríguez y G. Corzo 2002. Estrés organizacional y exposición a ruido en trabajadores de la planta de envasado de una industria cervecera Rev. Invest. Vol. 43 No. 4: 1-18.
3. Hernández Gutiérrez, MV. 1996. El estrés en el trabajo: un enfoque psico -administrativo Revista Ciencia Administrativa (<http://www.uv.mx/iiesca/revista/articulos1996.html>)
4. Preciado, L., C. Aranda y M. Pando 2006. Estrés laboral y síndrome de burnout, En Factores psicosociales y salud mental en el trabajo. Editorial Universidad de Guadalajara Cap. 6: 129-143
5. Caplan, R.D., S. Cobb and R.P. French 1975. Relationships of cessation of smoking with job stress, personality and social support: Journal of applied psychology. Vol. 60 No.2: 211-219.
6. French, JRP., RD Caplan and R. Van Harrison 1982. The Mechanisms of Job Stress and Strain.. Chichester, Wiley, 160 pp
7. Ivancevich, JM and MT Matteson 1980. Stress and Work: A Managerial Perspective. Glenview, Ill., Scott Foresman 244 pp
8. Frankenhaeuser, M. and B. Gardell 1976. Underload and Overload in Working Life: Outline of a Multidisciplinary Approach, Journal of Human Stress No.2:35-46.

9. Lazarus, R. S. y Folkman, S. 1986. Estrés y procesos cognitivos .Barcelona: Martínez-Roca
10. Karasek, R.A. 1979. Job demands, job decision latitude and mental strain: Implications for job redesign. Administrative Science Quarterly No. Vol. 24 No. 2: 285-308.
11. Parkes, K.R. 1998. Estrés, Trabajo y salud. En [VV.AA] Estrés laboral y salud. Editorial Biblioteca Nueva S.L.
12. Siegrist, J., R. Peter, A. Junge, P. Cremer and D. Seidel 1990. Low status control, high effort at work and ischaemic heart disease: Prospective evidence from blue collar men. Soc. Sci. Med. No. 31: 1127-1134.
13. Theorell, T. y R. Karasek, 1998. Ambiente laboral y enfermedad coronaria: la posibilidad de controlar las condiciones de trabajo. En Estrés laboral y salud. Editorial Biblioteca Nueva SL
14. Siegrist, J., K. Siegrist, I. Weber, 1986. Sociological concepts in the etiology of chronic disease: The case of ischemic heart disease. Special Issue: Medical sociology and the WHOT's programme for Europe: Rev. Social Science and Medicine, No.22: 247-253
15. Hanson, E.K., W. Schaufeli, T. Vrijkotte, N.H. Plomp and GL Godaert. 2000. The validity and reliability of the Dutch Effort-Reward Imbalance Questionnaire. Journal of Occupational Health Psychology No. 5: 142-155.
16. Hernández Gutiérrez, M.V, *Op. Cit.*
17. Labraña, P. 1995. Cuestionario de estrés laboral Revista Ciencia Administrativa, Vol. Especial 228-253
18. Hanson, E.K., *et. al., Op. cit.*
19. Muñoz-López, M. y M. Bermejo Fragua 2001. Entrenamientos en inoculación de estrés. Editorial Síntesis. 192 pp
20. Chacín A. B., *et. al., Op. cit.*
21. Guic, E., P. Mora, R. Rey y A. Robles 2006. Estrés organizacional y salud en funcionarios de centros de atención primaria de una comuna de Santiago Revista Médica de Chile, Vol. 134 No. 4: 447-455.
22. Hernández Gutiérrez, M.V, *Op. cit.*
23. Labraña, P., *Op. cit.*
24. Nunnally, JC y IH Bernstein 1995. Teoría psicométrica. Editorial Mc Graw Hill. 828 pp
- 25 Norman GR y DL Streiner. 1996. Bioestadística. Mosby / Doyma Madrid pp 116
26. Labraña, P., *Op. cit*
27. Carreño, G.S. *et.al., Op. cit*
28. Chacín A. B., *et. al., Op. cit.*
29. Guic, E., *et. al., Op. cit.*
30. Ivancevich JM y M.T. Matteson 1989. Estrés y Trabajo: Una perspectiva gerencial. Serie: Teoría y práctica Organizacional. Editorial Trillas.
31. Lazarus, R.S. 1966. Psychological stress and the coping process. Editorial Mc Graw-Hill.

- 32. *Idem.*
- 33. Hernández Gutiérrez, M.V, *Op. cit.*
- 34. Labraña, P., *Op. cit.*
- 35. Hernández Gutiérrez, M.V, *Op. Cit.*
- 36. Labraña, P., *Op. cit*
- 37. Carreño, G.S. *et.al., Op. cit*
- 38. Chacín A. B., *et. al., Op. cit.*
- 39. Guic, E., *et. al., Op. cit.*
- 40. Labraña, P., *Op. cit.*

ANEXO

ESCALA DE ESTRÉS ORGANIZACIONAL

Para cada reactivo de la encuesta, indique con que frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés.

- Anote **0** si la condición **NUNCA** es fuente de estrés.
- Anote **1** si la condición **RARAS VECES** es fuente de estrés.
- Anote **2** si la condición **OCASIONALMENTE** es fuente de estrés.
- Anote **3** si la condición **ALGUNAS VECES** es fuente de estrés.
- Anote **4** si la condición **FRECUENTEMENTE** es fuente de estrés.
- Anote **5** si la condición **GENERALMENTE** es fuente de estrés.
- Anote **6** si la condición **SIEMPRE** es fuente de estrés.

1. <i>El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés?</i>	()
2. <i>El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa?</i>	()
3. <i>El que no este en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés?</i>	()
4. <i>El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa?</i>	()
5. <i>El que mi supervisor no de la cara por mi ante los jefes me estresa?</i>	()
6. <i>El que mi supervisor no me respete me estresa?</i>	()
7. <i>El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés?</i>	()

8.	<i>El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés?</i>	()
9.	<i>El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés?</i>	()
10.	<i>El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa?</i>	()
11.	<i>El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa?</i>	()
12.	<i>El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés?</i>	()
13.	<i>El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa?</i>	()
14.	<i>El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa?</i>	()
15.	<i>El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa?</i>	()
16.	<i>El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés?</i>	()
17.	<i>El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés?</i>	()
18.	<i>El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa?</i>	()
19.	<i>El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés?</i>	()
20.	<i>El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés?</i>	()
21.	<i>El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés?</i>	()
22.	<i>El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa?</i>	()
23.	<i>El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés?</i>	()
24.	<i>El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés?</i>	()
25.	<i>El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés?</i>	()