



**UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
ESCUELA DE PSICOLOGÍA
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL
CÁTEDRA DE INVESTIGACIÓN Y PRÁCTICAS EN PSICOLOGÍA
INDUSTRIAL**

**ANÁLISIS DE LAS PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DE UN INSTRUMENTO
PARA VALORAR FACTORES PSICOSOCIALES INTRA-LABORALES EN
UNA MUESTRA DE TRABAJADORES VENEZOLANOS**

TUTORA:
ANAYDA GUTIÉRREZ

AUTOR:
ALEXIS LA CRUZ

CARACAS, JULIO DE 2016



Universidad Central de Venezuela
Facultad de Humanidades y Educación
Escuela de Psicología
Departamento de Psicología Industrial

**Análisis de las propiedades psicométricas de un instrumento para valorar factores
psicosociales intra-laborales en una muestra de trabajadores venezolanos**

(Trabajo de investigación presentado ante la Escuela de Psicología, como requisito
parcial para optar al título de Licenciado en Psicología)

Tutora:

Anayda Gutiérrez

Autor:

Alexis La Cruz¹

Caracas, julio de 2016

¹ Alexis La Cruz, Departamento de Psicología Industrial, Escuela de Psicología, Universidad Central de Venezuela.

Para correspondencia con relación al presente trabajo de investigación, favor comunicarse a la siguiente dirección: alexis.lacruz@ucv.ve

Agradecimientos

A mi amiga incondicional Ana María López por darme palabras de apoyo, motivándome y dándome ánimos en los momentos más difíciles, lo cual ayudó en la culminación del presente trabajo de investigación ¡Gracias Mariaka!

A todos los trabajadores que amablemente aceptaron participar en este estudio.

A mi madre y hermana que me apoyaron con la aplicación del cuestionario a sus compañeros de labores y amigos.

A mis familiares, por parte de mamá y papá, que me ayudaron a contestar la versión extensa del cuestionario.

A Anayda Gutiérrez, mi tutora, por apoyarme en la etapa de administración del instrumento. A la profesora Virginia Rosales y a Yurima Nieto por motivarme a continuar con este proyecto de investigación en mis momentos de total desmotivación.

A mis compañeras de clase como Carmen Molina, Haidy Morales y Diomaira Guillén que tuvieron la molestia de ayudarme con la aplicación del cuestionario a sus amigos y compañeros de trabajo.

Análisis de las propiedades psicométricas de un instrumento para valorar factores psicosociales intra-laborales en una muestra de trabajadores venezolanos

Alexis La Cruz

alexis.lacruz@ucv.ve;

Universidad Central de Venezuela

Resumen

Esta investigación tuvo como objetivo analizar las propiedades psicométricas de un instrumento para valorar factores psicosociales intra-laborales en una muestra de 1011 trabajadores venezolanos. La presente investigación es de corte no experimental, con un diseño transeccional. Se acudió a expertos en el área de los factores psicosociales para evaluar la validez de contenido del cuestionario conformado por 105 ítems y 24 sub-dimensiones, demostrando que presenta tal propiedad, luego, se realizó un análisis de ítems a partir de una muestra de 500 trabajadores, administrando el análisis factorial, para determinar qué reactivos contribuyen con el proceso de medición, obteniendo una estructura factorial de 19 sub-dimensiones con 84 reactivos. Se prosiguió con el estudio de validez convergente, correlacionando el cuestionario que esta investigación atiende con el CoPsoQ, la Batería de instrumentos para la evaluación de Factores de riesgo psicosocial y el Cuestionario de Clima Organizacional de Goñi (2011) partiendo de una muestra de 100 trabajadores, hallando correlaciones positivas y significativas. Asimismo, se estimó la confiabilidad a través de los coeficientes Alfa de Cronbach y Beta de Raju, en una muestra de 411 trabajadores, encontrando que, el cuestionario posee confiabilidad al obtener coeficientes superiores a .60. Finalmente, se establecieron las normas, a partir de estos 411 trabajadores, asignando puntajes T por sub-dimensión. Por consiguiente, se cuenta con un instrumento estandarizado, válido y confiable.

Palabras Clave: Factores psicosociales intra-laborales, instrumento de evaluación psicológica, salud ocupacional, validación, confiabilidad, datos normativos.

Analysis of the psychometric attributes of an instrument to evaluate psychosocial factors at work in a sample of venezuelan workers

Abstract

This research aimed to analyze the psychometric attributes of an instrument to evaluate Psychosocial Factors at work in a sample of 1011 workers of companies that operate in Venezuela. This is a non-experimental research, with a transversal design. This study consulted experts in the field of the psychosocial factors to assess the content validity of the questionnaire that consists of 105 items and 24 sub-dimensions, showing that holds such property, then, factor analysis was used to make an item analysis to determine what items contribute to the measurement process in a sample of 500 venezuelan workers. A study of convergent validity was conducted, correlating this questionnaire with the CoPsoQ, battery of instruments to measure Psychosocial Risk Factors and Goñi's Organizational Climate Questionnaire, using a sample of 100 venezuelan workers, finding positive and significant correlation coefficients. Also, a study of reliability was conducted through Cronbach's Alpha coefficient and Raju's Beta coefficient in a sample of 411 workers, finding coefficients greater than .60. Finally, standard scores were established, using these 411 workers, assigning T scores for every sub-dimension. Therefore, the Questionnaire of Psychosocial Factors at work is a standardized, valid and reliable instrument.

Key Words: Psychosocial Factors at work, instrument of psychological assessment, occupational health, validation, reliability and normative data.

ÍNDICE DE CONTENIDO

Agradecimientos	iii
Resumen	iv
Abstract	v
I. Introducción	1
II. Marco teórico	4
2.1. Historia.....	4
2.2. Lo Psicosocial	6
2.3. Los Factores	7
2.4. Factores psicosociales laborales.....	8
2.5. Tipos de factores psicosociales	14
2.5.1. Factores psicosociales Directos	14
2.5.2. Factores psicosociales Indirectos.....	14
2.5.3. Factores no Psicosociales Directos.....	14
2.5.4. Factores no Psicosociales Indirectos	15
2.6. Factores de riesgo psicosocial	15
2.7. Factores psicosociales intra-laborales y factores psicosociales Extra-Laborales.	17
2.8. Modelos Teóricos.....	18
2.8.1. Modelo Demanda – Control – Apoyo Social	18
2.8.2. Modelo Desequilibrio entre Esfuerzo – Recompensa	19
2.9. Evaluación de los factores psicosociales.....	22
2.10. Marco legal venezolano	26
III. Planteamiento del Problema	30

IV. Objetivos	41
4.1. Objetivo general	41
4.2. Objetivos específicos.....	41
V. Método	42
5.1. Análisis de Variables.....	42
5.1.1. Definición Teórica.....	42
5.1.2. Definición Operacional.....	42
5.2. Variables Seleccionadas	43
5.3. Variables Extrañas no controladas	43
5.4. Tipo de Investigación.....	44
5.5. Diseño de Investigación	44
5.6. Participantes	45
5.6.1. Población	45
5.6.2. Muestra	45
5.7. Ambiente	46
5.8. Instrumentos	46
5.8.1. Cuestionario de factores psicosociales intra-laborales	46
5.8.2. Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ).....	51
5.8.3. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial	52
5.8.4. Cuestionario de Clima Organizacional.....	53
5.9. Procedimiento.....	53
5.9.1. Fase Preparatoria	53
5.9.2. Fase Exploratoria.....	54
5.9.3. Fase Definitiva.....	54

VI. Análisis de Resultados	56
6.1. Resultados de la fase exploratoria.....	57
6.1.1. Descripción de la muestra para el análisis de ítems	57
6.1.2. Validez de contenido	60
6.1.3. Análisis de ítems.....	63
6.2. Resultados de la fase definitiva.....	81
6.2.1. Descripción de la muestra para el estudio de validez de constructo	81
6.2.2. Validez de constructo	84
6.2.3. Descripción de la muestra para el estudio de confiabilidad y para el cálculo de las puntuaciones relacionadas con las normas	92
6.2.4. Confiabilidad	95
6.2.5. Puntuaciones relacionadas con las normas	101
VII. Discusión	117
VIII. Conclusiones	125
IX. Limitaciones y Recomendaciones	127
Referencias	130
Anexos	138

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Sexo de los participantes.....	57
Tabla 2. Edad de los participantes	58
Tabla 3. Nivel de instrucción de los participantes	58
Tabla 4. Tipo de institución en la que laboran los participantes.....	59
Tabla 5. Estados donde laboran los participantes	59
Tabla 6. Tabla de especificaciones inicial	61
Tabla 7. KMO y Prueba de esfericidad de Bartlett para la dimensión Exigencias Psicológicas	64
Tabla 8. Varianza Total Explicada de la dimensión Exigencias Psicológicas.....	66
Tabla 9. Matriz de Componentes rotados de la dimensión Exigencias Psicológicas	67
Tabla 10. KMO y Prueba de esfericidad de Bartlett para la dimensión Trabajo activo y desarrollo de habilidades	68
Tabla 11. Varianza Total Explicada de la dimensión Trabajo activo y desarrollo de habilidades.....	70
Tabla 12. Matriz de Componentes rotados de la dimensión Trabajo activo y desarrollo de habilidades.....	71
Tabla 13. KMO y Prueba de esfericidad de Bartlett para la dimensión Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	72
Tabla 14. Varianza Total Explicada de la dimensión Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	74
Tabla 15. Matriz de Componentes rotados de la dimensión Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo.....	75
Tabla 16. KMO y Prueba de esfericidad de Bartlett para la dimensión Compensaciones	76
Tabla 17. Varianza Total Explicada de la dimensión Compensaciones	78
Tabla 18. Matriz de Componentes rotados de la dimensión Compensaciones.....	79
Tabla 19. Banco de ítems aceptados y eliminados del Cuestionario de Factores psicosociales intra-laborales.....	80
Tabla 20. Tabla de especificaciones definitiva del Cuestionario de Factores psicosociales intra-laborales.....	81

Tabla 21. Sexo de los participantes.....	82
Tabla 22. Edad de los participantes	82
Tabla 23. Nivel de instrucción de los participantes	83
Tabla 24. Tipo de institución en la que laboran los participantes.....	83
Tabla 25. Estados donde laboran los participantes	84
Tabla 26. Estudio de validez convergente para las sub-dimensiones de Exigencias Psicológicas.....	86
Tabla 27. Estudio de validez convergente para las sub-dimensiones de Trabajo activo y desarrollo de habilidades	88
Tabla 28. Estudio de validez convergente para las sub-dimensiones de Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	90
Tabla 29. Estudio de validez convergente para las sub-dimensiones de Compensaciones.....	91
Tabla 30. Sexo de los participantes.....	92
Tabla 31. Edad de los participantes	93
Tabla 32. Nivel de instrucción de los participantes	94
Tabla 33. Tipo de institución en la que laboran los participantes.....	94
Tabla 34. Estados donde laboran los participantes	95
Tabla 35. Consistencia interna de las sub-dimensiones de Exigencias Psicológicas	97
Tabla 36. Consistencia interna de las sub-dimensiones de Trabajo activo y desarrollo de habilidades.....	98
Tabla 37. Consistencia interna de las sub-dimensiones de Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo.....	99
Tabla 38. Consistencia interna de las sub-dimensiones de Compensaciones.....	100
Tabla 39. Prueba t de Student para Exigencias psicológicas	102
Tabla 40. Prueba t de Student para Trabajo activo y desarrollo de habilidades	103
Tabla 41. Prueba t de Student para Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	104
Tabla 42. Prueba t de Student para Compensaciones	105
Tabla 43. Prueba de Kolmogorov-Smirnov para Exigencias psicológicas.....	106
Tabla 44. Prueba de Kolmogorov-Smirnov para Trabajo activo y desarrollo de habilidades	107

Tabla 45. Prueba de Kolmogorov-Smirnov para Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	108
Tabla 46. Prueba de Kolmogorov-Smirnov para Compensaciones	109
Tabla 47. Tabla de conversión de puntajes por sub-dimensiones de Exigencias psicológicas	110
Tabla 48. Tabla de conversión de puntajes por sub-dimensiones de Trabajo activo y desarrollo de habilidades	111
Tabla 49. Tabla de conversión de puntajes por sub-dimensiones de Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	112
Tabla 50. Tabla de conversión de puntajes por sub-dimensiones de Compensaciones..	113
Tabla 51. Niveles de exposición de las sub-dimensiones de las Exigencias Psicológicas	114
Tabla 52. Niveles de exposición de las sub-dimensiones de Trabajo activo y desarrollo de habilidades.....	114
Tabla 53. Niveles de exposición de las sub-dimensiones de Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo.....	115
Tabla 54. Niveles de exposición de las sub-dimensiones de Compensaciones	116

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Factores psicosociales en el entorno laboral	10
--	----

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo A: Carta de Consentimiento	139
Anexo B: Cuadernillo.....	140
Anexo C: Hoja de respuesta	153
Anexo D: Hoja de corrección.....	154
Anexo E: Hoja de datos sociodemográficos	155
Anexo F: Instrumento para validez convergente.....	159
Anexo G: Formulario de valoración de expertos	165
Anexo H: Porcentaje de acuerdo entre los expertos.....	180
Anexo I: Cuestionario de la Batería de instrumentos la evaluación de factores de riesgo psicosocial	184
Anexo J: Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ) versión media.....	194
Anexo K: Versión inicial del Cuestionario de Factores psicosociales intra-laborales	201
Anexo L: Cuestionario de Clima Organización	208
Anexo M: Consistencia interna de las escalas escogidas	211
Anexo N: Características de los expertos acudidos para la validez de contenido.....	212

I. Introducción

Los factores psicosociales intra-laborales son elementos que tienen su origen en la interacción entre el entorno, el contenido del trabajo y el propio trabajador, afectando, tanto positiva como negativamente, su estado de bienestar (Delgadillo, 2011).

Actualmente en Venezuela la evaluación de las condiciones laborales de los trabajadores constituye un objetivo de gran relevancia para las organizaciones en el momento de valorar su posicionamiento en el mercado, por lo tanto, las estrategias que lleven a cabo directivos de una organización no bastan para alcanzar el éxito de la misma, sino que se complementan con su recurso humano, el cual permite conseguir los resultados esperados en el mercado, resaltando que el éxito dependerá de las condiciones en las que se hallen los trabajadores, se podrá lograr lo que se proponga si se tiene un recurso humano con sus necesidades cubiertas dentro de su trabajo, que no esté expuesto a elementos dañinos para su salud.

La legislación venezolana ha dado un reconocimiento a los factores psicosociales en el trabajo al sancionar una reforma de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en el 2005, la cual los considera como posibles agentes causantes de enfermedades ocupacionales y accidentes de trabajo, proporcionando al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL) la función de velar en materia de salud laboral (Feldman & Blanco, 2012). Las organizaciones que operan en nuestro país deben adherirse a este marco jurídico, en caso contrario, estarán expuestas a diversas sanciones ejecutadas por el INPSASEL, por lo tanto, no es sólo tarea de este organismo cuidar la salud de los trabajadores, sino de la misma organización, la cual debe garantizarles condiciones dignas para llevar a cabo sus respectivas labores.

Cabe destacar que los trabajadores poseen características particulares que les permite adaptarse o no a diversas condiciones de trabajo, cada trabajador vive y percibe su realidad laboral de manera distinta, por ende, factores de índole psicosocial pueden incidir diferencialmente sobre la salud, es por ello que deben evaluarse las percepciones de los

trabajadores para lograr una aproximación a sus realidades laborales, por lo que se requiere de métodos de evaluación, válidos y confiables, que garanticen un diagnóstico objetivo de las condiciones laborales en las que éstos se hallan, lo cual conllevaría al diseño de planes de acción que mitiguen factores psicosociales intra-laborales negativos y favorezcan los factores psicosociales intra-laborales que promuevan la salud, bienestar y el desarrollo de competencias en los trabajadores (González, 2013).

Tomando en consideración lo expuesto, esta investigación validó un cuestionario para valorar factores psicosociales intra-laborales en trabajadores venezolanos, acotando que en nuestro país no existen instrumentos que garanticen una medición objetiva y válida de estos factores, no obstante, se han realizado investigaciones donde se han empleado instrumentos de dos tipos, primero, que no están validados para la población de trabajadores venezolanos y segundo, que están en proceso de construcción. La razón por la cual se presenta la primera situación, señalando que se incurre en una falta, es por el número reducido de instrumentos de evaluación psicológica validados en la población venezolana, ignorando que sus propiedades psicométricas son circunstanciales, con relación a la segunda situación, los usuarios de instrumentos en etapa de construcción hacen caso omiso de las consecuencias que puede originar el uso de los mismos en los resultados de sus investigaciones, ya que no se cuenta con evidencias de que son recursos válidos y confiables para llevar a cabo evaluaciones (Lezama, 2005).

A raíz de la problemática planteada, surgió la necesidad de validar un instrumento para valorar factores psicosociales intra-laborales en la población trabajadora venezolana, lo cual resulta útil ya que se prescindiría de instrumentos extranjeros o que están en proceso de construcción, asimismo, se contaría con un instrumento con propiedades psicométricas basadas en información recabada de la población de trabajadores de nuestro país, lo cual permitiría realizar diagnósticos de manera objetiva, válida y confiable, detectando o constatando disfunciones, adicionalmente, la administración de un instrumento válido permite comprobar si las medidas adoptadas para prevenir efectos adversos a la salud de los trabajadores son acertadas, ejecutando de esta manera planes de prevención e intervención que se ajusten a la situación de los mismos (Cortés, 2007).

Por las razones manifestadas, la presente investigación tuvo como objetivo analizar las propiedades psicométricas de un cuestionario para valorar factores psicosociales intra-laborales en una muestra de trabajadores venezolanos. Esta investigación se dividió en dos fases, una fase exploratoria y una fase definitiva. En la primera fase se evaluó la validez de contenido del cuestionario, la cual se efectuó a través de la consulta a tres expertos en el área de los factores psicosociales en el trabajo, posteriormente, se llevó a cabo un análisis de los ítems, el cual tuvo como propósito valorar la calidad de los mismos, o sea, si éstos contribuían con el proceso de medición de los factores psicosociales intra-laborales (Sánchez, 2003).

Para la fase definitiva, se contó con una versión depurada del cuestionario, a la que se le realizaron los estudios de validez convergente y confiabilidad, posteriormente, se establecieron las puntuaciones relacionadas con las normas por sexo en algunas sub-dimensiones del cuestionario.

Es importante indicar que el cuestionario validado en esta investigación debe estar sujeto a revisiones por la situación política, social y económica que vive nuestro país, la cual ha ido cambiando, de forma apresurada, en estos últimos años, afectando a las organizaciones que operan en Venezuela y a los mismos trabajadores que laboran en ellas.

II. Marco teórico

Los factores psicosociales en el trabajo han adquirido relevancia en el transcurrir de los años, obteniendo la connotación de contaminantes del medio ambiente laboral. El interés hacia el estudio de los factores psicosociales en el trabajo surge en el siglo XX, muchos de los estudiosos estaban preocupados por la monotonía de las tareas que llevaban a cabo los trabajadores en organizaciones donde imperaba la administración científica, modelo propuesto por Frederick Taylor, que tenía por objeto incrementar la eficiencia de las industrias (Kalimo, El-Batawi, & Cooper, 1988). La monotonía en el trabajo se agravaba a medida que pasaban los años, perjudicando la salud de los trabajadores, lo que lleva a los científicos a investigar sobre los factores humanos que incidían en la salud, es a partir de ese momento que se replican investigaciones, demostrando que la salud está vinculada con factores psicosociales intra-laborales, teniendo los mismos la capacidad de desarrollar y empeorar enfermedades, no obstante, los mismos pueden ser utilizados para promover actividades que mejoren la salud dentro del trabajo.

Para un mejor entendimiento de los factores psicosociales intra-laborales, es relevante analizar los términos constituyentes por separado.

2.1. Historia

Los efectos negativos en la salud de los trabajadores que están expuestos a los factores psicosociales intra-laborales ha sido un problema a lo largo del siglo XX, cuestión que ha sido ignorada, pero la situación da un giro cuando en 1974 se hace énfasis en la problemática, cuando se realiza un llamado a la Organización Mundial de la Salud con el propósito de documentar la relevancia que tienen los efectos de los factores psicosociales intra-laborales sobre la salud de los trabajadores (Moreno & Báez, 2010).

En la década de 1970 se alertó a la comunidad científica sobre la relevancia de los efectos que producen los factores psicosociales intra-laborales, pero es a partir de la década de 1980 cuando surgen los primeros trabajos oficiales, apareciendo así aproximaciones

conceptuales en torno al tema, vinculando los efectos de la organización sobre la salud y el trabajo. En 1984 por primera vez se hace un reconocimiento, de manera oficial, acerca los factores psicosociales en el trabajo, por parte de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Dicha organización presentó un informe donde se expone la complejidad de los factores psicosociales en el trabajo, por consiguiente, son difíciles de comprender, debido a que son un conjunto de percepciones y experiencias que tiene el trabajador sobre su trabajo y el ambiente en el que lo lleva a cabo y además abarcan muchos aspectos, por lo tanto, se ha sugerido para futuras definiciones de los factores psicosociales intra-laborales, que deben ser amplias y complejas, lo suficiente para considerar la problemática global.

El informe presentado por la Organización Internacional del Trabajo le concedió importancia al trabajador y a sus necesidades. Dicho informe abordó lo que son las consecuencias del descuido de los factores psicosociales intra-laborales, las cuales, no recaen únicamente sobre los trabajadores, sino sobre la misma organización, de esta manera es que se publica la primera lista de factores psicosociales intra-laborales: mal uso de las habilidades, sobrecarga en el trabajo, ausencia de control, conflicto de autoridad, inseguridad en el trabajo, conflictos en las relaciones laborales, trabajo por turnos y el peligro físico (Hernández, 2013).

En 1988 se publica un segundo documento vinculado con esta temática, el cual llevó por título “Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud”, siendo editado por la Organización Mundial de la Salud y coordinado por Kalimo, El-Batawi y Cooper, en dicho documento se establece que los factores psicosociales intra-laborales surgen de la percepción y experiencia de los trabajadores, asimismo, influenciadas por una gran cantidad de factores que afligen al trabajador. El trabajo realizado por estos autores fue de gran relevancia, ya que poseía una diferencia con respecto a lo establecido por la OIT en 1984, esta era que los factores psicosociales intra-laborales tienen un doble efecto, positivo y negativo, en consecuencia, la exposición a los mismos no necesariamente puede perjudicar la salud de los trabajadores, sino que puede beneficiarla, mejorar o desmejorar

el desempeño, todo está en función del tipo de factor al que el trabajador está expuesto (Moreno & Báez, 2010).

Los factores psicosociales en el trabajo se han convertido en una prioridad emergente para organismos internacionales como la Unión Europea, la Organización Mundial de la Salud, la ya mencionada Organización Internacional del Trabajo, entre otros, insistiendo en la vigilancia y control de los mismos. La prioridad es tal que han surgido nuevas asociaciones que incentivan la investigación de los factores psicosociales en el trabajo, tales como la Sociedad de Psicología de la Salud Ocupacional en Estados Unidos, la Academia Europea de Psicología de la Salud Ocupacional, la Red de Investigadores sobre factores psicosociales en Latinoamérica y la Red Iberoamericana de Riesgos Psicosociales; estas asociaciones han hecho aportes en el tema, asimismo, pretenden evidenciar la existencia de un vínculo entre el proceso salud-enfermedad en el trabajo y numerosos elementos psicosociales del mismo (Juárez & Camacho, 2011).

De acuerdo con Juárez y Camacho (2011) desde que se llevó a cabo la primera publicación sobre los factores psicosociales intra-laborales, no se ha definido claramente su concepción y su base epistemológica, lo que ha traído como consecuencia, ausencia de unanimidad de la base teórica, dando origen a una gran variedad de definiciones en la que el autor incluye su propia lista de categorías, anteponiendo únicamente el énfasis pragmático.

2.2. Lo Psicosocial

Muchos autores de diversas disciplinas han utilizado de manera indistinta el término psicosocial, lo que ha traído como consecuencia la pluralidad de concepciones que se tiene del mismo. El término psicosocial se ha considerado como un proceso de intervención o estrategia para estudiar las consecuencias que tienen los fenómenos sociales en la conducta del individuo, asimismo, su uso se ha enfocado en diversas situaciones, por ejemplo, el análisis de los efectos que tienen las dictaduras, el exilio, la migración, inseguridad, genocidios, etc., en la psique del ser humano. De lo expuesto cabe destacar que esta

investigación hará uso del término psicosocial limitado al contexto organizacional; tomando como referencia lo anterior, lo psicosocial se asumirá como una estrategia para analizar las repercusiones de diversos elementos organizacionales sobre la salud del trabajador, buscando la manera de prevenir los efectos negativos y promover el bienestar laboral (Flores, 2011).

De acuerdo con Flores (2011) lo psicosocial contempla, de manera implícita, la relación individuo – ambiente, entendiéndose ésta como una conexión bidireccional, o sea, el ambiente incide en la conducta individual y la conducta individual influye en el ambiente, siendo cada uno producto del otro y que se hallan en constante construcción.

2.3. Los Factores

El término “Factor”, al igual que el psicosocial, se ha empleado de manera indistinta, considerado como polisémico, pero la diferencia de que debe ir acompañado de otra palabra para así adquirir un significado propio; de acuerdo con García (1997), factor alude a cada uno de los elementos o contextos que favorecen la producción de un resultado, asimismo, se concibe como una fuerza o condición que junto con otras originan una consecuencia determinada.

En la historia de la ciencia el término “factor” ha sido utilizado en diversas disciplinas, por ejemplo, la física ha sido una de ellas, según Gómez (2011) “factor” es empleado con mayor regularidad en dicha ciencia, siendo realmente un vector causal que forma parte de la formulación de leyes, de este modo, se habla de factores como componentes de las leyes, entonces, partiendo de lo planteado, hablar de factores no es sólo un asunto que atañe a la física, sino también a ámbitos psiconaturales.

En lo que respecta a la salud de los trabajadores, existen factores relativos al trabajo, tomando la definición de factor que ofrece García (1997), los factores del trabajo, ya sea desempeño, sobreestimulación del entorno laboral, regulación y exigencias laborales, son aquellos que impactan sobre la estructura psicológica del trabajador, generando

consecuencias en su conducta, algunas de las cuales pueden ser beneficiosas y otras perjudiciales, a estas últimas hay que prestarles atención, ya que al afectar dicha estructura puede desencadenar en el trabajador enfermedades ocupacionales que inciden en su rendimiento en el trabajo y en la producción de la organización de la cual forma parte (Gómez, 2011).

2.4. Factores psicosociales laborales

Hasta este punto se han tratado los términos “factor” y “psicosocial” de manera aislada, lo que conlleva, ahora, a analizarlos conjuntamente. En lo que concierne al tratamiento de los efectos negativos que producen los factores psicosociales intra-laborales en la salud del trabajador han surgido disciplinas como la Ergonomía, la Psicología, Seguridad Laboral e Higiene Industrial, siendo necesaria la participación multidisciplinar, logrando así el diseño de estrategias más eficientes en la prevención de perjuicios en la salud del trabajador, Cortés (2007) plantea la necesidad de adecuar las condiciones de trabajo al individuo, a través de la elaboración de los puestos de trabajo, además, llevar a cabo ajustes entre las presiones internas y externas producidas por los factores psicosociales intra-laborales, todo esto trae como consecuencia la mejora de las condiciones laborales, salud física, psíquica y social del individuo, cabe acotar, desde la perspectiva del autor, que estas técnicas deben ser administradas por la Ergonomía y la Psicología.

En lo que respecta a la definición de factores psicosociales intra-laborales, la Organización Internacional del Trabajo (1984), a través de un informe, la establece, la misma ha sido objeto de discusión, ya que los define como:

(...) interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo (p. 12).

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (1984) la interacción entre dichos elementos es dinámica, además, no se puede visualizar al trabajador como un ente pasivo, ya que tal interacción no afecta de la misma manera a todos los trabajadores, debido a que sus reacciones dependen de las habilidades que éstos poseen, de sus necesidades, cultura y de su vida privada. Es importante señalar que estos factores humanos están sujetos a cambios constantes y su interacción con otros elementos puede ser negativa o positiva, lo que podría ocasionar, por un lado, beneficios al trabajador y por otro, perturbaciones emocionales, conductuales, bioquímicas y psicológicas, conduciéndolo al desarrollo de enfermedades físicas.

Posterior a la definición de la OIT en 1984 surgió una diversidad de definiciones sobre los factores psicosociales intra-laborales, Carayon, Smith y Haims (2001) los definen como aspectos percibidos del ambiente laboral que tienen un significado emocional para los trabajadores y los gestores. Estos autores establecen que la organización del trabajo determina los factores psicosociales intra-laborales y los factores de riesgo ergonómico a los que están expuestos los trabajadores, exponiendo que, una organización que se basa en el trabajo en equipo, tiene diversos efectos, como por ejemplo, incremento de los niveles de participación, ambiente de trabajo positivo, dinamismo en la ejecución de tareas, lo cual reduce a su vez la exposición a tareas que requieren un alto esfuerzo físico, en síntesis, un trabajo organizado y estructurado generará bienestar en el trabajador.

Cox, Griffiths y Leka (2005) definen los factores psicosociales intra-laborales como aspectos del diseño y gestión del trabajo y de la organización y que, en conjunto con el contexto social y organizacional, tienen el potencial de originar daños psicológicos, sociales y físicos en los trabajadores.

Por otro lado, Cortés (2007) define a los factores psicosociales intra-laborales como:

(...) el conjunto de interacciones que tienen lugar en la empresa entre, por una parte, el contenido del trabajo y el entorno en el que se desarrolla y por otra la persona, con sus características individuales y su entorno extra-laboral, que pueden incidir negativamente sobre la seguridad, la salud, el rendimiento y la satisfacción del trabajador (p. 590).

La definición expuesta se refleja en la Figura 1, donde existe una interacción recíproca entre varios factores, tales como, las características del puesto que desempeña el individuo, la organización del trabajo, características de la persona y elementos fuera del entorno laboral, que influyen, negativa o positivamente, sobre la salud, seguridad, rendimiento y satisfacción del trabajador.

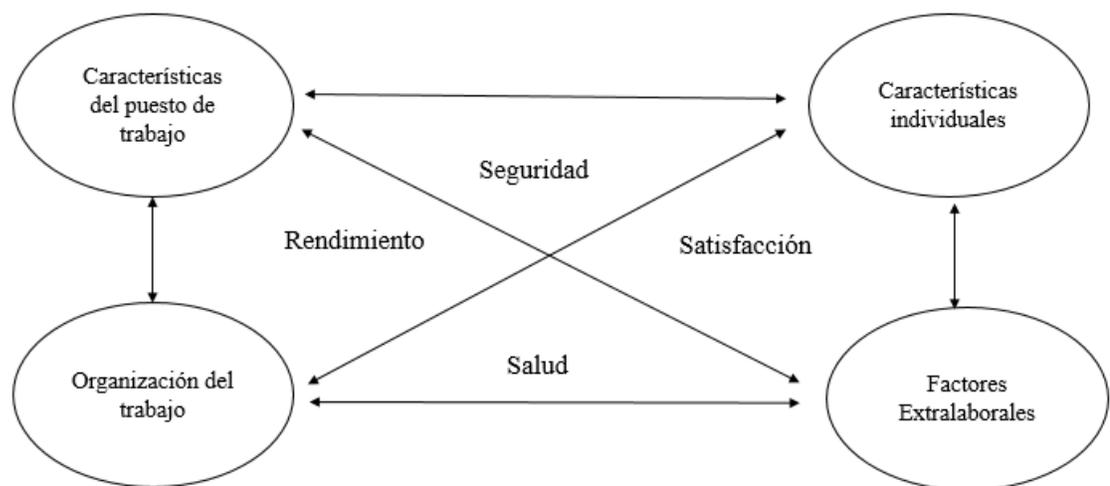


Figura 1. Factores psicosociales en el entorno laboral.

Cortés (2007) plantea que los factores psicosociales intra-laborales pueden ser clasificados de acuerdo con los elementos que los motivan:

- Las características del puesto de trabajo

Los factores psicosociales intra-laborales debidos a las características del puesto que ocupa el trabajador, aluden a diversas dimensiones de dicho puesto, tales como, iniciativa y/o autonomía, ritmos de trabajo, monotonía, niveles de responsabilidad y de cualificación que éste requiere. Todas las dimensiones dan a conocer que las características del puesto pueden influir en el rendimiento, satisfacción, seguridad y salud del que lo ocupa, pero los efectos serán diferentes de acuerdo con los rasgos de la persona, ya que una persona ansiosa le puede afectar más, en comparación con una que no lo es.

- La organización del trabajo

Los factores psicosociales intra-laborales pueden ser debidos a la estructura de la organización, la organización del tiempo de trabajo y las características de la empresa. En lo que concierne a la estructura de la organización, Cortés (2007) establece que la conducta del trabajador está condicionada por características personales y por el contexto en el que se halla, por consiguiente, la empresa debe cambiar su propia estructura para obtener satisfacción laboral, lo cual se logra mejorando la comunicación, estilos de mando y permitiendo la participación del trabajador en la toma de decisiones.

La organización del tiempo de trabajo es un elemento de gran relevancia, ya que está condicionado con los objetivos que debe cubrir la empresa, lo que requiere llevar a cabo tareas en tiempos determinado, lo cual exige al trabajador cierto esfuerzo físico y/o mental, teniendo de esta manera repercusiones en las jornadas laborales, descansos y horarios de trabajo, lo que puede afectar, negativa o positivamente, la calidad de vida de un trabajador dentro de una determinada organización.

En lo referente a las características de la empresa, éstas pueden incidir en la calidad de vida del trabajador, las mismas aluden a la actividad, localización, morfología, dimensión e imagen de la empresa. Con respecto a la actividad, la cual hace referencia al tipo de servicio que ofrece la empresa, puede influir diferencialmente en la salud de los trabajadores, por ejemplo, una empresa dedicada a la explotación de recursos

naturales va a requerir mayor esfuerzo físico que una empresa que funge como consultora, en consecuencia, existirán diferentes factores psicosociales intra-laborales en ambas. La localización de la empresa también incidirá en la calidad de vida del trabajador, si ésta se encuentra muy distanciada de su vivienda, puede acarrear problemas psíquicos y sociales. Por otro lado, la morfología alude al diseño del puesto de trabajo, lo cual comprende espacio y acondicionamiento del mismo, lo que contribuye al origen de situaciones de confort, bienestar y satisfacción, no obstante, si es inadecuado puede producir estrés e insatisfacción en el trabajador. La dimensión de la empresa también desempeña un papel importante en el origen de riesgos de carácter psicosocial, debido a que existe la probabilidad de que una empresa grande produzca en los trabajadores preocupación en lo que refiere a asuntos de prevención y capacitación, estabilidad laboral, etc., en contraste, una empresa pequeña, la comunicación es fluida, el trabajador se siente satisfecho, valorado y sus tareas son más variadas, lo cual requiere de cierta autonomía e iniciativa. La imagen que proyecta una empresa hacia la sociedad incide en la percepción que tienen los trabajadores sobre ella, lo que constituye una fuente de satisfacción para el trabajador.

- Características personales

Todos los trabajadores poseen características o rasgos de personalidad que los diferencian de los demás, esto hace que los factores psicosociales intra-laborales influyan de manera diferencial en la salud de cada uno de ellos. Cortés (2007) establece que existen factores tanto individuales como extralaborales que permiten la adaptación o no a diversas situaciones de exposición a los factores psicosociales intra-laborales.

En este sentido, las definiciones presentadas, tanto por la Organización Internacional del Trabajo y demás autores son ambiguas, siguiendo a Delgadillo (2011), en ambas se señalan los elementos implicados de manera amplia, perdiendo precisión y dejando de lado la relevancia que tiene el contexto social, recomendando que, las definiciones propuestas deberían abarcar más elementos, ya que los factores psicosociales intra-laborales van más allá del ambiente laboral y de las características individuales, es

por ello que, se propone la siguiente definición de factores psicosociales intra-laborales, entendidos como:

(...) elementos derivados de la relación dinámica entre el individuo, el trabajo y el entorno, que afectan positiva o negativamente su estado de bienestar, acercándolo o distanciándolo de manera sostenida o intermitente al desarrollo de sus potencialidades humanas, así como a su progreso (p. 81).

De acuerdo con Delgadillo (2011) esta definición de los factores psicosociales intra-laborales toma en consideración aquellos elementos que, de manera indirecta, y más allá del trabajo, están comprometidos en la realización de las actividades laborales que lleva a cabo el trabajador, por otro lado, también se le da importancia a lo dinámico de la interacción entre el trabajador, el trabajo que éste realiza y el contexto dentro del cual lo ejecuta. La autora plantea que los factores psicosociales intra-laborales deben ser abordados desde una mirada social, aludiendo a términos dinámicos como procesos, historia, reflexión y desarrollo de potencialidades, además, estudiarlos en diversos niveles estructurales y culturales, debido a que los factores psicosociales intra-laborales varían e inciden en la salud del trabajador en función de la cultura y estructura social.

Cabe destacar que la subjetividad del trabajador desempeña un papel importante ante la exposición a determinados factores psicosociales intra-laborales, tal como lo establece Tovalín y Rodríguez (2011) donde dichos factores al interactuar con la subjetividad, da origen a un conglomerado de mecanismos personales que calificarán como favorables o desfavorables las condiciones laborales en las que se halla el trabajador. En síntesis, con esta visión, se deja de lado la visión mecánica y transversal que tiene la Organización Internacional del Trabajo acerca de los factores psicosociales intra-laborales.

2.5. Tipos de factores psicosociales

De acuerdo con Delgadillo (2011) los factores psicosociales intra-laborales se clasifican en cuatro grupos, los cuales se mencionan a continuación:

2.5.1. Factores psicosociales Directos

Son aquellos motivados por la dinámica y contradicciones de la organización, entre los cuales se hallan: despidos de personal, estilos de liderazgo, objetivos de la organización, ejercicio del poder formal e informal, misión, visión y valores de la organización, modernización del proceso de producción de la empresa, relaciones interpersonales, condición biográfica de los trabajadores, sobreexigencia laboral, etc.

2.5.2. Factores psicosociales Indirectos

Aluden a los factores producidos por elementos externos a la organización, ya sean originados o no por la dinámica de la misma o de sus discrepancias, entre los cuales se encuentran: violencia por parte de entes o personas externas a la organización, encontrándose los reclamos u ofensas por la calidad del servicio que ofrece ésta, asimismo, la actuación de la organización en el mercado, lo que le permite obtener ganancias o pérdidas, teniendo influencia en la estabilidad laboral de los trabajadores, aumento o disminución de la plantilla laboral, entre otros, incidiendo en la salud de los trabajadores, ya sea favorable o desfavorable.

2.5.3. Factores no Psicosociales Directos

Hacen referencia a aquellos factores que son el resultado del perfil de la organización, considerando como ejemplos, el ruido, exposición a sustancias peligrosas, empleo de maquinaria de alto riesgo, espacio del puesto de trabajo, etc.

2.5.4. Factores no Psicosociales Indirectos

Son entendidos como factores de carácter natural, considerados en algunos casos como imprevisibles, debido a que en parte se originan por la participación del ser humano, entre los que se destacan: contaminación del medio ambiente y la alteración de sus ciclos naturales, dando origen a catástrofes naturales, desplazamiento de grandes poblaciones; en lo que refiere a factores donde no existe participación humana, se señalan los tsunamis, terremotos, sequías, plagas, etc., todos ellos afectan de manera indirecta a los trabajadores.

Para esta investigación se considerarán, únicamente, los factores psicosociales directos, debido a que están alineados a los objetivos que la misma quiere alcanzar y comprenden las dimensiones que se pretenden evaluar.

2.6. Factores de riesgo psicosocial

Si bien es cierto, existe una multiplicidad de denominaciones sobre los factores psicosociales intra-laborales, las cuales han sido usadas de manera indistinta sin acatar las diferencias que hay entre las mismas, las más comunes son los factores psicosociales y los factores de riesgo psicosocial. De acuerdo con Moreno (2011) se ha hecho más énfasis en los factores psicosociales negativos, en los riesgos, haciendo caso omiso a que los factores psicosociales intra-laborales no siempre producen efectos negativos en la salud de los trabajadores, como se mencionó en secciones anteriores, ellos también producen efectos positivos, los cuales deben promoverse, lo que favorece el desarrollo de organizaciones más saludables, concibiéndose como una inversión más que un gasto.

En este sentido, se considera que debe diferenciarse los factores psicosociales de los factores de riesgo psicosocial, los primeros son de carácter descriptivo y hacen referencia a la estructura de la empresa, a las condiciones psicosociales del trabajo, lo cual comprende la cultura y clima de la organización, estilos de liderazgo y diseño del puesto de trabajo, factores que, como muy bien se ha manifestado hasta el momento, pueden ser negativos o positivos, los segundos poseen características predictivas, ya que aluden

directamente a las condiciones en las que se halla la empresa, las cuales tienen la probabilidad de afectar negativamente la salud, rendimiento, satisfacción y bienestar del trabajador, actuando como factores que dan origen a la tensión y el estrés laboral (Moreno, 2011).

Los factores de riesgo psicosocial, siguiendo a Moreno (2011) poseen las siguientes características que permiten diferenciarlos de los factores psicosociales:

- Se amplifican en el espacio y el tiempo
- Son difíciles de objetivar
- Afectan a los otros riesgos
- Poseen poca cobertura legal
- Están moderados por otros factores
- Son difíciles de cambiar
- Afectan los derechos fundamentales del trabajador
- Tienen una alta probabilidad de ocasionar daños graves

Alineado a lo establecido, los factores psicosociales intra-laborales no son considerados como un riesgo por sí solos, pueden llegar a serlo cuando entran en contacto con otros procesos dañinos y contextos peligrosos, dando origen a desequilibrios entre las capacidades personales, sociales o culturales del trabajador y los requisitos del puesto de trabajo que éste ocupa dentro de la empresa. Los factores de riesgo psicosocial se caracterizan por generar únicamente efectos negativos de índole psicológica; Tovalín y Rodríguez (2011) consideran algunos factores que son catalogados de riesgosos, tales como: la ausencia de autonomía-control, apoyo social limitado, falta de reconocimiento, recompensa insuficiente, violencia en el trabajo, trabajo emocional, involucramiento y sobrecarga subjetiva, todos estos factores desencadenarán siempre una respuesta del trabajador hacia los mismos, las cuales pueden ser de carácter individual, social y/o económico.

En resumen, los factores de riesgo psicosocial son negativos, son factores reales, con una alta probabilidad de dañar la salud de los trabajadores, alterando la ejecución de la tarea dentro de la organización, perjudicando el rendimiento laboral, desviando al trabajador de sus objetivos reales, en contraste, los factores psicosociales pueden desmejorar o promover la salud.

2.7. Factores psicosociales intra-laborales y factores psicosociales Extra-Laborales

Hasta este punto se ha limitado a hablar sobre factores psicosociales en el trabajo, haciendo caso omiso a la existencia de factores psicosociales fuera del trabajo, los primeros son denominados factores psicosociales intra-laborales o también llamados laborales los cuales forman parte del trabajo y de la organización, incidiendo de manera positiva o negativa en la salud, rendimiento, bienestar y satisfacción del trabajador (Peláez & Cuellar, 2014).

Por otro lado, los factores psicosociales extra-laborales son externos a la organización, lo que engloba las condiciones o características intrínsecas del trabajador, dando lugar a una interacción dinámica entre la subjetividad y experiencias de éste, influyendo de forma positiva o negativa en su salud, rendimiento, satisfacción y bienestar (Osorio, 2011).

Los factores psicosociales extra-laborales que se pueden considerar son los siguientes: tiempo fuera del trabajo, relaciones familiares, comunicación y relaciones interpersonales, situación económica del grupo familiar, características de la vivienda y de su entorno, influencia del entorno extra-laboral en el trabajo y desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda (Ministerio de la Protección Social, 2010).

De lo establecido, se considera que los factores psicosociales extra-laborales influyen en la salud del trabajador en sus jornadas laborales, por consiguiente, es evidente que existen elementos ajenos a la organización, pero propias de cada trabajador que pueden originar diversas consecuencias negativas o positivas, por ejemplo, bajo/alto desempeño, renuncia/permanencia, violencia/amabilidad, entre otros.

Una vez aclaradas las diferencias entre factores de riesgo psicosocial, factores psicosociales intra y extra-laborales, se procederá con la explicación de los modelos teóricos en los cuales se basa esta investigación.

2.8. Modelos Teóricos

La presente investigación se basa en dos modelos teóricos de gran relevancia en el estudio de los factores psicosociales en el trabajo, los mismos son el Modelo Demanda – Control – Apoyo Social de Karasek y Theorell y el Modelo Desequilibrio entre Esfuerzo – Recompensa de Siegrist. De acuerdo con Llanea (2009) existe una diversidad de teorías que intentan explicar las relaciones que existen entre el trabajo y las exigencias o demandas que tiene el trabajador dentro de la organización.

2.8.1. Modelo Demanda – Control – Apoyo Social

Este modelo fue propuesto por Karasek y Theorell en 1990 y se basa en tres elementos fundamentales, la demanda, el control y el apoyo social. La demanda o exigencia es concebida por este modelo como un componente de índole psicosocial o mental, no obstante, posee características más físicas, por ejemplo, la monotonía, ritmo elevado al realizar una tarea, concentración, sobrecarga cuantitativa/cualitativa, responsabilidades, conflictos y exigencias, inseguridad, ausencia de autonomía, hostilidad, cualificación inadaptada y trabajo fundado en las relaciones interpersonales (Llanea, 2009). Por consiguiente, si las demandas vinculadas con el trabajo son altas en comparación con las capacidades reales del trabajador, la situación será estresante para éste, lo que probablemente generará un daño en su salud (Almirall, Gernet, Rebeyrat, Levi, Matrajt, Sznelwar, Lancman, & Uchida, 2005).

Por otro lado, el control hace referencia al grupo de recursos con los que cuenta el trabajador para afrontar las demandas mencionadas, acotando que, la manera en que les hace frente estará determinada por su nivel de instrucción y habilidades, así como también

el grado de autonomía que goza dentro de la organización y su participación en la toma de decisiones sobre aquello que afecta su trabajo (Llaneza, 2009). Según Almirall, Gernet, Rebeyrat, Levi, Matrajt, Sznelwar, Lancman y Uchida (2005) cuando el trabajador posea un monto adecuado de control, es decir, ante la existencia de igualdad de condiciones de exigencia, pero con una organización del trabajo que le permita al mismo llevar a cabo el control de sus recursos, el producto de tal combinación le permitirá afrontar la demanda.

Y finalmente, un elemento considerado fundamental en el trabajo es el apoyo social, de acuerdo con Almirall et al. (2005) es aquél proporcionado por jefes y compañeros de trabajo, entonces, si éste es adecuado puede compensar los efectos nocivos por parte de factores estresantes surgidos por altas demandas y bajo control, no obstante, si dicho apoyo es insuficiente, más factores estresantes se adicionarán a los ya existentes, percibiendo el contexto como amenazante.

Este modelo promueve el cambio de la estructura de la tarea, ya sea, mayor apoyo social por parte de jefes y compañeros, enriquecimiento del trabajo, reducción de la excesiva necesidad de control, compensación suficiente para aquellos trabajadores que se hallan en condiciones laborales estresantes, oportunidades de capacitación, seguridad, etc., en resumen, se hace énfasis en llevar a cabo mejoras de las condiciones de trabajo para conservar o mejorar la salud física y mental de los trabajadores (Knight, 2006).

2.8.2. Modelo Desequilibrio entre Esfuerzo – Recompensa

Modelo propuesto por Siegrist en 1996 basado en diversas teorías de la motivación, hace hincapié en la existencia de un desequilibrio entre el esfuerzo y la recompensa. Este modelo, de carácter cuantitativo, tiene como propósito obtener una medida de diversas cualidades de la personalidad, tales como el afrontamiento, alta implicación o la necesidad de control; considerando que el estrés en el trabajo y sus efectos sobre la salud de los trabajadores están vinculados directamente con el control que tienen los mismos sobre su futuro o recompensas a largo plazo (Llaneza, 2009). Las situaciones calificadas como estresantes son producto de amenazas, como por ejemplo, la amenaza de despido o paro

laboral, malas condiciones de trabajo, cambios forzados de trabajo, pérdida de status dentro de la organización y la falta de expectativas de promoción.

Cabe destacar que este modelo está conformado por dos componentes, el primero alude al esfuerzo, el cual puede ser elevado, debiéndose a factores, tanto intra como extra-laborales, no obstante, Almirall et al. (2005) plantean que también está implicado un alto involucramiento por parte del trabajador o ambos. Por consiguiente, si el esfuerzo es elevado y la recompensa también lo es, ya sea ésta salarios, reconocimiento, oportunidades de carrera dentro de la organización, da lugar a un equilibrio entre esfuerzo y recompensa, en caso de presentarse una situación opuesta, como lo es alto esfuerzo y baja recompensa, puede dar origen a situaciones de estrés y sentimientos de injusticia y a su vez un desbalance entre esfuerzo y recompensa, esto también puede ser producido por la falta de retroalimentación del desempeño laboral.

De acuerdo con Siegrist (1996, c.p. Carlin, 2014) la información descriptiva de la estructura de la recompensa y las características del trabajo se combinan con información subjetiva y valorativa de los rasgos y estados personales de superación de las situaciones estresantes.

De lo establecido por ambos modelos, es importante resaltar que éstos buscan prevenir los factores estresantes a través del control de los elementos que cada uno de ellos contempla, por ejemplo, el primer modelo asevera que el estrés es producto de la presión del entorno (demanda) y la falta de autonomía y apoyo para afrontarla, en contraste, el segundo modelo se centra en que el estrés es el resultado de un esfuerzo no recompensado adecuadamente, de acuerdo con El-Sahili (2010) el modelo de Demanda – Control – Apoyo Social busca evitar los factores, considerados como estresantes, por medio de la disminución de la demanda del entorno, incrementando el control del trabajador y el apoyo social, mientras que el modelo Desequilibrio Esfuerzo – Recompensa pregona recompensar adecuadamente a los trabajadores en función del esfuerzo, retroalimentando periódicamente el desempeño de los mismos dentro de la organización.

Cabe destacar que los factores psicosociales en el trabajo surgen en una actividad y contexto laboral específicos, originándose bajo un proceso de interiorización donde el trabajador puede ser o no consciente de este proceso, produciendo mecanismos para afrontar la demanda o exigencia de su entorno, por lo tanto, si existe un balance entre los atributos físicos y psicológicos con la demanda laboral, esto traería como consecuencia mecanismos que influirían positivamente sobre el bienestar del trabajador, en caso de haber un desbalance, habrá un desgaste de destrezas y habilidades físicas y psicológicas, hallándose el trabajador en riesgo psicosocial (Uribe, 2015). En este sentido, Feldman y Blanco (2012) establecen que los modelos sucintamente descritos han pretendido explicar las variables que pueden generar efectos en el trabajo, señalando que las dimensiones que caracterizan estos modelos, como es el caso de las demandas en el trabajo, apoyo social, control en el trabajo, recompensas, esfuerzo, etc., integran las propiedades que son estudiadas cuando se abordan los factores psicosociales intra-laborales.

Es relevante indicar que los factores de riesgo estudiados por estos modelos teóricos son: elevadas exigencias laborales, ausencia de control sobre ellas y la falta de recompensas. La importancia de estos modelos radica en su capacidad para predecir, o sea, por medio de éstos se ha comprobado el vínculo entre algunas dimensiones del contexto laboral y problemas de salud (Luceño, Martín, Jaén, & Díaz, 2005).

Los modelos teóricos expuestos, en los cuales se basa esta investigación, son complementarios, en la medida en que el modelo de Demanda - Control - Apoyo Social está más enfocado en las propiedades de la tarea, mientras que el modelo Desequilibrio Esfuerzo – Recompensa toma en consideración las propiedades o características del trabajador y el valor que el mismo le proporciona a la relación bidireccional que ocurre en su entorno laboral (Llaneza, 2009).

Partiendo de lo anterior, se requiere de métodos para identificar, acertadamente, factores psicosociales para evitar que se conviertan en factores de riesgo para la salud de los trabajadores, afectando, además, el desempeño de éstos en sus lugares de trabajo.

2.9. Evaluación de los factores psicosociales

Para el cumplimiento de un marco jurídico que actúa en torno a la protección de los trabajadores, se requieren métodos que puedan detectar factores que afecten su salud, desempeño y satisfacción en el trabajo, tanto física como mental, y así tomar acciones correctivas para los perjuicios ocasionados o para prevenir efectos adversos.

Los métodos para evaluar los factores psicosociales intra-laborales incluyen disposiciones con miras a una vigilancia sistemática de éstos en el trabajo y ejecutar diversas medidas de los resultados, cabe señalar que la Organización Internacional del Trabajo reportó, para el 1984 que las evaluaciones rutinarias de estos factores y sus efectos sobre los trabajadores son muy limitadas, lo que suele suceder es prestarle atención a las consecuencias generadas por la exposición prolongada a los factores psicosociales intra-laborales de manera tardía, cuando ya se han presentado signos visibles, destacando que los métodos para detectar rápidamente los problemas vinculados con los factores psicosociales en el trabajo no se emplean de forma eficaz.

Hoy en día esta situación ha cambiado, diversos gobiernos en el mundo han fundado organismos que permiten velar por la salud de los trabajadores, los cuales han desarrollado métodos de evaluación de los factores psicosociales en el trabajo, de acuerdo con Neffa (2015) existen diversos instrumentos de evaluación, validados científicamente, que permiten determinar el nivel de exposición de los examinados a los diferentes factores psicosociales intra-laborales que éstos valoran, siendo el primer instrumento construido en materia de salud laboral el Job Content Questionnaire (JCQ) en 1979, basado en el modelo de Karasek, el cual evalúa exigencias psicológicas del trabajo, apoyo social y control, no obstante, existen otros instrumentos capaces de identificar factores de riesgo psicosocial en el trabajo y ampliamente utilizados, tal es el caso del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ), el cual conceptualiza 21 dimensiones psicosociales, contando además con varias versiones, la larga, la media y la corta.

El QPSNordic es otro método de evaluación desarrollado por especialistas nórdicos, constando de 129 reactivos, asimismo, cuenta con una versión corta de 34 reactivos, siendo un instrumento que no difiere del CoPsoQ. Por otro lado, el método ISTAS 21 o también llamado CoPsoP, debido a que está inspirado en el Cuestionario Psicosocial de Copenhague, cubre las mismas 21 dimensiones psicosociales. También se cuenta con el Cuestionario del método de evaluación de factores psicosociales del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo (INISHT), elaborado en 2006 en Barcelona, España, persiguiendo los propósitos de recolectar información con base en las percepciones de los trabajadores sobre sus entornos de trabajo y valorar las condiciones psicosociales de la organización en la que se hallan. Adicionalmente, el Instituto Navarro de Salud Laboral desarrolló el Cuestionario de factores psicosociales para identificar situaciones de riesgo, el cual realiza un primer acercamiento a las condiciones generales de la organización desde un punto de vista psicosocial, examinando variables como la participación, implicación, responsabilidad, formación, información, comunicación, gestión del tiempo y cohesión de grupo, permitiendo, a través de ítems adicionales, detectar la existencia de acoso laboral dentro de la organización (Neffa, 2015).

Otros métodos de evaluación son el DECORE 3-R, el cual evalúa riesgos psicosociales a través de 44 ítems distribuidos en 4 dimensiones (Luceño, 2008). En este sentido, se han desarrollado otros métodos que no son de carácter cuantitativo, tal es el caso de PRONABET, más que un método, es un programa que busca prevenir factores de riesgo psicosocial, el cual fue diseñado en México por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2016), que tiene como fin último la creación de una nueva cultura de salud laboral, que impulsa el cuidado de las emociones en el contexto laboral, que conjuntamente con la prevención de los factores de riesgo psicosocial, se pueda evitar la disminución del rendimiento de los trabajadores en las organizaciones.

De acuerdo con lo divulgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, este programa está fundamentado en el reconocimiento y manejo de las relaciones de interdependencia entre los factores psicosociales en el trabajo y otros comportamientos

inherentes a la salud, y por otro lado, sus causas en el lugar de trabajo, ya sea, organización, condiciones y relaciones laborales, etc.

Los instrumentos de evaluación psicológica son una opción para aproximarse a las condiciones laborales de los trabajadores, existen otras opciones de índole cualitativa, como las entrevistas a los trabajadores, observaciones, grupos de discusión, mediciones de productividad, entre otras (Caicoya, 2004). Luceño, Martín, Jaén y Díaz (2005) hacen mención de las listas de control como una de las formas de evaluación de los factores psicosociales en el trabajo, las cuales son autoinformes donde el trabajador debe contestar si le afecta o no cada una de las situaciones que se le presentan.

Por otro lado, están las entrevistas como métodos de recolección de información que se basan en la conversación entre dos o más personas, las cuales pueden ser metódicas, directas o planificadas, de acuerdo con Cortés (2007) la entrevista tiene las ventajas de permitir al entrevistador observar las reacciones del entrevistado y obtener información más profunda sobre un tema, no obstante, presenta desventajas como requerir mayor tiempo y que el entrevistador posea el entrenamiento para entrevistar.

La observación es un método de evaluación cualitativo que tiene como propósito conseguir información viendo los fenómenos que se desean analizar, presentando ventajas de que no es necesaria la cooperación de los trabajadores investigados y que se pueden estudiar los fenómenos en el momento en que ocurren, cabe destacar que este método presenta el inconveniente de su dificultad de apreciar determinados fenómenos, como las relaciones sociales (Cortés, 2007).

Otro método de evaluación cualitativo es el grupo de discusión, el cual consiste en un grupo pequeño de personas, las cuales escogen los factores psicosociales laborales que les afectan en su trabajo, presentando la ventaja de que no excluye, como sucede con los instrumentos psicométricos, a trabajadores que no saben escribir y leer, promoviendo, en este sentido, un clima agradable en el grupo de trabajadores (Luceño, Martín, Jaén, & Díaz, 2005).

La técnica Delphi es otro método de recolección de información que consiste en un grupo de entre 20 y 30 expertos, los cuales son encuestados a través de correos electrónicos en diferentes tiempos, llegando a una solución de consenso acerca de los factores psicosociales que están afectando a los trabajadores de la organización. Para la utilización de esta técnica se requiere que los expertos posean un alto nivel sociocultural, asimismo, los encuestadores deben ser expertos en el área de los factores psicosociales en el trabajo para poder codificar las respuestas de los expertos, evitando de esta manera la subjetividad (Luceño, Martín, Jaén, & Díaz, 2005).

De acuerdo con el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2013) no existe un método que sea mejor que otro, por lo tanto, recomienda emplear, en una misma evaluación, varios métodos, ya que en la mayoría de las situaciones, la combinación de información cuantitativa y cualitativa es la elección más apropiada, porque permite comprobar y/o contrastar información obtenida con ambas metodologías. La combinación de varios métodos se denomina triangulación, siendo ésta de gran relevancia puesto que da indicios de confiabilidad de los datos recabados.

De lo establecido, es apreciable la disposición de distintos métodos de evaluación que persiguen un mismo objetivo, evaluar factores psicosociales en el trabajo, siendo ya tarea del investigador tomar acciones correctivas, junto con la directiva de la organización, que vayan en función de los resultados obtenidos en cada una de las evaluaciones ejecutadas, promoviendo de esta manera la salud de los trabajadores. En Venezuela, hay una obligación legal que lleva a patronos a velar por la salud de sus trabajadores, lo cual incluye las enfermedades ocupacionales generadas por la exposición a los factores psicosociales intra-laborales, temática que se ahondará a continuación.

2.10. Marco legal venezolano

Los factores psicosociales en el trabajo han adquirido relevancia en el marco legal de Venezuela, por lo que en este apartado se hará mención de los instrumentos jurídicos que aluden, tanto implícita como explícitamente, a los mismos.

Uno de los instrumentos jurídicos es la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), la cual en sus artículos 86 y 87 promueve adecuadas condiciones de higiene y seguridad en el trabajo, lo que se traduce en bienestar y salud en el trabajador. El artículo 86 de la carta magna establece:

Toda persona tiene derecho a la seguridad social como servicio público de carácter no lucrativo, que garantice la salud y asegure protección en contingencias de maternidad, paternidad, enfermedad, invalidez, enfermedades catastróficas, discapacidad, necesidades especiales, riesgos laborales, pérdida de empleo, desempleo, vejez, viudedad, orfandad, vivienda, cargas derivadas de la vida familiar y cualquier otra circunstancia de previsión social. El Estado tiene la obligación de asegurar la efectividad de este derecho, creando un sistema de seguridad social universal, integral, de financiamiento solidario, unitario, eficiente y participativo, de contribuciones directas o indirectas. La ausencia de capacidad contributiva no será motivo para excluir a las personas de su protección (...).

El artículo 87 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) establece que “Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores o trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones”.

De este modo, se hace alusión a la implicación que tienen los empleadores o patronos en velar por la seguridad de los trabajadores dentro del contexto laboral, estableciéndose así la base legal para la prevención de condiciones precarias de trabajo y promoción de la salud y bienestar de los mismos (Feldman & Blanco, 2012).

La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, instrumento jurídico conocido como la LOPCYMAT (2005) es el más relevante de todos, ya que es el que está más enfocado en materia de salud y seguridad laboral. Este instrumento jurídico tiene como función promover la salud y seguridad en el trabajo, además juega un papel importante en lo que respecta a la prevención de enfermedades ocupacionales, así como la protección de los trabajadores, garantizando de esta manera un buen funcionamiento de las facultades físicas y psicológicas de los individuos dentro de sus entornos laborales (Feldman & Blanco, 2012).

El título VI de la LOPCYMAT (2005) alude a los accidentes laborales y enfermedades ocupacionales, este instrumento jurídico define a los primeros, en el artículo 69, como:

(...) todo suceso que produzca en el trabajador o la trabajadora una lesión funcional o corporal, permanente o temporal, inmediata o posterior, o la muerte, resultante de una acción que pueda ser determinada o sobrevenida en el curso del trabajo, por el hecho o con ocasión del trabajo.

La LOPCYMAT (2005) en el título VI, califica a las lesiones, accidentes acaecidos en el desplazamiento vivienda-trabajo y actos de salvamento como accidentes laborales. Las enfermedades ocupacionales son consideradas en este título, las mismas son definidas, en el artículo 70, como:

(...) estados patológicos contraídos o agravados con ocasión del trabajo o exposición al medio en el que el trabajador o la trabajadora

se encuentra obligado a trabajar, tales como los imputables a la acción de agentes físicos y mecánicos, condiciones disergonómicas, meteorológicas, agentes químicos, biológicos, factores psicosociales y emocionales, que se manifiesten por una lesión orgánica, trastornos enzimáticos o bioquímicos, trastornos funcionales o desequilibrio mental, temporales o permanentes.

Este instrumento jurídico, además de velar por la seguridad y salud de los trabajadores, también contempla sanciones a los empleadores o patronos, los cuales son los responsables de lo que le suceda al personal a su cargo, por consiguiente, al no cumplir con lo estipulado en la LOPCYMAT, será objeto de sanciones, éstas serán aplicadas por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL), siendo el único órgano que fiscaliza y vigila el cumplimiento de las normas inherentes a la salud ocupacional.

Además de la LOPCYMAT, se cuenta con la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), siendo un instrumento jurídico que tiene como propósito proteger el trabajo y garantizar los derechos de los trabajadores. El título V hace referencia a las condiciones laborales, estableciendo que toda tarea deberá llevarse a cabo bajo condiciones dignas y seguras, lo que permitirá el desarrollo de las potencialidades y capacidades creativas de los trabajadores, no obstante, en el artículo 157 de la LOTTT (2012) se plantea que las condiciones en las que se presta el trabajo pueden ser convenidas entre los patronos y trabajadores, siendo notable que el trabajador tiene la libertad de escoger, junto con su empleador, las condiciones de su trabajo.

Aparte de lo establecido, la LOTTT promueve acciones en contra del acoso de índole sexual y laboral, los cuales afectan negativamente la salud mental y física de los trabajadores, dejando en manos del Estado, los mismos trabajadores, organizaciones sociales y patronos, la responsabilidad de sancionar, investigar y prevenir el acoso dentro del trabajo.

El Código Civil venezolano, en el Título III De las obligaciones, Capítulo I, hace referencia a las fuentes de las obligaciones, estableciendo en la Sección V que debe resarcirse a la víctima que haya sufrido algún accidente o enfermedad ocupacional producto de la exposición a factores de riesgo psicosociales. Por consiguiente, el empleador como principal responsable, es calificado de negligente. Este código, contempla que se incurre en responsabilidad por culpa en aquellas situaciones donde se haga caso omiso a normas, órdenes, reglamentos o instrucciones (Álvarez, 2009).

Los factores psicosociales intra-laborales han cobrado relevancia y al mismo tiempo han alcanzado reconocimiento dentro de un contexto de transformaciones sociales, políticas, legales y económicas, que buscan impulsar el interés hacia la salud de los trabajadores venezolanos.

Es relevante destacar que la LOPCYMAT es el instrumento jurídico por excelencia más importante a destacar porque regula la materia en seguridad y salud en el trabajo, debido a que es lo apropiadamente amplia y exige a los patronos la identificación, evaluación y control de los factores psicosociales intra-laborales en las organizaciones (Álvarez, 2009).

Finalmente, las organizaciones de trabajo están en la obligación, gracias al gran desarrollo de instrumentos jurídicos, de establecer un plan de prevención de los efectos adversos de los factores psicosociales negativos o riesgos psicosociales que inciden en la salud de los trabajadores y perjudican asimismo a la organización en su calidad y productividad, es por eso que se hace imperiosa la evaluación correcta fiable y válida de los factores psicosociales intra-laborales.

III. Planteamiento del Problema

El trabajo, a lo largo de la historia humana, ha sido considerado como un riesgo para la salud del individuo, en consecuencia, éste se concibe como una actividad paradójica, ya que, por un lado, puede producir satisfacción y por otro ocasionar perjuicios a la salud del trabajador, sin embargo, se ha tratado de transformar este panorama a través de reformas legislativas, formación de sindicatos, gremios, federaciones, entre otros, en los distintos países, Venezuela no ha sido la excepción (Moreno, 2011).

Por otro lado, es relevante recalcar que la producción de recursos proviene de organizaciones, tanto privadas como públicas, las cuales agrupan una gran cantidad de individuos, siendo las mismas organizaciones dependientes de éstos, pues gracias a ellos se lleva a cabo el proceso de producción, haciendo notoria la relevancia que ocupa el ser humano dentro de las organizaciones (Porret, 2008). Suele ocurrir que la producción de los bienes materiales se vea en constante fluctuación, lo cual perjudica a la misma organización, en algunos casos, las causas pueden provenir tanto del exterior como del interior de la empresa, siendo éste último el que incluye al recurso humano, a los empleados, efectivamente, el comportamiento de ellos incide en el proceso de producción, destacando que existe una diversidad de factores que son ajenos y propios a los trabajadores, los cuales son los denominados factores psicosociales intra-laborales, y en éstos esta investigación se enfocará.

Cabe destacar que el mundo laboral ha sufrido diversos cambios, los cuales proceden de dos fuentes, las apariciones del Estado Democrático y de la Empresa Moderna. De acuerdo con Moreno (2011) con la aparición del Estado Democrático se dio lugar a un estado de bienestar y desarrollo social, lo cual ha sido reciente, permitiendo el origen de espacios sociales y públicos, ofreciendo posibilidades de desarrollo y libertades a las personas, incluyendo al mundo laboral, proporcionando a la clase trabajadora derechos a exigir condiciones de trabajo dignas.

Una segunda fuente es la Empresa Moderna, caracterizándose por su libre iniciativa, capacidad de innovación, variabilidad y capacidad de cambio. La Empresa Moderna ha dado lugar al desarrollo económico, comercial y tecnológico en muchas naciones, su introducción en el mundo de las relaciones sociales ha transformado el panorama de la vida moderna y estilos de vida, proporcionando una capacidad de variación, posibilidades y facilidades sin precedentes. No obstante, a pesar del cambio que ha sufrido la empresa, por sus características, si se les compara con las de las empresas de la revolución industrial, todavía los que laboran en ella tienden a ser objeto de perjuicios en su salud, debido a condiciones laborales particulares. Moreno (2011) plantea que hoy en día la empresa flexible se ha convertido en una aspiración para muchos, la cual se traduce en una organización dinámica que se adapta a la variabilidad de los mercados, a la aparición de productos, nuevas tecnologías y competencias, sin embargo, para que tal adaptación se lleve a cabo de manera efectiva, la empresa debe proporcionar trabajo flexible, llevando a un estado de inseguridad e incertidumbre al mismo mercado, al trabajo y a los trabajadores.

Una empresa flexible da lugar a problemas que ella misma debe solventar, dicho de otro modo, este tipo de empresa se convierte en un factor de riesgo para el mercado, para la economía, y para lo que es más relevante, los mismos trabajadores (Moreno, 2011).

La empresa moderna ha evolucionado de manera considerable, dejando de lado a aquella que surgió durante la revolución industrial, transformando la concepción que tenían las personas sobre el trabajo, asociándolo a la barbarie, debido a las condiciones denigrantes y abusivas a las que eran sometidas, añadiendo las largas jornadas de trabajo, la infravaloración de la fuerza de trabajo y las elevadas exigencias de trabajo, actualmente, esta situación ha mermado, las organizaciones de hoy han descubierto el lado humano de los trabajadores, el valor de los mismos como recursos humanos, cambiando la concepción que se tenía acerca del trabajo, el cual es ahora visto como un elemento clave para la adquisición de nuevas experiencias, permitiéndole al trabajador desarrollar sus potencialidades, acotando que la misma organización aprende de la experiencia de sus propios trabajadores, por consiguiente, la organización es un sistema de producción que da

lugar al intercambio de experiencias y conocimientos, siendo el recurso humano su corazón, su capital intelectual y psicológico (Moreno, 2011).

Con la evolución de las organizaciones, nuevos factores psicosociales intralaborales emergen, los cuales proceden de las nuevas tecnologías, nuevos sistemas de producción, nuevas materias primas y compuestos químicos y biológicos. De acuerdo con Moreno (2011) un mercado que fluctúa rápidamente, nuevos sistemas de trabajo, nuevas formas de contratación, reformulaciones de las relaciones laborales, se les denomina “factores de riesgo psicosocial emergentes”.

Siguiendo a este autor, la aparición de estos nuevos factores se debe a un doble fenómeno, por un lado, la expansión del sector terciario de la producción y del sector de servicios, por otro lado, se halla el fenómeno de la globalización. En lo respecta al mercado de servicios, los riesgos laborales que el mismo origina son principalmente de carácter psicosocial, por ejemplo, las organizaciones dinámicas, su variabilidad y las nuevas formas de trabajo son riesgos que tienen su origen en las múltiples maneras en las que se atiende a los clientes en interacción con el trabajador, dicha interacción, de índole social, siempre ha sido una característica del trabajo, no obstante, eso ha cambiado, ya que la interacción social se ha convertido en la característica central del trabajo.

El trabajo emocional es un nuevo tipo de riesgo de índole psicosocial, por lo que este tipo de trabajo requiere, de manera obligatoria, la autorregulación de las emociones, o sea, que el trabajador debe esconder sus emociones reales y expresar falsas emociones, dicho de otra manera, debe expresar emociones que no siente, lo cual lo lleva a padecer un desgaste emocional. Las exigencias del trabajo emocional son relevantes en aquellas situaciones donde hay que asegurar la satisfacción del cliente. El trabajo emocional suele darse en mercados asistenciales y de servicios, donde la organización le exige al trabajador que incluya, manifieste y mantenga sentimientos que la misma considera apropiados, o sea, que estén vinculados con el contenido del cargo, esto trae como consecuencia un deterioro emocional, físico y mental (Moreno, 2011).

En lo que respecta a la higiene del trabajo, profesionales de esta área, establecieron que las condiciones laborales no producen únicamente enfermedades ocupacionales, sino que pueden incidir de forma más general como uno de los diversos elementos que determinan el estado de salud del trabajador; partiendo de esta idea es que se realiza la conexión o relación del trabajo con la salud, por tal razón, los factores psicosociales intra-laborales son decisivos, pues, en primer lugar, pueden originar enfermedades cuando los trabajadores están expuestos a ellos y en segundo lugar, la identificación de los mismos, ya sea, a través de instrumentos, encuestas, entrevistas, entre otros métodos, pueden ayudar a la prevención de enfermedades en el trabajo (Kalimo, El-Batawi, & Cooper, 1988).

Actualmente en Venezuela los factores psicosociales intra-laborales han cobrado importancia y reconocimiento dentro de un contexto de transformaciones sociales, políticas, legales y económicas, que buscan fomentar el interés hacia la salud de los trabajadores venezolanos. Los factores psicosociales intra-laborales poseen un carácter multidimensional, que pueden explicar y/o predecir el comportamiento del trabajador dentro de una determinada organización con características previamente definidas, ya sea a través de diagnósticos o instrumentos. Como se hizo mención en previos apartados, los factores psicosociales intra-laborales tienen reconocimiento legal en nuestro país, específicamente en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) promulgada en el año 2005, en la cual se declara, en el artículo 70, las enfermedades ocupacionales como afecciones por los factores psicosociales (Feldman & Blanco, 2012).

Las enfermedades ocupacionales han discapacitado a muchos trabajadores en el mundo, de acuerdo con información presentada por la OIT, anualmente se registran aproximadamente 2 millones de muertes debidas a accidentes o a enfermedades ocupacionales, señalando que cerca de 160 millones de personas padecen de enfermedades asociadas al trabajo, lo cual impacta, de manera indirecta, la economía de los países, esto sucede por la falta de inversión en la prevención de riesgos laborales (Raffo, Ráez, & Cachay, 2013).

En Venezuela, el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (2006) ha publicado estadísticas acerca de las afecciones que sufren los trabajadores con mayor frecuencia. Las últimas estadísticas reportadas en torno a enfermedades ocupacionales datan del año 2006, las cuales dan a conocer que los trastornos músculo-esqueléticos son los más frecuentes, representando el 76,5 % de los casos, mientras que las enfermedades causadas por la exposición a factores psicosociales intra-laborales representan únicamente el 6,3 % de los casos. Carabobo es el estado que mayor cantidad de casos de trastornos músculos-esqueléticos posee, teniendo el 38,42 %. En lo que respecta a enfermedades debidas a los factores psicosociales, Carabobo sigue siendo el estado donde se registra la mayor cantidad de estos casos.

Es relevante declarar que tanto los factores psicosociales intra-laborales y los factores de riesgo deben ser identificados, y una de las formas para realizarlo es a través de la administración de instrumentos de evaluación psicológica, es por ello que se pretende en esta investigación validar un instrumento para medir factores psicosociales intra-laborales.

En Latinoamérica y en Europa se han diseñado y adaptado instrumentos para la evaluación de factores psicosociales en el trabajo, tal es el caso de Chile, donde se llevó a cabo una adaptación de la versión media del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ), analizando sus propiedades psicométricas en una muestra de 1087 trabajadores chilenos, obteniendo indicadores de consistencia interna aceptables y con una estructura factorial similar al del CoPsoQ, por consiguiente, el instrumento tiene la capacidad de predecir factores de riesgo psicosocial en el contexto laboral (Alvarado, Marchetti, Villalón, Hirmas, & Pastorino, 2009).

En Colombia se construyó una batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psisosocial, siendo un proyecto ejecutado desde el Ministerio de la Protección Social en 2010. Esta batería, a diferencia del CoPsoQ, contempla dimensiones psicosociales adicionales, asimismo, toma en consideración aspectos extra-laborales, es decir, características del trabajador fuera del trabajo que pueden incidir, de manera positiva o negativa, en su rendimiento laboral. Para el estudio de las propiedades psicométricas de

dicha batería se llevó a cabo un estudio de validez de contenido a través del juicio de expertos, acudiendo también a la validez concurrente, adquiriendo coeficientes de validez altos, y para la confiabilidad se acudió al Alfa de Cronbach, arrojando índices elevados de consistencia interna, por ende, los reactivos que conforman cada una de las sub-escalas de la batería están fuertemente intercorrelacionados, estando direccionados a cada una de las variables psicosociales que dicen medir.

En Europa, específicamente en España, se efectuó una adaptación del CoPsoQ a la población de trabajadores de la Comunidad Autónoma de Navarra, encontrando resultados favorables. Los índices de consistencia interna oscilaron entre .65 y .92, con respecto a la validez se reprodujeron las hipótesis principales de asociación entre 19 dimensiones psicosociales y las de la salud y estrés, de esta manera, esta versión del CoPsoQ, denominada también ISTAS 21, se corresponde con la original, presentando niveles excelentes de validez y confiabilidad (Moncada, Llorens, Navarro, & Kristensen, 2005).

En ese mismo país se presentó la Batería de factores psicosociales de la Universidad de Valencia, el cual consta de 13 dimensiones psicosociales. Para el análisis de las propiedades psicométricas de dicha batería se recurrió a una muestra de 513 trabajadores laboralmente activos y de diversas ocupaciones, para el estudio de confiabilidad, se acudió a Alfa de Cronbach, arrojando índices que oscilan entre .78 y .94. En lo que respecta al estudio de validez, se llevaron a cabo correlaciones con indicadores psicosociales y de accidentes laborales, manifestando que los factores psicosociales intra-laborales y los accidentes laborales están estrechamente vinculados (Melià, 2004).

En Venezuela, sólo se hizo una validación, la cual posee diversas limitaciones. El estudio fue llevado a cabo por Moreno, Mejías y Rodríguez (2008) el cual tuvo como propósito validar una escala para gestionar factores de riesgo psicosocial en trabajadores de pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Valencia del estado Carabobo; el instrumento cuenta con 12 ítems distribuidos en tres dimensiones psicosociales, las mismas son: Integración a la organización, Influencia en el trabajo y Exigencias psicológicas del trabajo. Para el estudio de las propiedades psicométricas se acudió a la validez de

contenido, validez concurrente, validez de constructo y para la estimación de la confiabilidad se usó el coeficiente Alfa de Cronbach. En lo que respecta a los índices de validez, los mismos van de .55 a .62, adicionalmente, las tres dimensiones explican en un 61 % la varianza total; en relación con los índices de consistencia interna, éstos oscilan entre .50 y .68, indicando que todos los resultados partieron de una muestra de 90 trabajadores valencianos, acotando que es una muestra pequeña para utilizar ciertas técnicas estadísticas como el análisis factorial que requiere más de 100 casos para que pueda arrojar resultados que sean totalmente válidos y por ende, generalizables (Hair, Anderson, Tatham, & Black, 1999). Es importante reportar que, el fenómeno que se pretende evaluar es complejo, es multicausal e imposible abordarlo a través de tres variables, lo que conlleva a ignorar otros factores que realmente pueden estar ocasionando perjuicios en la salud, rendimiento y bienestar de los trabajadores.

En Venezuela no se cuenta con instrumentos que sean capaces de evaluar e identificar factores psicosociales intra-laborales en la población trabajadora, no obstante, se han llevado a cabo estudios donde se han valorado las condiciones laborales de los trabajadores, identificando además, factores psicosociales en el trabajo, uno de ellos es el estudio realizado por Bastidas, Leal, Montilla, Ramos y Blanco (2014) donde se pretendió conocer la incidencia de los factores psicosociales intra-laborales sobre el rendimiento de un grupo de bomberos, para el proceso de medición se empleó la versión corta del CoPsoQ, los autores indicaron que la dimensión “Trabajo Activo y posibilidades de desarrollo” tuvo una consistencia interna igual a ,509, por consiguiente la homogeneidad de los reactivos que conforman dicha dimensión es moderada, en consecuencia, ésta es cuestionable, en contraste con la de las demás dimensiones que son aceptables.

Nuñez, Panunzio y Molero (2014) llevaron a cabo un estudio, cuyo objetivo era conocer si existía relación entre la fatiga laboral y los factores psicosociales intra-laborales, empleando personal de laboratorios clínicos públicos de Maracaibo, para su realización se emplearon tres cuestionarios, uno de ellos medía la fatiga laboral, un segundo cuestionario que recolectó data relativa a información sociodemográfica y un tercer cuestionario que explora los factores psicosociales en el trabajo. En el estudio se halló una relación

significativa entre fatiga asociada con exigencias laborales y jornadas de trabajo extendidas, asimismo, el 97,2 % manifestó fatiga en el entorno laboral, dando a conocer que la misma debe ser considerada como un riesgo laboral que no puede ser omitida del análisis de las condiciones laborales.

Por otro lado, Mata (2013) realizó una evaluación e identificación de factores de riesgo psicosocial en una muestra de docentes venezolanos; para ejecutar el estudio, se recurrió al CoPsoQ, una vez administrado se encontró que dicha muestra se hallaba en un nivel de exposición desfavorable para la salud en tres dimensiones, las mismas fueron: Exigencias Psicológicas, donde el 76 % de los docentes evaluados se ubicó en un nivel de exposición desfavorable para la salud, en Inseguridad el 79 % de los docentes se ubicó en un nivel de exposición desfavorable para la salud y en Doble presencia el 73 % de los docentes se situó en un nivel de exposición desfavorable para la salud.

Estos hallazgos dieron a conocer que existe una posibilidad de vinculación con respuestas de alteraciones emocionales elevadas, lo que llevó a la autora a sugerir intervención inmediata dentro del marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Caraballo-Arias y Blanco (2012) por su parte realizaron una investigación que pretendía identificar y evaluar factores psicosociales intra-laborales dentro de un centro de atención de llamadas. Las autoras emplearon, para la medición de los factores psicosociales intra-laborales, el instrumento CoPsoQ, versión corta, el cual posee las mismas propiedades psicométricas de la investigación de Bastidas, Leal, Montilla, Ramos y Blanco en el 2014, indicando que estos autores utilizaron la misma versión utilizada por Caraballo-Arias y Blanco en el 2012. En este estudio se dio a conocer que los trabajadores del Centro de Atención de llamadas telefónicas deben trabajar con rapidez para brindar una buena atención a los clientes, asimismo, tienen que esconder emociones y a su vez poseen elevadas exigencias cuantitativas y sensoriales. Además, se encontró que la inseguridad fue una de las dimensiones donde se obtuvo el nivel negativo más elevado.

Siguiendo esta línea temática, Castillo, Escalona y Rodríguez (2010) efectuaron una investigación que tenía como propósito evaluar la investigación científica como actividad laboral identificando factores psicosociales intra-laborales a través del CoPsoQ. El estudio se llevó a cabo en una muestra de docentes venezolanos, hallando que las deficiencias en infraestructura, obstáculos organizacionales y clima laboral inadecuado perjudican el desarrollo de la investigación científica que los mismos desarrollan, además, se encontraron niveles de exposición desfavorables para la salud, en factores como: Participación-implicación-responsabilidad y formación-información-comunicación. En síntesis, la capacidad de tomar decisiones es escasa en los docentes consultados que se dedican a la investigación científica, además, existe una vinculación débil de los investigadores hacia la institución, por consiguiente, la actividad investigativa requiere elevadas exigencias psicosociales para las personas que están sumergidas en esta área.

Es importante señalar que la mayoría de las investigaciones mencionadas empleó el CoPsoQ, dicho instrumento no está validado para la población trabajadora venezolana, por lo tanto, se estarían cometiendo ciertas faltas, lo que trae como consecuencia resultados subestimados y con poca validez, ya que el instrumento puede contener reactivos que están redactados en función del lenguaje de una población extranjera, el cual difiere del venezolano.

Para este caso Lezama (2005) manifiesta que los usuarios de los instrumentos de evaluación psicológica incurren en estas faltas por el número reducido de éstos en sus países, lo que los lleva a traducirlos y realizar las adaptaciones al propio lenguaje, posteriormente, son aplicados y las puntuaciones obtenidas interpretadas, haciendo caso omiso de que las propiedades psicométricas de cada instrumento psicométrico son totalmente circunstanciales, vinculadas con procedimientos utilizados para determinarlas.

Cabe destacar que, en muchas situaciones, los usuarios ignoran los índices de validez, fiabilidad, errores de medición y estimación de los instrumentos de procedencia extranjera, trayendo como consecuencia que dichos instrumentos provean información errada y deficiente, dando origen a malos entendidos, como suele ocurrir que los examinadores dan

a entender que el instrumento posee una deficiencia, cuando realmente son ellos los que han sido deficientes por el mal uso dado a estos recursos (Lezama, 2005). Entonces, el uso de instrumentos elaborados en otros países sin tomar en cuenta el hecho de que las puntuaciones relacionadas con las normas, los índices de fiabilidad y validez pierden su significado al ser aplicados en una población diferente a la empleada para establecerlos.

Al administrarse instrumentos de evaluación psicológica de otras poblaciones, se ignoran las discrepancias culturales existentes (creencias, religión, lenguaje, etc.), por consiguiente, cuando se contrasta el desempeño de una persona con el desempeño de un grupo de referencia diferente al suyo, la divergencia con su grupo de referencia se puede convertir en una desventaja, traduciéndose en una infravaloración de su desempeño en el instrumento (Lezama, 2005).

Una falta que suelen cometer los usuarios, es emplear instrumentos de evaluación psicológica que se hallan en proceso de construcción, los cuales se usan para llevar a cabo evaluaciones, teniendo pocas garantías de que los mismos son recursos válidos y confiables para recolectar información específica (Lezama, 2005).

Por otra parte, es importante traer a colación que el fenómeno que se aborda es muy complejo, y la mayoría de las investigaciones acude a sistemas de evaluación muy simples que no cubren la complejidad del fenómeno, en este sentido, las mismas se limitan al uso de cuestionarios, haciendo caso omiso a otros métodos de recolección de información que garantizan un diagnóstico eficaz de las condiciones laborales de los trabajadores de una organización, acotando que, el instrumento de evaluación psicológica es una de las formas para aproximarse a la realidad que viven los trabajadores, es una herramienta auxiliar y no de diagnóstico definitivo, por lo tanto, la información que recoja deberá ser acompañada con entrevistas u otros métodos para poder confirmar la información obtenida y así poder intervenir (Charria, Sarsosa, & Arenas, 2011)

Considerando las limitaciones de las investigaciones anteriores y los señalamientos hechos en torno al uso inadecuado de los instrumentos a la que las mismas recurrieron y

de la ausencia de instrumentos que midan factores psicosociales intra-laborales en la población trabajadora venezolana, esta investigación pretende validar un instrumento que lleve a cabo el proceso de medición de dicha variable, cumpliendo con los estándares éticos establecidos en el código de ética del psicólogo venezolano.

Además de cumplir con los estándares éticos, esta investigación contribuirá al área de la Psicología Organizacional, específicamente en lo que respecta a la medición de los factores psicosociales en el trabajo, tomando como punto de referencia las limitaciones de los estudios ya mencionados y sucintamente explicados, asimismo, la validación de un instrumento que mida factores psicosociales intra-laborales permitirá recolectar información más completa y precisa de la población trabajadora de Venezuela, la cual puede emplearse para diagnósticos, para prevención de accidentes laborales y llevar a cabo intervenciones que mejoren las condiciones laborales y salud de los trabajadores de nuestro país.

Conjuntamente, se pretende conocer, una vez establecida la solidez de las propiedades psicométricas del cuestionario que esta investigación considera, los factores psicosociales intra-laborales a los cuales están expuestos los trabajadores a través de la administración de tal cuestionario, lo cual dará inicio a la prevención de estos factores en el trabajo, contribuyendo en este sentido con la acción preventiva de disminuir enfermedades ocupacionales debidas a la exposición prolongada a dicho factores.

A través de la breve revisión con respecto a la medición de los factores psicosociales intra-laborales en nuestro país, detallando limitaciones y considerando beneficios, se plantea la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuáles son las propiedades psicométricas, en términos de validez y confiabilidad, del instrumento para valorar factores psicosociales intra-laborales en una muestra de trabajadores venezolanos?

IV. Objetivos

4.1. Objetivo general

Analizar las propiedades psicométricas de un instrumento para valorar factores psicosociales intra-laborales en una muestra de trabajadores venezolanos.

4.2. Objetivos específicos

- Evaluar la validez de contenido de un instrumento para valorar factores psicosociales intra-laborales.
- Especificar los reactivos que contribuyen con el proceso de medición de los factores psicosociales intra-laborales.
- Determinar la validez de un instrumento para valorar factores psicosociales intra-laborales.
- Estimar la confiabilidad de la escala total y de las sub-escalas de un instrumento para caracterizar factores psicosociales intra-laborales.
- Establecer las puntuaciones relacionadas con las normas de un instrumento para medir factores psicosociales intra-laborales.
- Establecer la solidez de las propiedades psicométricas de un instrumento para evaluar factores psicosociales intra-laborales.

V. Método

5.1. Análisis de Variables

Factores psicosociales intra-laborales

5.1.1. Definición Teórica

De acuerdo con Delgadillo (2011) los factores psicosociales intra-laborales son un conjunto de elementos procedentes de la interacción entre el individuo, el trabajo y el entorno, que inciden positiva o negativamente en su estado de bienestar, acercándolo o distanciándolo de manera sostenida o intermitente al desarrollo de sus potencialidades humanas, así como a su progreso.

5.1.2. Definición Operacional

Es la totalización de los puntajes en las sub-dimensiones: Exigencias cuantitativas, Exigencias cognitivas, Exigencias emocionales y de esconder emociones, Exigencias sensoriales, Influencia en el trabajo, Posibilidades de desarrollo, Capacitación, Control sobre los tiempos de trabajo, Sentido del trabajo, Integración a la empresa, Claridad de rol, Conflicto de rol, Calidad de liderazgo, Retroalimentación del desempeño, Recursos en su trabajo, Apoyo entre pares, Condiciones del medio ambiente de trabajo, Inseguridad y Satisfacción, sub-dimensiones que están basadas en la versión media del CoPsoQ y en la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.

5.2. Variables Seleccionadas

- Género
- Edad
- Nivel de instrucción
- Tipo de institución
- Lugar de trabajo

5.3. Variables Extrañas no controladas

A continuación, se presenta un conjunto de variables que no pudieron ser controladas durante las diversas administraciones del instrumento que mide factores psicosociales intra-laborales, las cuales pudieron influir en su proceso de validación.

Factores fisiológicos e individuales:

- Motivación: los examinados pueden tener diferentes niveles de motivación en el momento de responder al instrumento, ya que unos están más motivados que otros, por consiguiente, los que poseían un nivel de motivación más elevado respondieron sinceramente a los reactivos, en contraste con aquellos que tuvieron un nivel de motivación más bajo, los cuales pudieron responder ítems de forma azarosa.
- Ansiedad ante el instrumento de evaluación psicológica: se presentaría en examinados que les preocupaba su rendimiento en la prueba, lo que generaría estrés o presión, teniendo un impacto negativo en los resultados que arrojó el instrumento.
- Deseabilidad social: algunos examinados pretenderían presentar una buena imagen de ellos mismos ante el examinador, por consiguiente, tenderían a

responder al instrumento de manera particular para confirmar estereotipos vinculados directamente con características evaluadas.

- Hambre: la presencia de esta variable en ciertos examinados afectaría su desempeño al contestar el instrumento, ya que pudieron responder al azar los ítems que lo constituyen con la finalidad de satisfacer su necesidad fisiológica.
- Fatiga: los examinados fatigados prestarían poca atención a los enunciados de los ítems, por lo tanto, existiría la tendencia por parte de ellos a contestar azarosamente.

Características ambientales: es relevante señalar que algunos examinados se hallaron en distintos ambientes, en consecuencia, los resultados obtenidos pudieron estar influenciados por diferencias ambientales.

5.4. Tipo de Investigación

La presente investigación reúne los requisitos para considerarse no experimental de tipo cuantitativo, la cual se caracteriza por la ausencia de manipulación deliberada de variables, donde se observan los fenómenos tal como se dan en su contexto natural, con la intención de someterlos a análisis (Gómez, 2006). Por consiguiente, en esta investigación no se busca la creación o construcción de ambientes artificiales, ni exponer a los participantes a condiciones y estímulos determinados, sino a medir fenómenos ya existentes, o sea, no provocados intencionalmente.

5.5. Diseño de Investigación

Esta investigación se basó en un diseño no experimental, de carácter transversal, el cual se caracteriza por la recolección de datos en un tiempo único, teniendo a su vez como propósito la descripción de las variables y análisis de su influencia e interrelación en un determinado momento (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010).

5.6. Participantes

5.6.1. Población

La población estuvo conformada por trabajadores venezolanos

5.6.2. Muestra

La muestra estuvo conformada por 1011 trabajadores de diferentes estados de Venezuela. Los trabajadores participantes fueron escogidos a través de un muestreo no probabilístico o intencional, donde la elección de los mismos se basó en criterios subjetivos del investigador, donde con frecuencia opera la casualidad (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010).

Es relevante señalar que la muestra está dividida en tres sub-muestras seleccionadas en tres momentos diferentes, las cuales se emplearon para alcanzar los objetivos planteados en esta investigación. Las tres muestras se presentan a continuación, totalizando los 1011 trabajadores.

5.6.2.1. Muestra de la Fase Exploratoria: Análisis de ítems

Esta muestra estuvo constituida por 500 trabajadores pertenecientes a diversos estados de Venezuela. Los datos recabados de estos trabajadores se emplearon para efectuar un análisis de los reactivos.

5.6.2.2. Muestra de la Fase Definitiva: Estudio de validez de constructo

Esta segunda muestra estuvo conformada por 100 trabajadores pertenecientes a diversos estados de Venezuela. Los datos obtenidos por estos 100 trabajadores se utilizaron para realizar el estudio de validez de constructo, a través del método de validez convergente.

5.6.2.3. Muestra de la Fase Definitiva: Estudio de confiabilidad y normas

La muestra para efectuar el estudio de confiabilidad y para el cálculo de las puntuaciones relacionadas con las normas estuvo compuesta por 411 trabajadores.

Para la realización de la validez de contenido del Cuestionario de factores psicosociales intra-laborales se acudió a una muestra de 3 expertos en este tema, a los cuales se les presentó un formato de evaluación de los ítems que conforman dicho cuestionario (Ver Anexo G), que consideraba la manera en la que estaban redactados y si el contenido de éstos se ajustaba a la variable que decían medir.

Las características de los expertos consultados pueden ser apreciadas en el Anexo N.

5.7. Ambiente

La administración del instrumento que mide factores psicosociales intra-laborales se realizó en las distintas organizaciones que operan a nivel nacional.

5.8. Instrumentos

5.8.1. Cuestionario de factores psicosociales intra-laborales

Se empleó la versión original de este cuestionario, el cual estuvo conformado por 24 sub-dimensiones distribuidas en 4 dimensiones generales, las mismas se definen a continuación:

- **Exigencias Psicológicas**, dimensión que está conformada por cuatro tipos de exigencias psicológicas, las cuales son conceptualmente compatibles con el modelo Demanda – Control – Apoyo Social de Karasek y Theorell, las mismas son:

Exigencias cuantitativas: aluden a la relación que existe entre la cantidad de trabajo y el tiempo que dispone el trabajador para llevarlo a cabo, por lo tanto, a mayor exigencia mayor rapidez en la realización trabajo, lo que puede generar daños en su salud, rendimiento, satisfacción y bienestar (Moncada, Llorens, & Kristensen, 2002).

Exigencias cognitivas: hacen referencia al proceso de tomar decisiones, innovar, tener iniciativa, memorizar, manejar información y controlar muchas cosas simultáneamente, de acuerdo con Moncada, Llorens y Kristensen (2002) las exigencias cognitivas no son nocivas ni beneficiosas, estableciendo que cuando la empresa le facilita al trabajador los recursos necesarios, éstas pueden contribuir al bienestar y salud del mismo, desarrollando además, habilidades, necesidades de aprender, por consiguiente, las exigencias cognitivas pueden ser concebidas como un desafío más que una amenaza.

Exigencias emocionales y de esconder emociones: comprenden aquellas emociones que inciden de manera positiva o negativa en los sentimientos de los trabajadores, suele suceder cuando el trabajador se involucra emocionalmente con su trabajo. Según Moncada, Llorens y Kristensen (2002) las exigencias emocionales elevadas son la base del síndrome de quemarse en el trabajo (Burnout), o sea, puede originarlo a través de la ansiedad y fatiga mental. Por otro lado, en lo que respecta a esconder emociones, cuando los sentimientos de los trabajadores se ven amenazados, los trabajadores tienden a evitar dar opiniones a sus compañeros, patronos o clientes que puedan lastimarlos.

Exigencias sensoriales: de acuerdo con Moncada, Llorens y Kristensen (2002), las mismas hacen alusión a las demandas laborales con relación a los órganos sensoriales de los trabajadores. Cuando dichos órganos están excesivamente involucrados en la ejecución de una determinada tarea, puede originar estrés y fatiga.

- **Trabajo activo y desarrollo de habilidades,** está constituido por 6 sub-dimensiones, siendo compatibles, de manera conceptual, con el modelo Demanda – Control – Apoyo Social de Karasek y Theorell, las mismas son las siguientes:

Influencia en el trabajo: es poseer autonomía, participación en la toma de decisiones en relación con las condiciones y contenido de trabajo. Moncada, Llorens y Kristensen (2002) establecen que una baja influencia en el trabajo puede elevar el riesgo de padecer diversas enfermedades, estrés y suspensión en el trabajo.

Capacitación: comprende las actividades de inducción a la empresa, entrenamiento y formación de personal que la misma les proporciona a los trabajadores con el propósito de fortalecer y/o desarrollar habilidades y conocimientos. De acuerdo con el Ministerio de la Protección Social (2010) la capacitación se convierte en un riesgo cuando se le limita al trabajador el acceso a diversas actividades que le permiten desarrollarse desde un punto de vista personal y profesional.

Control sobre los tiempos de trabajo: contempla la influencia que tiene el trabajador sobre el control de los tiempos que dispone para llevar a cabo su trabajo. Si el mismo tiene control sobre los tiempos de trabajo, puede hacer pausas, fiestas, ir de vacaciones, etc., lo que incide en su bienestar, no obstante, si no posee libertad en dicho control, puede ocasionar estrés, fatiga, insatisfacción y bajo rendimiento en el trabajo (Moncada, Llorens, & Kristensen, 2002).

Posibilidades de desarrollo: se entiende como la posibilidad de que el trabajador adquiera nuevos conocimientos y habilidades al llevar a cabo su trabajo, convirtiéndose el trabajo como una fuente de desarrollo profesional. En caso de que no sea así, el trabajo será monótono y repetitivo para el trabajador (Ministerio de la Protección Social, 2010).

Sentido del trabajo: de acuerdo con Moncada, Llorens y Kristensen (2002) el sentido del trabajo está vinculado con los valores o fines que posee el trabajador, por lo tanto, la tarea tendrá sentido cuando satisfaga las expectativas del mismo, o sea que, el contenido del trabajo deberá estar en sincronía con lo expresado en el perfil del puesto. Ausencia de sentido del trabajo puede dar origen a fatiga, estrés y mal estado de salud.

Integración a la empresa: se entiende como la percepción que tiene el trabajador de estar implicado en diversos procesos de la organización, lo que generará identificación y compromiso hacia ésta. Moncada, Llorens y Kristensen (2002) consideran que el sentido de integración se vincula con buen estado de salud, bajos niveles de estrés y fatiga.

- **Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo,** esta dimensión engloba 4 sub-dimensiones, las cuales son totalmente compatibles con el modelo Demanda – Control – Apoyo Social de Karasek y Theorell, tales dimensiones se exhiben a continuación:

Claridad de rol: el Ministerio de la Protección Social (2010) la define como la comunicación que se le proporciona al trabajador sobre el papel que se espera que éste desempeñe dentro de la organización, tomando en cuenta los objetivos, funciones, resultados y responsabilidades inherentes al puesto de trabajo.

Conflicto de rol: es entendido como demandas contradictorias que ocurren en el trabajo, así como, conflictos de índole profesional y ética, asimismo, estas exigencias entran en pugna con normas y valores que posee cada trabajador, lo que puede ocasionar irritabilidad, falta de iniciativa, entre otros (Moncada, Llorens, & Kristensen, 2002).

Previsibilidad: alude a la disposición de información suficiente con la que cuenta el trabajador para adaptarse a los cambios que puedan incidir en su vida (Moncada, Llorens, & Kristensen, 2002).

Apoyo Social: hace referencia a la situación en la que los trabajadores reciben un tipo de ayuda, siempre y cuando lo amerite el contexto. El apoyo puede darse entre compañeros de trabajo o por parte de los patronos. La ausencia de apoyo entre pares puede desencadenar situaciones de estrés, enfermedades e incluso mortalidad (Moncada, Llorens, & Kristensen, 2002).

Refuerzo: se refiere a la proporción de información, por parte de compañeros de trabajo y superiores, al trabajador sobre la manera en la que trabaja (Moncada, Llorens, & Kristensen, 2002).

Posibilidades de relación social: alude a la posibilidad de establecer vínculos sociales en el lugar de trabajo, siendo una sub-dimensión que constituye otra de las características fundamentales de la naturaleza humana (Moncada, Llorens, & Kristensen, 2002).

Sentimiento de grupo: en contraste con Posibilidades de relación social, donde se establecían vínculos sociales en el trabajo, ésta sub-dimensión evalúa la calidad de éstas, siendo el componente emocional de la dimensión Apoyo Social (Moncada, Llorens, & Kristensen, 2002).

Calidad de liderazgo: está enfocado únicamente al papel que juega la dirección de la organización en asegurar el desarrollo personal, motivación y bienestar de los trabajadores. Una buena calidad en el liderazgo promueve la salud mental, vitalidad y bajo nivel de estrés (Moncada, Llorens, & Kristensen, 2002).

- **Compensaciones,** es una dimensión relacionada con el modelo Desequilibrio Esfuerzo – Recompensa de Siegrist, y ésta comprende las siguientes 5 sub-dimensiones:

Estima: según Moncada, Llorens y Kristensen (2002) la estima puede entenderse como el reconocimiento que recibe el trabajador, por parte de sus superiores, por el esfuerzo realizado para llevar a cabo su trabajo dentro de la organización, adquiriendo, conjuntamente, un apoyo adecuado y un trato justo.

Retroalimentación del desempeño: hace referencia a la proporción de información que ofrecen los superiores acerca de la manera en que el trabajador lleva a cabo su trabajo, lo cual le permite identificar fortalezas y debilidades, por consiguiente, podrá tomar acciones para mejorar su desempeño laboral (Ministerio de la Protección Social, 2010).

Recursos en su trabajo: alude al acceso que tiene el trabajador a los recursos necesarios para llevar a cabo su trabajo de manera eficiente, los cuales son proporcionados por la organización de la que él forma parte (Blanco & Sandra, 2013).

Condiciones del medio ambiente de trabajo: de acuerdo con Blanco y Sandra (2013) son condiciones del lugar de trabajo, como ruido, luz, nivel de esfuerzo, etc., que pueden afectar positiva o negativamente el desempeño, salud y bienestar del trabajador dentro de la organización.

Inseguridad: alude a la preocupación que tienen los trabajadores sobre la estabilidad de su empleo y las malas condiciones laborales en las que se hallan (Blanco & Sandra, 2013).

Satisfacción: hace alusión a la calidad del medio ambiente laboral dentro del cual se desempeñan los trabajadores. De acuerdo Moncada, Llorens y Kristensen (2002) la baja satisfacción laboral está vinculada con estrés, burnout, poca asistencia al trabajo, absentismo, baja productividad, ausencia de desarrollo profesional, mala salud, etc.

El instrumento que pretende valorar factores psicosociales intra-laborales en trabajadores de Venezuela, está basado en la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de la Protección Social (2010) de Colombia y en la versión media del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ) de Moncada, Llorens y Kristensen (2002) de España.

Para la realización de la validez convergente del Cuestionario de factores psicosociales intra-laborales se utilizaron los siguientes instrumentos:

5.8.2. Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ)

La versión castellana del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ), también conocida como ISTAS-21, es un instrumento que tiene como propósito evaluar tanto

factores psicosociales en el trabajo como factores de riesgo psicosocial, a través de 21 escalas, permitiendo identificar y medir condiciones de organización laboral que pueden representar un riesgo para la salud y bienestar de los trabajadores (Castella, Fernández, García, Lázara, Llorens, Menéndez, & Moncada, 2005).

La primera versión de este cuestionario fue diseñada en el 2003 por un equipo de trabajo del Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS), conformado por Salvador Moncada, Tage Kristensen y Clara Llorens. Para los estudios de validez del CoPsoQ se emplearon la Validez de contenido y la Validez de constructo, para el primer caso, las dimensiones se basaron en los modelos de Karasek-Theorell y Siegrist, además, se recurrió a expertos teóricos, los cuales evaluaron la calidad de los reactivos, en lo que a Validez de constructo refiere, se realizaron correlaciones entre las escalas que conforman el CoPsoQ, arrojando, para la mayoría, índices de correlación significativos. Para estimar la fiabilidad de las escalas del CoPsoQ se empleó el Alfa de Cronbach, proyectando índices de consistencia interna que oscilan entre .44 y .92. El CoPsoQ posee baremos expresados en terciles, dicho esto, el mismo es un instrumento estandarizado, válido y confiable.

5.8.3. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial

La batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, fue diseñada en el 2010 en Colombia por psicólogos y profesionales del área de los factores de riesgo psicosocial. La construcción de la batería estuvo conducida por la Pontificia Universidad Javeriana y el Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales, y posteriormente publicada por el Ministerio de la Protección Social. Esta batería tiene como propósito identificar y evaluar, a través de 26 escalas, factores de riesgo psicosocial, tanto intra como extralaborales, en trabajadores laboralmente activos.

Con respecto a las propiedades psicométricas de la Batería de Instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de la Protección Social (2010), se sometió al proceso de validez de contenido, el cual consistió en la consulta de bibliografía y juicio de expertos, asimismo, se determinó la validez concurrente,

obteniendo indicadores psicométricos altos y estables. Para la estimación de la confiabilidad se empleó el Alfa de Cronbach, arrojando índices que oscilan entre .53 y .97, por lo tanto, es un instrumento de evaluación que presenta propiedades psicométricas aceptables.

5.8.4. Cuestionario de Clima Organizacional

El Cuestionario de Clima Organizacional fue diseñado en el 2011 por Lucy Goñi en la ciudad de Lima, Perú, el cual tiene como propósito, tal como su nombre lo indica, evaluar el Clima Organizacional, dirigido solamente a trabajadores de instituciones de servicio de cuna – jardín.

El cuestionario está conformado por 50 reactivos, con una escala tipo Likert de 5 puntos, contando con 10 dimensiones. En relación con sus propiedades psicométricas, se llevaron a cabo estudios de Validez de contenido, recurriendo a bases teóricas para el diseño de las distintas dimensiones para evaluar el Clima Organizacional y con respecto a la confiabilidad, se evaluó la consistencia interna a través del Alfa de Cronbach, arrojando índices que oscilan entre .79 y .94, por ende, es un instrumento válido y confiable.

5.9. Procedimiento

5.9.1. Fase Preparatoria

Considerando las características de la población, se procedió a realizar las siguientes actividades en esta fase:

- Reproducción de 1011 ejemplares de: Cuestionario de factores psicosociales intra-laborales, Hojas de respuestas, Cartas de Autorización y Hoja de Datos Sociodemográficos para llevar a cabo el análisis de los ítems, los estudios de validez y confiabilidad y cálculo de las puntuaciones relacionadas con las normas.

- Reproducción de 100 ejemplares de: Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ), Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial y Cuestionario de Clima Organizacional de Goñi (2011)

5.9.2. Fase Exploratoria

En esta fase se hizo entrega de un formulario de evaluación de los reactivos del Cuestionario de factores psicosociales intra-laborales a tres expertos en el área de los factores psicosociales, lo cual permitió valorar la validez de contenido del instrumento. Posteriormente, se realizó la administración del cuestionario a una muestra de 500 trabajadores, con el objetivo de evaluar la calidad de los ítems que conforman el instrumento a través de la técnica estadística multivariante Análisis Factorial, el cual tuvo como propósito conocer el comportamiento de los ítems del cuestionario y determinar si éstos cargan en las sub-dimensiones de las cuales forman parte teóricamente, eliminando aquellos reactivos que no contribuían con el proceso de medición de las variables.

5.9.3. Fase Definitiva

En esta fase se contó con la versión modificada del cuestionario, es decir, estuvo constituido por aquellos reactivos que contribuyen con el proceso de medición, por lo que se procedió a administrar el instrumento modificado a las 511 personas.

En la fase definitiva se determinaron las propiedades psicométricas del instrumento en cuestión; para establecer la solidez psicométrica del mismo, se estimó la validez a través del método de validez de convergente en una muestra de 100 trabajadores a nivel nacional, con el objetivo de conocer si el instrumento mide la variable que dice medir, para realizar este estudio se acudió al Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ) de Moncada, Llorens y Kristensen (2002), a la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de la Protección Social (2010) y al Cuestionario de Clima Organizacional de Goñi (2011).

Para el estudio de Validez convergente del Cuestionario de factores psicosociales intra-laborales se seleccionaron únicamente aquellas escalas, de los instrumentos expuestos, que coincidían con las de dicho cuestionario, agrupándolas, posteriormente, en un solo instrumento y aplicando ambos paralelamente. Las escalas escogidas se encuentran en el Anexo M.

Se estimó la confiabilidad del instrumento a través de los coeficientes Alfa de Cronbach y Beta para las sub-dimensiones y para todo el cuestionario respectivamente, empleando data recabada de una muestra de 411 trabajadores; este coeficiente es ideal para instrumentos compuestos por reactivos policotómicos, el cual tiene como finalidad determinar el grado de correlación que existe entre dichos reactivos, asumiendo que los mismos miden la variable que éstos dicen medir, por consiguiente, se espera que los ítems sean consistentes entre sí.

Antes del cálculo de los datos normativos o normas, se recurrió a la prueba t de Student para muestras independientes para determinar si existen o no diferencias estadísticamente significativas entre las medias de las puntuaciones en función del sexo. Se calcularon normas por sexo en aquellas sub-dimensiones donde se encontraron discrepancias.

Se calcularon las puntuaciones relacionadas con las normas utilizando la misma data de los 411 trabajadores, que fue empleada para el estudio de confiabilidad. Para conocer qué puntuaciones normativas se iban a calcular, se acudió a la prueba de bondad de ajuste de Kolmogorov-Smirnov. A las sub-dimensiones se le calcularon las puntuaciones T en función del sexo de los participantes. Esto se realizó con el motivo de que las puntuaciones por sí mismas tienen poco significado, sólo obtienen significado cuando se contrasta el puntaje individual con un grupo de referencia o normativo, es decir, puntajes adquiridos por personas en el mismo instrumento (Brown, 1980).

VI. Análisis de Resultados

Para efectuar el análisis de los resultados se llevaron a cabo los siguientes procedimientos:

Fase exploratoria

1. Se hizo entrega de un protocolo de evaluación de ítems a expertos en el área de los factores psicosociales.
2. Se vaciaron los datos en una base de datos creada en el paquete estadístico IBM SPSS 20.0.
3. Se recodificaron los valores de los ítems inversos, resultando: 0=4, 1=3, 2=2, 3=1 y 4=0.
4. Se realizó un análisis de ítems, empleando el “Análisis Factorial Confirmatorio de segundo orden”, con una solución final basada en el método de rotación ortogonal Varimax, con la finalidad de determinar si los ítems que conforman el cuestionario cargan en las sub-dimensiones de las cuales forman parte teóricamente.

Fase definitiva

1. Se vaciaron los datos, de una segunda aplicación, en una nueva base de datos diseñada en el paquete estadístico SPSS.
2. Se efectuó el estudio de validez convergente, calculando el coeficiente de correlación producto-momento de Pearson para los totales de las sub-dimensiones del Cuestionario de factores psicosociales intra-laborales y el Cuestionario compuesto por el CoPsoQ, la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial y el Cuestionario de Clima Organizacional.
3. Se llevó a cabo el estudio de confiabilidad calculando el índice de consistencia interna, a través de los coeficientes Alfa de Cronbach para cada una de las sub-dimensiones que conforman el cuestionario y el coeficiente Beta para todo el instrumento.
4. Se corrieron las pruebas t de Student para muestras independientes y Kolmogorov-Smirnov en el paquete estadístico SPSS. Posteriormente, se calcularon las puntuaciones relacionadas con las normas por sub-dimensión en función del sexo, recurriendo a puntuaciones típicas normalizadas derivadas (T).

6.1. Resultados de la fase exploratoria

6.1.1. Descripción de la muestra para el análisis de ítems

Para llevar a cabo el análisis de ítems se administró el Cuestionario de factores psicosociales intra-laborales a una muestra de 500 trabajadores con las siguientes características:

De acuerdo con los datos recogidos en la Tabla 1, la muestra estuvo conformada por 234 trabajadoras que representaron el 46,8 % del total de participantes y 266 trabajadores que representaron el 53,2 % restante.

Tabla 1

Sexo de los participantes

	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	234	46,8
Masculino	266	53,2
Total	500	100,0

En lo que respecta a la edad de los participantes del estudio, la edad media fue de 37 (9,79), dando a conocer que la mayoría de los participantes tiene 37 años edad, o sea, que es la edad típica en esta muestra. Tal como lo refleja la Tabla 2, el rango de edad de los participantes fue de 17 a 65 años, siendo el rango de edad más frecuente el de 26 a 35 años, contando con 173 trabajadores, los cuales representan el 34,6 % del total de la muestra, posteriormente, se encuentra el rango de edad de 36 a 45 años, hallándose 146 trabajadores participantes y figuran el 29,2 % del total de la muestra, cabe destacar que, hubo poca presencia de trabajadores con edades comprendidas entre 56 y 65 años.

Tabla 2

Edad de los participantes

	Frecuencia	Porcentaje
17 a 25 años	59	11,8
26 a 35 años	173	34,6
36 a 45 años	146	29,2
46 a 55 años	82	16,4
56 a 65 años	21	4,2
Ns/Nc	19	3,8
Total	500	100,0

Haciendo referencia al nivel de instrucción de los participantes, se puede apreciar en la Tabla 3 que, la mayoría es bachiller, representando el 26 % del total de la muestra, en contraste, son pocos los que poseen un bajo nivel de instrucción, como es el caso de los trabajadores que tienen la primaria incompleta, que representan, únicamente, el 0,6 % del total de los participantes.

Tabla 3

Nivel de instrucción de los participantes

	Frecuencia	Porcentaje
Primaria incompleta	3	,6
Primaria completa	33	6,6
Bachillerato incompleto	69	13,8
Bachillerato completo	130	26,0
Técnico Medio incompleto	15	3,0
Técnico Medio completo	18	3,6
Técnico Superior incompleto	19	3,8
Técnico Superior completo	59	11,8
Universitario incompleto	43	8,6
Universitario completo	78	15,6
Postgrado incompleto	8	1,6
Postgrado completo	23	4,6
Carrera militar/Policía	2	,4
Total	500	100,0

Tal como se puede apreciar en la Tabla 4, la mayoría de los participantes del estudio de análisis de ítems del Cuestionario que mide factores psicosociales intra-laborales labora en empresas privadas, representando el 59,6 % del total de la muestra, luego están los trabajadores participantes que operan en instituciones públicas, los cuales figuran el 34,8 % del total de la muestra. Cabe señalar que 10 casos provienen de empresas de producción social y 9 de empresas mixtas.

Tabla 4

Tipo de institución en la que laboran los participantes

	Frecuencia	Porcentaje
Organismo o Institución Pública	174	34,8
Unidad de Producción Social	10	2,0
Empresa o Institución Privada	298	59,6
Ambas/mixta	9	1,8
Ns/Nc	9	1,8
Total	500	100,0

En lo que refiere a los estados en los cuales trabajan los 500 trabajadores participantes, encontramos en la Tabla 5 que, la mayoría labora en el Distrito Capital, los cuales representan el 42,6 % del total de la muestra, siendo minoría los que laboran en el estado Portuguesa, figurando el 3,2 %.

Tabla 5

Estados donde laboran los participantes

Estados	Frecuencia	Porcentaje
Miranda	68	13,6
Zulia	49	9,8
Portuguesa	16	3,2
Lara	28	5,6
Monagas	50	10,0
Mérida	28	5,6
Carabobo	19	3,8
Costa Oriental	29	5,8
Distrito Capital	213	42,6
Total	500	100,0

6.1.2. Validez de contenido

El primer paso para el estudio de la validez del Cuestionario de factores psicosociales intra-laborales fue evaluar la Validez de contenido del mismo, la cual hace referencia a la adecuación del contenido de los reactivos que lo constituyen a la variable que dicho cuestionario pretende medir (Kaplan & Saccuzzo, 2006).

El Cuestionario de factores psicosociales intra-laborales pretende medir el nivel de exposición de los trabajadores a diversos factores psicosociales que el mismo contempla, entonces, para conocer si éste está midiendo la variable que dice medir, se hizo una evaluación cualitativa de cada uno de los reactivos que lo conforman, o sea, si el muestreo de los ítems que constituyen el instrumento representa cada una de las categorías o dimensiones establecidas.

El primer paso efectuado, para garantizar la validez de contenido del instrumento, fue la búsqueda exhaustiva de teorías vinculadas con los factores psicosociales en el trabajo, hallando el Modelo Demanda – Control – Apoyo Social de Karasek y Theorell y el Modelo Desequilibrio entre Esfuerzo – Recompensa de Siegrist, la escogencia de ambos modelos teóricos se debe a que sus planteamientos están vigentes y están estrechamente relacionados con la variable que esta investigación considera.

Como se hizo mención, el Cuestionario de factores psicosociales intra-laborales está basado en el Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ) y en la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, por lo tanto, los reactivos proceden de ambos instrumentos. Consecutivamente, se llevó a cabo una adecuación semántica en gran parte de los reactivos, es decir, se recurrió a términos propios del lenguaje venezolano que fueran equivalentes a los términos de los países de los cuales provienen ambos instrumentos, conformemente, se estaría empleando un lenguaje propicio al contexto en el cual se empleará el cuestionario que este estudio considera, para finalmente comunicar el significado que desea darse a entender y no otro, o sea, se quiere

que los ítems de este instrumento sean interpretables por la población a la que va dirigido (Posada-Morales & Ruiz, 2013).

Posteriormente, se diseñó una tabla de especificaciones, la cual detalla las dimensiones establecidas y los ítems que las evalúan (Ver Tabla 6). Para verificar si cada uno de los reactivos medía las dimensiones a las que fueron asignados, se acudió a tres expertos en el área de los factores psicosociales en el trabajo, a los cuales se les presentó un formulario de valoración de cada uno de los ítems que conforman el cuestionario, el cual se exhibe en el Anexo G.

Tabla 6

Tabla de especificaciones inicial

Dimensiones	Sub-dimensiones	Ítems	Total
Exigencias Psicológicas	Exigencias cuantitativas	1, 2, 3, 4 y 5	5
	Exigencias cognitivas	6, 7, 8 y 9	4
	Exigencias emocionales y de esconder emociones	10, 11, 12, 13, 14 y 15	6
	Exigencias sensoriales	16, 17, 18 y 19	4
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Influencia en el trabajo	20, 21, 22 y 23	4
	Capacitación	40, 41 y 42	3
	Control sobre los tiempos de trabajo	24, 25, 26, 27 y 28	5
	Posibilidades de desarrollo	29, 30, 31 y 32	4
	Sentido del trabajo	33, 34 y 35	3
	Integración a la empresa	36, 37, 38 y 39	4
Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	Claridad de rol	43, 44, 45 y 46	4
	Conflicto de rol	47, 48, 49 y 50	4
	Previsibilidad	51 y 52	2
	Apoyo social	53, 54, 55, 56, 57 y 58	6
	Refuerzo	59 y 60	2
	Posibilidades de relación social	61 y 62	2
	Sentimiento de Grupo	63, 64, 65 y 66	4
	Calidad de liderazgo	67, 68, 69, 70, 71, 72, 73 y 74	8
Compensaciones	Estima	75, 76, 77 y 78	4
	Retroalimentación del desempeño	79, 80, 81, 82 y 83	5
	Recursos en su trabajo	84, 85, 86, 87 y 88	5
	Condiciones del medio ambiente de trabajo	89, 90, 91, 92, 93, 94, 95 y 96	8
	Inseguridad	97, 98, 99, 100 y 101	5
	Satisfacción	102, 103, 104 y 105	4
			105

Los expertos no discreparon en la redacción de los ítems del cuestionario, por consiguiente, la misma se consideró apropiada, cabe destacar que, en el momento de determinar la dimensión que cada ítem evaluaba, hubo diferencias, pero cabe señalar que en el 81,90 % de los reactivos todos los expertos coincidieron en que los mismos medían una determinada dimensión, mientras que en el 17,14 % de los ítems dos de los tres expertos estuvieron de acuerdo en que medían una dimensión específica, alcanzando un 66,66 % de acuerdo, los ítems donde se presentó esta situación fueron: “Le cuesta olvidar los problemas del trabajo”, “Su trabajo requiere que dé su opinión”, “Su trabajo requiere mucha concentración”, “Su trabajo requiere atención constante”, “Puede tomar vacaciones más o menos cuando Ud. quiere”, “Puede decidir la velocidad a la que trabaja”, “Su trabajo requiere que tenga iniciativa”, “Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas”, “Las tareas que realiza le parecen importantes”, “Habla con entusiasmo de su empresa o institución a otras personas”, “Habla con sus compañeras o compañeros sobre cómo lleva su trabajo”, “Habla con su jefe o jefe inmediato sobre cómo llevar a cabo su trabajo”, “Hay buen ambiente entre usted y sus compañeras o compañeros de trabajo”, “Están interesados en su salud y bienestar”, “Sus jefas o jefes le dan el reconocimiento que merece”, “En las situaciones difíciles en el trabajo, recibe el apoyo necesario”, “En el trabajo lo tratan injustamente” y “Si piensa en todo el trabajo y esfuerzo que ha realizado, el reconocimiento que recibe en su trabajo le parece adecuado”. Por otro lado, los tres expertos no llegaron a un acuerdo en uno de los reactivos, el mismo fue: “Considera que el trabajo que realiza le permite ser útil”, llegando a afirmar que este ítem medía Condiciones del medio ambiente de trabajo, Satisfacción y Sentido del trabajo, por ende, se consideró como ambiguo, a pesar de que originalmente fue asignado a la dimensión “Condiciones del medio ambiente de trabajo” (Ver Anexo H).

Finalmente, los ítems fueron incluidos en el cuadernillo, y se prescindió del reactivo donde no hubo acuerdo por parte de los expertos después de la realización del análisis de ítems, logrando obtener la versión definitiva del cuestionario con 84 ítems distribuidos en 19 dimensiones, el cual se halla en el Anexo B.

6.1.3. Análisis de ítems

El análisis de ítems tuvo como finalidad conocer el comportamiento de los reactivos del instrumento, y determinar cuáles son los que contribuyen con el proceso de medición y cuáles no (Sánchez, 2003).

Para la realización del análisis de ítems se empleó el Análisis Factorial, el cual es una técnica estadística multivariante que tiene como objetivo definir la estructura subyacente del conjunto de datos, analizando las interrelaciones o correlaciones entre las variables (Hair, Anderson, Tatham, & Black, 1999). Se recurrió al Análisis Factorial Confirmatorio, ya que se cuenta con una hipótesis a priori acerca de la estructura subyacente a cada dimensión (Aldas-Manzano, s.f.). Asimismo, esta técnica estuvo acompañada con una solución final basada en el método de rotación ortogonal Varimax, lo que permitió minimizar la cantidad de reactivos que tenían cargas factoriales elevadas en los componentes, lo cual facilitó la interpretación de estos, en el sentido en que se presentaron los ítems con cargas factoriales altas en un componente y bajas en el resto (Pardo & Ruiz, 2005).

Los criterios empleados para la eliminación de ítems fueron los siguientes:

- No carga en la dimensión de la cual forma parte.
- Cargas factoriales iguales a o menores que .40.
- Carga en varias dimensiones de forma simultánea con cargas factoriales similares.

Para conocer si el Análisis Factorial es pertinente o no, se aplicaron la Prueba de esfericidad de Bartlett y el Coeficiente de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin. La Prueba de esfericidad de Bartlett permitió informar, a través del p-valor, si el Análisis Factorial es adecuado o no, partiendo de la idea de que la matriz de correlaciones es una matriz de identidad o no, si lo es, el Análisis Factorial no sería idóneo, por otro lado, el Coeficiente de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin permitió informar si las

correlaciones parciales entre las variables son pequeñas (Hair, Anderson, Tatham, & Black, 1999). El Análisis Factorial será pertinente si el Coeficiente es mayor que .60.

6.1.3.1. Exigencias Psicológicas

En la Tabla 7 se recogen los resultados al aplicar las dos técnicas estadísticas mencionadas a los ítems que conforman la dimensión “Exigencias Psicológicas”, como se puede apreciar, se obtuvo KMO= .818, siendo mayor que .60, declarando que las correlaciones parciales entre los reactivos de dicha dimensión son altas. En lo que respecta a la Prueba de esfericidad de Bartlett se obtuvo $X^2(105) = 2686.109$, $p < .05$, lo cual permite rechazar la hipótesis nula de que la matriz de correlaciones es una matriz de identidad (Pardo & Ruiz, 2005). Partiendo de estos resultados se estableció que el Análisis Factorial es oportuno.

Tabla 7

KMO y Prueba de esfericidad de Bartlett para la dimensión Exigencias Psicológicas

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		.818
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado	2686.109
	aproximado	
	gl	105
	Sig.	0.000

En la Tabla 8 se aprecia el porcentaje de varianza que explica cada componente. El primer componente explica en un 22,149 % el constructo “Exigencias Psicológicas” relacionado con las “Exigencias Psicológicas emocionales”, donde se agrupan ítems como: “12. En su trabajo tiene que expresar emociones que no siente”, “14. Su trabajo requiere que esconda sus emociones”, “15. Para hacer su trabajo debe demostrar sentimientos distintos a los suyos”, “11. Su trabajo, en general, es desgastador emocionalmente” y “10. Le cuesta olvidar los problemas del trabajo”. Partiendo de los resultados que se hallan en la Tabla 9, es notorio que los reactivos que conforman este primer componente son: 10, 11,

12, 14 y 15, los cuales tienen cargas factoriales superiores a .40, manifestando que están midiendo, alta y positivamente, las Exigencias Psicológicas emocionales.

El segundo componente está explicando en un 17,252 % el constructo “Exigencias Psicológicas” asociado con las “Exigencias Psicológicas sensoriales”, agrupándose reactivos como: “17. Su trabajo requiere mirar con detalle”, “19. Su trabajo requiere atención constante”, “16. Su trabajo requiere mucha concentración” y “18. Su trabajo requiere alto nivel de precisión”. Tomando en consideración los resultados de la Tabla 9, se puede apreciar que los ítems que constituyen el segundo componente son: 16, 17, 18 y 19, teniendo cargas factoriales altas y positivas, superiores a .40, acotando que están midiendo, en buena medida, las Exigencias Psicológicas sensoriales.

El tercer componente explica en un 16,662 % el constructo “Exigencias Psicológicas” vinculado a las “Exigencias Psicológicas cognitivas”, agrupándose reactivos como: “7. Su trabajo requiere tomar decisiones de forma rápida”, “8. Su trabajo requiere tomar decisiones difíciles”, “9. Su trabajo requiere aplicar muchos conocimientos” y “6. Su trabajo requiere memorizar muchas cosas”. Considerando los resultados de la Tabla 9, se puede apreciar que los ítems que constituyen el tercer componente son: 6, 7, 8 y 9, los cuales poseen cargas factoriales altas y positivas, superiores a .40, acotando que están midiendo, en buena medida, las Exigencias Psicológicas cognitivas.

El cuarto, y último componente, logra explicar el constructo “Exigencias Psicológicas” en un 12,108 %, asociado con las “Exigencias Psicológicas cuantitativas”, agrupándose ítems como: “3. Tiene tiempo para llevar al día su trabajo” y “4. Tiene suficiente tiempo para hacer su trabajo”. Considerando los resultados de la Tabla 9, se puede notar que los reactivos que conforman el cuarto componente son: 3 y 4 los cuales poseen cargas factoriales altas y positivas, superiores a .40, acotando que están midiendo, en buena medida, las Exigencias Psicológicas cuantitativas.

Es importante indicar que los cuatro componentes logran explicar el 68,171 % de la varianza total, es decir que explican en un 68,171 % el constructo “Exigencias Psicológicas”.

Tabla 8

Varianza Total Explicada de la dimensión Exigencias Psicológicas

Componente	Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación		
	Total	% de la varianza	% acumulado
1	3.322	22.149	22.149
2	2.588	17.252	39.401
3	2.499	16.662	56.063
4	1.816	12.108	68.171

Nota: se utilizó el Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

En la Tabla 9 puede apreciarse la manera en la que los ítems de la dimensión “Exigencias Psicológicas” se agrupan.

Tabla 9

Matriz de Componentes rotados de la dimensión Exigencias Psicológicas

	1	2	3	4
12. En su trabajo tiene que expresar emociones que no siente	.831			
14. Su trabajo requiere que esconda sus emociones	.815			
15. Para hacer su trabajo debe demostrar sentimientos distintos a los suyos	.799			
11. Su trabajo, en general, es desgastador emocionalmente	.752			
10. Le cuesta olvidar los problemas del trabajo	.727			
17. Su trabajo requiere mirar con detalle		.829		
19. Su trabajo requiere atención constante		.787		
16. Su trabajo requiere mucha concentración		.739		
18. Su trabajo requiere alto nivel de precisión		.693		
7. Su trabajo requiere tomar decisiones de forma rápida			.831	
8. Su trabajo requiere tomar decisiones difíciles			.747	
9. Su trabajo requiere aplicar muchos conocimientos			.689	
6. Su trabajo requiere memorizar muchas cosas			.688	
3. Tiene tiempo para llevar al día su trabajo				.949
4. Tiene suficiente tiempo para hacer su trabajo				.942

Nota: se empleó el método de rotación ortogonal Varimax.

6.1.3.2. Trabajo activo y desarrollo de habilidades

Se puede apreciar, en la Tabla 10, los resultados al aplicar la Prueba de esfericidad de Bartlett y el Coeficiente de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin a los reactivos que constituyen la dimensión “Trabajo activo y desarrollo de habilidades”, obteniendo un $KMO = .857$, siendo mayor que $.60$, declarando que las correlaciones parciales entre los ítems de la dimensión mencionada son elevadas. En lo que refiere a la Prueba de esfericidad de Bartlett se obtuvo $X^2(231) = 4352.074$, $p < .05$, lo que permite rechazar la hipótesis nula de que la matriz de correlaciones es una matriz de identidad (Pardo & Ruiz, 2005). A raíz de estos resultados se estableció que el Análisis Factorial es pertinente.

Tabla 10

KMO y Prueba de esfericidad de Bartlett para la dimensión Trabajo activo y desarrollo de habilidades

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		.857
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	4352.074
	gl	231
	Sig.	0.000

En la Tabla 11 se halla el porcentaje de varianza que explica cada componente el constructo “Trabajo activo y desarrollo de habilidades”. El primer componente explica en un 13,837 % el constructo “Trabajo activo y desarrollo de habilidades” asociado con la “Integración a la empresa”, donde se agrupan ítems como: “38. Siente orgullo de trabajar en esta empresa o institución”, “37. Le gustaría quedarse en la empresa o institución en la que está para el resto de su vida laboral”, “39. Siente que la empresa o institución es importante para Ud.” y “36. Habla con entusiasmo de su empresa o institución a otras personas”. Partiendo de los resultados que se hallan en la Tabla 12, se puede observar que los ítems que conforman este primer componente son: 39, 37, 38 y 39, los cuales tienen cargas factoriales superiores a .40, manifestando que están midiendo, de forma alta y positiva, la “Integración a la empresa” por parte de los trabajadores.

El segundo componente está explicando en un 12,451 % el constructo “Trabajo activo y desarrollo de habilidades” vinculado a la “Capacitación”, agrupándose reactivos como: “41. Recibe capacitación útil para hacer su trabajo”, “42. Recibe capacitación que le ayuda a hacer mejor su trabajo” y “40. La empresa le permite asistir a capacitaciones relacionadas con su trabajo”. Tomando en cuenta los resultados de la Tabla 12, se puede apreciar que los reactivos que constituyen el segundo componente son: 40, 41 y 42, los cuales poseen cargas factoriales altas y positivas, superiores a .40, acotando que están midiendo, en buena medida, la “Capacitación” de los trabajadores.

El tercer componente explica en un 10,725 % el constructo “Trabajo activo y desarrollo de habilidades” asociado con “Control sobre los tiempos de trabajo”,

agrupándose reactivos como: “26. Puede dejar su trabajo para hablar con una compañera o compañero”, “24. Puede decidir cuándo hacer un descanso”, 28. Puede decidir la velocidad a la que trabaja”, “27. Si tiene algún asunto personal o familiar ¿puede dejar su lugar de trabajo más o menos 1 hora sin tener que pedir permiso especial?” y “25. Puede tomar vacaciones más o menos cuando Ud. quiere”. Tomando en consideración los resultados de la Tabla 12, se puede apreciar que los ítems que constituyen el tercer componente son: 24, 25, 26, 27 y 28, los cuales poseen cargas factoriales altas y positivas, superiores a .40, señalando que están midiendo, en buena medida, el “Control, que tienen los trabajadores, sobre los tiempos de trabajo”.

El cuarto componente explica en un 10,362 % el constructo “Trabajo activo y desarrollo de habilidades” asociado con “Sentido del trabajo”, agrupándose reactivos como: “35. Tienen sentido sus tareas”, “33. Las tareas que realiza le parecen importantes” y “34. Se siente comprometido con su ocupación”. Tomando en consideración los resultados de la Tabla 12, se puede notar que los reactivos que conforman este cuarto componente son: 33, 34 y 35, los cuales poseen cargas factoriales altas y positivas, superiores a .40, señalando que están midiendo, en buena medida, el “Sentido del Trabajo”.

El quinto componente explica en un 9,952 % el constructo “Trabajo activo y desarrollo de habilidades” asociado con las “Posibilidades de desarrollo”, agrupándose reactivos como: “30. Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas”, “32. Su trabajo es variado”, “31. La realización de su trabajo le permite aplicar sus habilidades y conocimientos” y “29. Su trabajo requiere que tenga iniciativa”. Considerando los resultados de la Tabla 12, se puede apreciar que los ítems que constituyen este quinto componente son: 29, 30, 31, y 32, los cuales tienen cargas factoriales altas y positivas, superiores a .40, señalando que están midiendo, en buena medida, las “Posibilidades de desarrollo” de los trabajadores dentro de la organización.

El sexto, y último componente, explica el constructo “Trabajo activo y desarrollo de habilidades” en un 8,811 %, asociado con la “Influencia en el trabajo”, agrupándose ítems como: “21. Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna”, “20. Tiene

influencia en las decisiones que afectan su trabajo” y “23. Tiene influencia en el orden en que se realizan las tareas”. Considerando los resultados de la Tabla 12, se puede observar que los reactivos que conforman el sexto componente son: 20, 21 y 23, los cuales poseen cargas factoriales altas y positivas, superiores a .40, acotando que están midiendo, en buena medida, la “Influencia, que tienen los trabajadores, en el trabajo que llevan a cabo dentro de la organización.

Cabe acotar que los 6 componentes logran explicar el 66,139 % de la varianza total, es decir que explican en un 66,139 % el constructo “Trabajo activo y desarrollo de habilidades”.

Tabla 11

Varianza Total Explicada de la dimensión Trabajo activo y desarrollo de habilidades

Componente	Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación		
	Total	% de la varianza	% acumulado
1	3.044	13.837	13.837
2	2.739	12.451	26.288
3	2.359	10.725	37.013
4	2.280	10.362	47.375
5	2.190	9.952	57.328
6	1.938	8.811	66.139

Nota: se utilizó el Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

En la Tabla 12 puede apreciarse la forma en la que los reactivos que conforman la dimensión “Trabajo activo y desarrollo de habilidades” se agrupan.

Tabla 12

Matriz de Componentes rotados de la dimensión Trabajo activo y desarrollo de habilidades

	Componente					
	1	2	3	4	5	6
38. Siente orgullo de trabajar en esta empresa o institución	.875					
37. Le gustaría quedarse en la empresa o institución en la que está para el resto de su vida laboral	.846					
39. Siente que la empresa o institución es importante para Ud.	.815					
36. Habla con entusiasmo de su empresa o institución a otras personas	.741					
41. Recibe capacitación útil para hacer su trabajo		.890				
42. Recibe capacitación que le ayuda a hacer mejor su trabajo		.885				
40. La empresa le permite asistir a capacitaciones relacionadas con su trabajo		.811				
26. Puede dejar su trabajo para hablar con una compañera o compañero			.775			
24. Puede decidir cuándo hacer un descanso			.745			
28. Puede decidir la velocidad a la que trabaja			.642			
27. Si tiene algún asunto personal o familiar ¿puede dejar su lugar de trabajo más o menos 1 hora sin tener que pedir permiso especial?			.554			
25. Puede tomar vacaciones más o menos cuando Ud. quiere			.517			
35. Tienen sentido sus tareas				.808		
33. Las tareas que realiza le parecen importantes				.789		
34. Se siente comprometido con su ocupación				.754		
30. Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas					.722	
32. Su trabajo es variado					.676	
31. La realización de su trabajo le permite aplicar sus habilidades y conocimientos					.655	
29. Su trabajo requiere que tenga iniciativa					.593	
21. Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna						.815
20. Tiene influencia en las decisiones que afectan su trabajo						.795
23. Tiene influencia en el orden en que se realizan las tareas						.687

Nota: se empleó el método de rotación ortogonal Varimax.

6.1.3.3. Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo

Los resultados al aplicar la Prueba de esfericidad de Bartlett y el Coeficiente de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin a los reactivos que constituyen la dimensión “Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo” se hallan en la Tabla 13. Se obtuvo un KMO= .923, siendo superior que .60, declarando que las correlaciones parciales entre los reactivos de la dimensión mencionada son altas. En lo que refiere a la Prueba de esfericidad de Bartlett se obtuvo $X^2(253) = 6221.862$, $p < .05$, lo cual llevó a rechazar la hipótesis nula de que la matriz de correlaciones es una matriz de identidad (Pardo & Ruiz, 2005). A partir de estos resultados se estableció que el Análisis Factorial es aplicable.

Tabla 13

KMO y Prueba de esfericidad de Bartlett para la dimensión Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		.923
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	6221.862
	gl	253
	Sig.	0.000

En la Tabla 14 se puede observar el porcentaje de varianza que explica cada componente al constructo “Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo”. El primer componente explica en un 24,374 % el constructo “Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo” relacionado con la “Calidad de liderazgo”, donde se agrupan ítems como: “72. Tienen en cuenta los puntos de vista y opiniones de las trabajadoras y los trabajadores”, “71. Escuchan a las trabajadoras y los trabajadores cuando tienen problemas laborales”, “69. Resuelven bien los conflictos”, “74. Están interesados en su salud y bienestar”, “70. Se comunican bien con las trabajadoras y los trabajadores”, “67. Se aseguran de que cada una de las trabajadoras y los trabajadores tengan buenas oportunidades de desarrollo profesional”, “68. Planifican bien el trabajo” y “73. Se aseguran que usted cumpla con las funciones descritas en su cargo”. Partiendo de los

resultados que se hallan en la Tabla 15, se puede apreciar que los reactivos que conforman este componente son: 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73 y 74, los cuales poseen cargas factoriales superiores a .40, manifestando que están midiendo, alta y positivamente, el constructo “Calidad de liderazgo”.

El segundo componente está explicando en un 18,925 % el constructo “Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo” asociado con “Apoyo entre pares”, agrupándose reactivos como: “64. Entre compañeras y compañeros, ¿se ayudan en el trabajo?”, “65. En el trabajo, ¿siente que forma parte de un grupo?”, “53. Recibe ayuda o apoyo de sus compañeras o compañeros”, “63. Hay buen ambiente entre usted y sus compañeras o compañeros de trabajo”, “54. Sus compañeras o compañeros ¿Están dispuestos a escuchar sus problemas de trabajo?”, “66. Usted y sus compañeras y compañeros de trabajo pueden organizarse en pro de alcanzar mejoras laborales” y “55. Sus compañeras o compañeros ¿Están dispuestos a interceder por usted ante alguna situación problemática de trabajo?”. Tomando en consideración los resultados de la Tabla 15, se puede notar que los ítems que constituyen el segundo componente son: 53, 54, 55, 63, 64, 65 y 66, teniendo cargas factoriales altas y positivas, superiores a .40, acotando que están midiendo, en buena medida, el “Apoyo entre pares”.

El tercer componente explica en un 11,103 % el constructo “Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo” vinculado a la “Claridad de rol”, agrupándose reactivos como: “45. Sabe exactamente cuáles tareas son de su responsabilidad”, “46. Sabe exactamente qué se espera de Ud. en el trabajo”, “44. Su trabajo tiene objetivos claros” y “43. Sabe exactamente qué margen de autonomía tiene en su trabajo”. Considerando los resultados de la Tabla 15, se puede apreciar que los ítems que constituyen el tercer componente son: 43, 44, 45 y 46, los cuales poseen cargas factoriales altas y positivas, superiores a .40, acotando que están midiendo, en buena medida, la “Claridad de rol” que tienen los trabajadores dentro de la organización de la cual forman parte.

El último componente, consigue explicar el constructo “Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo” en un 10,642 %, asociado con “Conflicto de rol”, agrupándose

ítems como: “49. Realiza tareas que considera deberían hacerse de otra forma”, “50. Tiene que hacer tareas que le parecen innecesarias”, “47. En el trabajo hace cosas que algunos aceptan y otros no” y “48. Se le exigen cosas contradictorias en el trabajo”. Considerando los resultados de la Tabla 15, se puede notar que los reactivos que conforman el cuarto componente son: 47, 48, 49 y 50, los cuales poseen cargas factoriales altas y positivas, superiores a .40, acotando que están midiendo, en buena medida, el “Conflicto de rol”.

Cabe señalar que los cuatro componentes logran explicar el 65,044 % de la varianza total, es decir que explican en un 65,044 % el constructo “Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo”.

Tabla 14

Varianza Total Explicada de la dimensión Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo

Componente	Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación		
	Total	% de la varianza	% acumulado
1	5.606	24.374	24.374
2	4.353	18.925	43.299
3	2.554	11.103	54.402
4	2.448	10.642	65.044

Nota: se utilizó el Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

En la Tabla 15 puede observarse la manera en la que los reactivos que conforman la dimensión “Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo” se agrupan.

Es importante señalar que la dimensión “Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo” estuvo conformada por 8 sub-dimensiones, al aplicar el Análisis Factorial confirmatorio, se inició con la eliminación de aquellos reactivos con cargas factoriales elevadas en componentes de los cuales no formaban parte y que a su vez cargaban en varios componentes simultáneamente, al llevar a cabo este procedimiento, se hizo una reducción a 4 componentes principales, los cuales se exhiben en la Tabla 15.

Tabla 15

Matriz de Componentes rotados de la dimensión Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo

	Componente			
	1	2	3	4
72. Tienen en cuenta los puntos de vista y opiniones de las trabajadoras y los trabajadores	.871			
71. Escuchan a las trabajadoras y los trabajadores cuando tienen problemas laborales	.854			
69. Resuelven bien los conflictos	.838			
74. Están interesados en su salud y bienestar	.830			
70. Se comunican bien con las trabajadoras y los trabajadores	.827			
67. Se aseguran de que cada una de las trabajadoras y los trabajadores tengan buenas oportunidades de desarrollo profesional	.774			
68. Planifican bien el trabajo	.763			
73. Se aseguran que usted cumpla con las funciones descritas en su cargo	.493			
64. Entre compañeras y compañeros, ¿se ayudan en el trabajo?		.799		
65. En el trabajo, ¿siente que forma parte de un grupo?		.779		
53. Recibe ayuda o apoyo de sus compañeras o compañeros		.764		
63. Hay buen ambiente entre usted y sus compañeras o compañeros de trabajo		.759		
54. Sus compañeras o compañeros ¿Están dispuestos a escuchar sus problemas de trabajo?		.724		
66. Usted y sus compañeras y compañeros de trabajo pueden organizarse en pro de alcanzar mejoras laborales		.694		
55. Sus compañeras o compañeros ¿Están dispuestos a interceder por usted ante alguna situación problemática de trabajo?		.634		
45. Sabe exactamente cuáles tareas son de su responsabilidad			.744	
46. Sabe exactamente qué se espera de Ud. en el trabajo			.740	
44. Su trabajo tiene objetivos claros			.737	
43. Sabe exactamente qué margen de autonomía tiene en su trabajo			.651	
49. Realiza tareas que considera deberían hacerse de otra forma				.776
50. Tiene que hacer tareas que le parecen innecesarias				.726
47. En el trabajo hace cosas que algunos aceptan y otros no				.719
48. Se le exigen cosas contradictorias en el trabajo				.700

Nota: se empleó el método de rotación ortogonal Varimax.

6.1.3.4. Compensaciones

Al administrar las técnicas estadísticas “Coeficiente de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin y la Prueba de esfericidad de Bartlett” (ver Tabla 16) se obtuvo para el primer caso $KMO = .880$, siendo mayor que $.60$, declarando que las correlaciones parciales entre

los ítems que conforman la dimensión “Compensaciones” son altas. En lo que respecta a la Prueba de esfericidad de Bartlett se obtuvo $X^2(276) = 5963.304$, $p < .05$, lo que permite rechazar la hipótesis nula de que la matriz de correlaciones es una matriz de identidad (Pardo & Ruiz, 2005). A raíz de estos resultados se estableció que el Análisis Factorial es pertinente.

Tabla 16

KMO y Prueba de esfericidad de Bartlett para la dimensión Compensaciones

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		.880
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado	5963.304
	gl	276
	Sig.	0.000

En la Tabla 17 se encuentra el porcentaje de varianza que explica cada componente el constructo “Compensaciones”. El primer componente explica en un 16,734 % el constructo “Compensaciones” asociado con “Recursos en el trabajo”, donde se agrupan ítems como: “86. Le suministran oportunamente los implementos para realizar su trabajo”, “85. Le proporcionan los materiales necesarios para realizar su trabajo”, “87. Los trámites administrativos para el suministro de los equipos y materiales son oportunos”, 84. Cuenta con los equipos necesarios para realizar su trabajo” y “88. La sustitución o cambio de los implementos de trabajo es planificada”. Partiendo de los resultados que se hallan en la Tabla 18, se puede apreciar que los ítems que conforman este primer componente son: 84, 85, 86, 87 y 88, los cuales tienen cargas factoriales superiores a .40, manifestando que están midiendo, de forma alta y positiva, la sub-dimensión “Recursos en el trabajo”.

El segundo componente está explicando en un 15,032 % el constructo “Compensaciones” vinculado a la “Retroalimentación del desempeño”, agrupándose reactivos como: “83. Le informan a tiempo sobre lo que debe mejorar en el trabajo”, “81. La información que recibe sobre su rendimiento en el trabajo es clara”, 80. Le informan sobre lo que debe mejorar en su trabajo”, “82. La forma como evalúan su trabajo en la empresa o institución le ayuda a mejorar” y “79. Le informan sobre lo que hace bien en su

trabajo”. Partiendo de los resultados de la Tabla 18, se puede observar que los reactivos que constituyen el segundo componente son: 79, 80, 81, 82 y 83, los cuales poseen cargas factoriales altas y positivas, superiores a .40, acotando que están midiendo, en buena medida, la sub-dimensión “Retroalimentación del desempeño”.

El tercer componente explica en un 12,192 % el constructo “Compensaciones” asociado con las “Condiciones del medio ambiente de trabajo”, agrupándose reactivos como: “95. El esfuerzo que realiza le produce tensión, cansancio”, “92. El trabajo le exige esfuerzo físico”, “96. La actividad laboral que realiza afecta su salud”, “91. Existen condiciones o procesos peligrosos en el puesto y local de trabajo” y “93. Tiene problemas de salud derivado de las condiciones o procesos peligrosos a las que está expuesto en el ambiente de trabajo (ruidos, vibraciones, temperaturas extremas, sustancias toxicas, infecciosas, iluminación)”. Tomando en consideración los resultados de la Tabla 18, se puede apreciar que los ítems que constituyen este tercer componente son: 91, 92, 93, 95 y 96, los cuales poseen cargas factoriales, altas y positivas, superiores a .40, señalando que están midiendo, en buena medida, la sub-dimensión “Condiciones del medio ambiente de trabajo”.

El cuarto componente explica en un 11,430 % el constructo “Compensaciones” asociado con la “Inseguridad”, agrupándose reactivos como: “100. Por si le varían el salario (que no se lo actualicen, que se lo bajen, que introduzcan el salario variable, etc.)”, “101. Por perder su salud en el desempeño de sus actividades laborales”, “99. Por si le cambian el horario (turno, día de la semana, hora de entrada y salida) contra su voluntad”, “98. Por si le cambian de tareas contra su voluntad” y “97. Por lo difícil que será conseguir otro empleo en caso de que se quedara desempleada o desempleado”. Tomando en consideración los resultados de la Tabla 18, se puede notar que los reactivos que conforman este cuarto componente son: 97, 98, 99, 100 y 101, los cuales poseen cargas factoriales altas y positivas, superiores a .40, señalando que están midiendo, en buena medida, la percepción de “Inseguridad” de los trabajadores dentro de la organización de la que forman parte.

El quinto componente explica en un 11,059 % el constructo “Compensaciones” asociado con la “Satisfacción”, agrupándose reactivos como: “104. ... el grado en que se emplean sus capacidades”, “105. ... su trabajo, tomándolo todo en consideración”, “102. ...sus perspectivas laborales” y “103. ... las condiciones del medio ambiente de trabajo (ruido, espacio, ventilación, temperatura, iluminación...)”. Considerando los resultados de la Tabla 18, se puede apreciar que los ítems que constituyen este quinto componente son: 102, 103, 104 y 105, los cuales tienen cargas factoriales altas y positivas, superiores a .40, señalando que están midiendo, en buena medida, la “Satisfacción” de los trabajadores al laborar dentro de la organización de la cual son miembros.

Es importante recalcar que los 5 componentes explican el 66,448 % de la varianza total, esto significa que explican en un 66,448 % el constructo “Compensaciones”.

Tabla 17

Varianza Total Explicada de la dimensión Compensaciones

Componente	Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación		
	Total	% de la varianza	% acumulado
1	4.016	16.734	16.734
2	3.608	15.032	31.766
3	2.926	12.192	43.959
4	2.743	11.430	55.389
5	2.654	11.059	66.448

Nota: se utilizó el Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

En la Tabla 18 se puede observar la forma en la que los ítems de la dimensión “Compensaciones” se agrupan.

Tabla 18

Matriz de Componentes rotados de la dimensión Compensaciones

	Componente				
	1	2	3	4	5
86. Le suministran oportunamente los implementos para realizar su trabajo	.894				
85. Le proporcionan los materiales necesarios para realizar su trabajo	.881				
87. Los trámites administrativos para el suministro de los equipos y materiales son oportunos	.842				
84. Cuenta con los equipos necesarios para realizar su trabajo	.842				
88. La sustitución o cambio de los implementos de trabajo es planificada	.744				
83. Le informan a tiempo sobre lo que debe mejorar en el trabajo		.819			
81. La información que recibe sobre su rendimiento en el trabajo es clara		.809			
80. Le informan sobre lo que debe mejorar en su trabajo		.783			
82. La forma como evalúan su trabajo en la empresa o institución le ayuda a mejorar		.755			
79. Le informan sobre lo que hace bien en su trabajo		.753			
95. El esfuerzo que realiza le produce tensión, cansancio			.746		
92. El trabajo le exige esfuerzo físico.			.743		
96. La actividad laboral que realiza afecta su salud			.707		
91. Existen condiciones o procesos peligrosos en el puesto y local de trabajo.			.703		
93. Tiene problemas de salud derivado de las condiciones o procesos peligrosos a las que está expuesto en el ambiente de trabajo (ruidos, vibraciones, temperaturas extremas, sustancias tóxicas, infecciosas, iluminación)			.661		
100. Por si le varían el salario (que no se lo actualicen, que se lo bajen, que introduzcan el salario variable, etc.)				.784	
101. Por perder su salud en el desempeño de sus actividades laborales				.722	
99. Por si le cambian el horario (turno, día de la semana, hora de entrada y salida) contra su voluntad				.722	
98. Por si le cambian de tareas contra su voluntad				.707	
97. Por lo difícil que será conseguir otro empleo en caso de que se quedara desempleada o desempleado				.649	
104. ... el grado en que se emplean sus capacidades					.843
105. ... su trabajo, tomándolo todo en consideración					.818
102. ...sus perspectivas laborales					.763
103. ... las condiciones del medio ambiente de trabajo (ruido, espacio, ventilación, temperatura, iluminación...)					.465

Nota: se empleó el método de rotación ortogonal Varimax.

Una vez aplicado el Análisis Factorial se eliminaron aquellos reactivos que no medían el constructo para el cual fueron diseñados, los mismos se ubican en la Tabla 19, mientras que los reactivos aceptados fueron los que medían, efectivamente, el constructo para el cual fueron creados.

Tabla 19

Banco de ítems aceptados y eliminados del Cuestionario de factores psicosociales intra-laborales

Ítems aceptados	Ítems eliminados
3, 4, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 53, 54, 55, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 91, 92, 93, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104 y 105	1, 2, 5, 13, 22, 51, 52, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 75, 76, 77, 78, 89, 90 y 94
Total :	84
	21

A partir de los resultados procedentes de la aplicación del Análisis Factorial se derivó una nueva Tabla de especificaciones, la cual se exhibe en la Tabla 20, dando a conocer una nueva estructura, con menos sub-dimensiones y menos ítems.

Tabla 20

Tabla de especificaciones definitiva del Cuestionario de factores psicosociales intra-laborales

Dimensiones	Sub-dimensiones	Ítems	Total
Exigencias Psicológicas	Exigencias cuantitativas	1 y 2	2
	Exigencias cognitivas	3, 4, 5 y 6	4
	Exigencias emocionales y de esconder emociones	7, 8, 9, 10 y 11	5
	Exigencias sensoriales	12, 13, 14 y 15	4
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Influencia en el trabajo	16, 17 y 18	3
	Capacitación	35, 36 y 37	3
	Control sobre los tiempos de trabajo	19, 20, 21, 22 y 23	5
	Posibilidades de desarrollo	24, 25, 26 y 27	4
	Sentido del trabajo	28, 29 y 30	3
	Integración a la empresa	31, 32, 33 y 34	4
Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	Claridad de rol	38, 39, 40 y 41	4
	Conflicto de rol	42, 43, 44 y 45	4
	Apoyo entre pares	46, 47, 48, 49, 50, 51 y 52	7
	Calidad de liderazgo	53, 54, 55, 56, 57, 58, 59 y 60	8
Compensaciones	Retroalimentación del desempeño	61, 62, 63, 64 y 65	5
	Recursos en el trabajo	66, 67, 68, 69 y 70	5
	Condiciones del medio ambiente de trabajo	71, 72, 73, 74 y 75	5
	Inseguridad	76, 77, 78, 79 y 80	5
	Satisfacción	81, 82, 83 y 84	4
			84

6.2. Resultados de la fase definitiva

Para esta fase se contó con la versión definitiva del instrumento que mide factores psicosociales intra-laborales, es decir, estuvo conformado por aquellos reactivos que contribuyen con el proceso de medición.

6.2.1. Descripción de la muestra para el estudio de validez de constructo

Esta segunda muestra estuvo constituida por 100 trabajadores que laboran en diferentes organizaciones de Venezuela, siendo la mayoría mujeres, representando el 75 % del total

de la muestra, mientras que los hombres constituyen el 25 % restante, tal como lo exhibe la Tabla 21.

Tabla 21

Sexo de los participantes

	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	25	25,0
Femenino	75	75,0
Total	100	100,0

La edad media de los participantes fue 33,36 (12,18), afirmando que, gran parte de los mismos son adultos jóvenes. Tal como lo manifiesta la Tabla 22, la mayoría de los trabajadores participantes tiene edades comprendidas entre 17 y 25 años, representando el 33 % del total de la muestra, luego con el 32 % del total se encuentran los participantes con edades que van de 26 a 35 años, y sólo hay 8 personas que poseen más de 56 años.

Tabla 22

Edad de los participantes

	Frecuencia	Porcentaje
17 a 25 años	33	33,0
26 a 35 años	32	32,0
36 a 45 años	13	13,0
46 a 55 años	13	13,0
56 a 65 años	8	8,0
Ns/Nc	1	1,0
Total	100	100,0

En lo que respecta al nivel de instrucción de los trabajadores que participaron en este estudio, como es apreciable en la Tabla 23, el 24 % posee estudios universitarios, siguiéndoles aquellos que tienen estudios de postgrado, figurando sólo el 17 % del total de la muestra. Cabe señalar que un participante no es bachiller y 7 son T.S.U.

Tabla 23

Nivel de instrucción de los participantes

	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato incompleto	1	1,0
Bachillerato completo	10	10,0
Técnico Medio completo	2	2,0
Técnico Superior incompleto	2	2,0
Técnico Superior completo	7	7,0
Universitario incompleto	9	9,0
Universitario completo	24	24,0
Postgrado incompleto	3	3,0
Postgrado completo	17	17,0
Ns/Nc	25	25,0
Total	100	100,0

Haciendo referencia al tipo de institución en la que laboran los trabajadores que participaron en este estudio de validez, como se puede notar en la Tabla 24, la mayoría trabaja en empresas privadas, representando el 60 % del total de la muestra acudida, mientras que el 37 % labora en instituciones públicas.

Tabla 24

Tipo de institución en la que laboran los participantes

	Frecuencia	Porcentaje
Organismo o Institución Pública,	37	37,0
Unidad de Producción Social	1	1,0
Empresa o Institución Privada	60	60,0
Ns/Nc	2	2,0
Total	100	100,0

Tal como lo expone la Tabla 25, el 71 % de los trabajadores consultados labora en empresas que operan en el Distrito Capital, mientras que el 24 % trabaja en organizaciones del estado Miranda y sólo el 1 % proviene de organismos de los estados Vargas, Lara y Táchira respectivamente.

Tabla 25

Estados donde laboran los participantes

	Frecuencia	Porcentaje
Distrito Capital	71	71,0
Estado Miranda	24	24,0
Estado Vargas	1	1,0
Estado Lara	1	1,0
Estado Táchira	1	1,0
Ns/Nc	2	2,0
Total	100	100,0

6.2.2. Validez de constructo

Un segundo paso para el estudio de la validez del Cuestionario de factores psicosociales intra-laborales fue evaluar la Validez de constructo, el cual hace referencia al grado en que los resultados del instrumento se relacionan con un constructo subyacente (Salkind, 1999). Para comprobarlo, se acudió al método de validez convergente, siendo éste un subtipo de la validez de constructo.

Resaltando que, todo instrumento debe aludir al contenido de la variable que pretende evaluar o medir, y el Cuestionario de factores psicosociales intra-laborales no fue la excepción de esta regla, por lo tanto, se evaluó su validez, la cual alude al grado de correspondencia que existe entre la puntuación del instrumento y la variable que se cree que se está midiendo (Kaplan & Saccuzzo, 2006).

6.2.2.1. Validez convergente

Para la validación del Cuestionario de factores psicosociales intra-laborales se recurrió al método de Validez convergente, el cual alude a la correlación entre un instrumento y otro que mide el mismo constructo (Hogan, 2003). De esto se espera que los instrumentos o escalas converjan en un mismo constructo, o sea, que se limiten a lo mismo.

Los instrumentos empleados para el realizar el contraste fueron, el Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ) de Moncada, Llorens y Kristensen (2002) la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de la Protección Social (2010) y el Cuestionario de Clima Organizacional de Goñi (2011), los cuales fueron sucintamente descritos en el método, resaltando que, se seleccionaron únicamente aquellas escalas, de los instrumentos mencionados, que coincidían con las del cuestionario que esta investigación atiende, agrupándolas, posteriormente, en un solo instrumento y aplicando ambos paralelamente. Las escalas escogidas se encuentran en el Anexo M.

Dicho esto, en la Tabla 26 se hallan los índices de correlación para cada una de las sub-dimensiones que constituyen las “Exigencias Psicológicas”, luego de acudir al Coeficiente de Correlación Producto-Momento de Pearson. Como es apreciable, se obtuvo para Exigencias cuantitativas, $r(100) = .66, p < .001$, el índice arrojado señala que existe una correlación directamente proporcional, moderada y estadísticamente significativa entre esta dimensión del Cuestionario de factores psicosociales intra-laborales y la del CoPsoQ, asimismo, da a entender que la sub-dimensión, que el primer cuestionario mencionado contempla, está midiendo en un 66 % el constructo Exigencias cuantitativas.

En lo que respecta a la sub-dimensión Exigencias cognitivas, se obtuvo, $r(100) = .81, p < .001$, este resultado señala que existe una correlación directamente proporcional, fuerte y estadísticamente significativa entre las dos sub-dimensiones que constituyen el Cuestionario de factores psicosociales intra-laborales y el CoPsoQ. Cabe señalar que, la sub-dimensión que el Cuestionario de factores psicosociales intra-laborales contempla, está midiendo en un 81 % el constructo Exigencias cognitivas.

Haciendo referencia a la sub-dimensión Exigencias emocionales y de esconder emociones, se obtuvo, $r(100) = .71, p < .001$, esto indica que existe una correlación directamente proporcional, fuerte y estadísticamente significativa entre las dos sub-dimensiones del cuestionario que esta investigación considera y del CoPsoQ. Es relevante manifestar que, la sub-dimensión en cuestión del Cuestionario de factores psicosociales

intra-laborales está midiendo en un 71 % el constructo Exigencias emocionales y de esconder emociones.

En lo que refiere a la sub-dimensión Exigencias sensoriales, se adquirió, $r(100) = .77$, $p < .001$, resultado que indica la existencia de una correlación directamente proporcional, fuerte y estadísticamente significativa entre las dos sub-dimensiones pertenecientes al cuestionario que la presente investigación atiende y al CoPsoQ. Partiendo del resultado obtenido, se establece que la sub-dimensión en cuestión del Cuestionario de factores psicosociales intra-laborales mide en un 77 % el constructo Exigencias sensoriales.

Para la dimensión Exigencias Psicológicas, la sub-dimensión que obtuvo el índice de correlación más elevado fue Exigencias cognitivas, por ende, el grado de correspondencia es idóneo. Apreciando los resultados arrojados por cada una de las sub-dimensiones, se asevera que la escala Exigencias Psicológicas es válida, o sea, los elementos que la constituyen miden las variables que éstas dicen medir.

Tabla 26

Estudio de validez convergente para las sub-dimensiones de Exigencias Psicológicas

Sub-dimensiones	r	P-valor
Exigencias cuantitativas	,66	,00
Exigencias cognitivas	,81	,00
Exigencias emocionales y de esconder emociones	,71	,00
Exigencias sensoriales	,77	,00

Nota: la correlación es significativa al nivel ,05

En la Tabla 27 se encuentran los índices de correlación para cada una de las sub-dimensiones que conforman “Trabajo activo y desarrollo de habilidades”. Como se puede notar, se obtuvo para la primera sub-dimensión, Influencia en el trabajo, $r(100) = .55$, $p < .001$, siendo el índice más bajo adquirido, éste señala que existe una correlación directamente proporcional, moderada y estadísticamente significativa entre esta dimensión del cuestionario que este estudio considera y la del CoPsoQ, igualmente, da a entender que

la sub-dimensión, que el Cuestionario de factores psicosociales intra-laborales atiende, está midiendo en un 55 % el constructo Influencia en el trabajo.

Referente a la sub-dimensión Capacitación, se adquirió, $r(100) = .82, p < .001$, este resultado señala que existe una correlación directamente proporcional, fuerte y estadísticamente significativa entre las dos sub-dimensiones que constituyen el Cuestionario de factores psicosociales intra-laborales y la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Es relevante dar a entender que, la sub-dimensión en cuestión, está midiendo en un 82 % el constructo Capacitación.

En lo que respecta a la sub-dimensión Control sobre los tiempos de trabajo, se obtuvo, $r(100) = .90, p < .001$, esto indica que existe una correlación directamente proporcional, fuerte y estadísticamente significativa entre las dos sub-dimensiones del cuestionario que esta investigación atiende y del CoPsoQ. Es relevante declarar que, la sub-dimensión en cuestión del Cuestionario de factores psicosociales intra-laborales está midiendo en un 90 % el constructo Control sobre los tiempos de trabajo.

Haciendo referencia a la sub-dimensión Posibilidades de desarrollo se obtuvo, $r(100) = .80, p < .001$, resultado que da a conocer la existencia de una correlación directamente proporcional, fuerte y estadísticamente significativa entre las dos sub-dimensiones concernientes al cuestionario que la presente investigación considera y al CoPsoQ. A raíz del resultado obtenido, se establece que la sub-dimensión en cuestión del Cuestionario de factores psicosociales intra-laborales mide en un 80 % el constructo Posibilidades de desarrollo.

Haciendo alusión a la sub-dimensión Sentido del trabajo, logró obtener, $r(100) = .76, p < .001$, lo cual da a conocer que existe una correlación directamente proporcional, fuerte y estadísticamente significativa entre las dos sub-dimensiones del cuestionario que este estudio atiende y del CoPsoQ. Se considera pertinente declarar que, la sub-dimensión en cuestión del Cuestionario de factores psicosociales intra-laborales está midiendo en un 76 % el constructo Sentido del trabajo.

En relación con la sub-dimensión Integración a la empresa, se obtuvo, $r(100) = .91$, $p < .001$, esto señala que existe una correlación directamente proporcional, fuerte y estadísticamente significativa entre las dos sub-dimensiones que constituyen el Cuestionario de factores psicosociales intra-laborales y el CoPsoQ. Acotando que, es el índice más elevado entre todos, traduciéndose en que es la sub-dimensión que más se corresponde con el constructo que pretende medir, declarando que la misma está midiendo en un 91 % el constructo Integración a la empresa.

Haciendo énfasis en los resultados obtenidos para cada una de las sub-dimensiones, se declara que la escala Trabajo activo y desarrollo de habilidades es válida, o sea, las sub-dimensiones que la componen miden cada una de las variables que éstas dicen medir.

Tabla 27

Estudio de validez convergente para las sub-dimensiones de Trabajo activo y desarrollo de habilidades

Sub-dimensiones	r	P-valor
Influencia en el trabajo	,55	,00
Capacitación	,82	,00
Control sobre los tiempos de trabajo	,90	,00
Posibilidades de desarrollo	,80	,00
Sentido del trabajo	,76	,00
Integración a la empresa	,91	,00

Nota: la correlación es significativa al nivel ,05

En la Tabla 28 se pueden apreciar los índices arrojados para cada una de las sub-dimensiones con conforman la dimensión “Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo”. Haciendo énfasis en la sub-dimensión Claridad de rol, se adquirió, $r(100) = .77$, $p < .001$, esto indica que existe una correlación directamente proporcional, fuerte y estadísticamente significativa entre las dos sub-dimensiones del cuestionario que esta investigación considera y del CoPsoQ. Es importante recalcar que, la sub-dimensión en

cuestión del Cuestionario de factores psicosociales intra-laborales está midiendo en un 77 % el constructo Claridad de rol.

Haciendo referencia a la sub-dimensión Conflicto de rol se obtuvo, $r(100) = .72, p < .001$, resultado que da a conocer la existencia de una correlación directamente proporcional, fuerte y estadísticamente significativa entre las dos sub-dimensiones concernientes al cuestionario que este estudio atiende y al CoPsoQ. A raíz del resultado emanado, se establece que la sub-dimensión en cuestión del Cuestionario de factores psicosociales intra-laborales mide en un 72 % el constructo Conflicto de rol.

Con respecto a la sub-dimensión Apoyo entre pares, se obtuvo, $r(100) = .78, p < .001$, resultado que se traduce en que existe una correlación directamente proporcional, fuerte y estadísticamente significativa entre las dos sub-dimensiones del cuestionario que este estudio considera y del CoPsoQ. Cabe indicar que, la sub-dimensión en cuestión del Cuestionario de factores psicosociales intra-laborales está midiendo en un 78 % el constructo Apoyo entre pares.

Referente a la sub-dimensión Calidad de liderazgo, se adquirió, $r(100) = .88, p < .001$, tal resultado señala que existe una correlación directamente proporcional, fuerte y estadísticamente significativa entre las dos sub-dimensiones que constituyen el Cuestionario de factores psicosociales intra-laborales y el CoPsoQ. Lo expresado se traduce en que la sub-dimensión está midiendo en un 88 % el constructo Integración a la empresa.

Partiendo de los resultados adquiridos para cada una de las sub-dimensiones, se determinó que la escala Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo es válida, es decir, las sub-dimensiones que la constituyen miden cada una de las variables que éstas pretenden medir.

Tabla 28

Estudio de validez convergente para las sub-dimensiones de Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo

Sub-dimensiones	r	P-valor
Claridad de rol	,77	,00
Conflicto de rol	,72	,00
Apoyo entre pares	,78	,00
Calidad de liderazgo	,88	,00

Nota: la correlación es significativa al nivel ,05

Los índices de correlación arrojados para cada una de las sub-dimensiones que constituyen la dimensión “Compensaciones” se encuentran en la Tabla 29. Como es notable, la sub-dimensión Retroalimentación del desempeño, obtuvo, $r(100) = .89$, $p < .001$, esto da a conocer que existe una correlación directamente proporcional, fuerte y estadísticamente significativa entre las dos sub-dimensiones del cuestionario que esta investigación atiende y de la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Cabe indicar que, la sub-dimensión en cuestión del Cuestionario de factores psicosociales intra-laborales está midiendo en un 89 % el constructo Retroalimentación del desempeño.

En lo que respecta a la sub-dimensión Recursos en su trabajo, se obtuvo, $r(100) = .74$, $p < .001$, resultado que revela la existencia de una correlación directamente proporcional, fuerte y estadísticamente significativa entre las dos sub-dimensiones concernientes al cuestionario que esta investigación considera y al Cuestionario de Clima Organizacional. Partiendo del resultado emanado, se establece que la sub-dimensión en cuestión del Cuestionario de factores psicosociales intra-laborales mide en un 74 % el constructo Recursos en su trabajo.

Con relación a la sub-dimensión Condiciones del medio ambiente de trabajo, se obtuvo, $r(100) = .56$, $p < .001$, resultado que manifiesta la existencia de una correlación directamente proporcional, moderada y estadísticamente significativa entre las dos sub-

dimensiones del cuestionario que este estudio considera y de la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Cabe indicar que, la sub-dimensión en cuestión del Cuestionario de factores psicosociales intra-laborales está midiendo en un 56 % el constructo Condiciones del medio ambiente de trabajo.

Haciendo referencia a la sub-dimensión Inseguridad, se adquirió, $r(100) = .88, p < .001$, tal resultado señala que existe una correlación directamente proporcional, fuerte y estadísticamente significativa entre las dos sub-dimensiones que constituyen el Cuestionario de factores psicosociales intra-laborales y el CoPsoQ. Lo manifestado se traduce en que la sub-dimensión está midiendo en un 88 % el constructo Inseguridad.

Referente a la sub-dimensión Satisfacción, se obtuvo, $r(100) = .85, p < .001$, resultado que da a conocer la presencia de una correlación directamente proporcional, fuerte y estadísticamente significativa entre las dos sub-dimensiones pertenecientes al cuestionario que este estudio atiende y al CoPsoQ. A raíz del resultado derivado, se establece que la sub-dimensión en cuestión del Cuestionario de factores psicosociales intra-laborales mide en un 85 % el constructo Satisfacción.

A raíz de los resultados obtenidos para cada una de las sub-dimensiones, se determinó que la escala Compensaciones es válida, es decir, las sub-dimensiones que la componen miden cada una de las variables que éstas dicen medir.

Tabla 29

Estudio de validez convergente para las sub-dimensiones de Compensaciones

Sub-dimensiones	r	P-valor
Retroalimentación del desempeño	,89	,00
Recursos en su trabajo	,74	,00
Condiciones del medio ambiente de trabajo	,56	,00
Inseguridad	,88	,00
Satisfacción	,85	,00

Nota: la correlación es significativa al nivel ,05

A manera de síntesis, los índices de correlación entre las escalas, del Cuestionario de factores psicosociales intra-laborales y de los demás instrumentos, son elevados, a excepción de tres sub-dimensiones, tales como, Condiciones del medio ambiente de trabajo, Influencia en el trabajo y Exigencias cuantitativas, las cuales obtuvieron índices moderados, pero significativos, o sea, estas tres escalas miden las variables estipuladas.

Tomando en consideración todas las sub-dimensiones evaluadas en esta sección, se asevera que el instrumento elaborado en esta investigación posee validez convergente, ya que existe una fuerte correlación entre el Cuestionario que este estudio considera y los demás instrumentos que miden el mismo constructo, por ende, éstos convergen en una misma variable.

6.2.3. Descripción de la muestra para el estudio de confiabilidad y para el cálculo de las puntuaciones relacionadas con las normas

Para la ejecución del estudio de confiabilidad del instrumento que mide factores psicosociales intra-laborales y para el cálculo de las puntuaciones relacionadas con las normas se recurrió a 411 trabajadores que laboran en diferentes estados de Venezuela, de los cuales 211 fueron hombres, representando el 51,3 % del total de la muestra y 200 fueron mujeres, figurando el 48,7 % restante, tal como se aprecia en la Tabla 30.

Tabla 30

Sexo de los participantes

	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	211	51,3
Femenino	200	48,7
Total	411	100,0

La edad media de los trabajadores participantes fue 34,87 (11,29), siendo los adultos jóvenes en esta muestra los que más destacaron. Como se puede apreciar en la Tabla 31, la mayoría de los trabajadores tiene edades comprendidas entre 26 y 35 años, figurando el 34,3 % del total de la muestra, posteriormente, se hallan los trabajadores con

un rango de edad de 17 y 25 años, los cuales representan el 26 %, de tercer lugar se encuentran los trabajadores con edades que van de los 36 a 45 años, los cuales representan el 19,5 %, luego, el 14,6 % viene representado por participantes que tienen un rango de edad de 56 a 65 años, finalmente, sólo 2 personas poseen más de 65 años de edad.

Tabla 31

Edad de los participantes

	Frecuencia	Porcentaje
17 a 25 años	107	26,0
26 a 35 años	141	34,3
36 a 45 años	80	19,5
46 a 55 años	60	14,6
56 a 65 años	21	5,1
Mayor que 65	2	,5
Total	411	100,0

En lo que al nivel de instrucción de los trabajadores refiere, se puede apreciar en la Tabla 32 que, la mayoría es bachiller, representando el 32,2 % del total de la muestra acudida. El 20 % de los trabajadores posee el nivel de instrucción universitario, el 16,1 % es T.S.U., mientras que el 10 % de los participantes posee Postgrado completo. Cabe señalar que, 3 de los trabajadores no concluyeron los estudios de primaria y sólo 8 de los 411 tienen Primaria completa.

Tabla 32

Nivel de instrucción de los participantes

	Frecuencia	Porcentaje
Primaria incompleta	3	,7
Primaria completa	8	1,9
Bachillerato incompleto	19	4,6
Bachillerato completo	153	37,2
Técnico Medio incompleto	4	1,0
Técnico Medio completo	7	1,7
Técnico Superior incompleto	9	2,2
Técnico Superior completo	66	16,1
Universitario incompleto	10	2,4
Universitario completo	82	20,0
Postgrado incompleto	3	,7
Postgrado completo	41	10,0
Ns/Nc	6	1,5
Total	411	100,0

En lo que respecta al tipo de institución en la que laboran los trabajadores participantes de este estudio, como es notable en la Tabla 33, la mayoría trabaja en empresas privadas, figurando el 52,8 % del total de la muestra, en contraste, el 47,2 % de los trabajadores labora en organizaciones públicas.

Tabla 33

Tipo de institución en la que laboran los participantes

	Frecuencia	Porcentaje
Organismo o Institución Pública,	194	47,2
Empresa o Institución Privada	217	52,8
Total	411	100,0

Como se puede observar en la Tabla 34, los 411 trabajadores están distribuidos en diferentes estados del país, destacando que, la mayoría labora en empresas que se hallan en el Distrito Capital, representando el 79,1 % del total de la muestra, luego se encuentran los trabajadores del estado Táchira, los cuales figuran únicamente el 7,8 %, luego se sitúa

el estado Miranda con el 6,6 % de los trabajadores y en los últimos lugares están los estados Barinas y Amazonas que contaron con un caso, figurando el 0,2 % respectivamente.

Tabla 34

Estados donde laboran los participantes

	Frecuencia	Porcentaje
Distrito Capital	325	79,1
Estado Miranda	27	6,6
Estado Vargas	2	,5
Estado Táchira	32	7,8
Estado Aragua	11	2,7
Estado Amazonas	1	,2
Estado Anzoátegui	7	1,7
Estado Barinas	1	,2
Estado Carabobo	2	,5
Ns/Nc	3	,7
Total	411	100,0

6.2.4. Confiabilidad

En esta fase se estimó la confiabilidad del instrumento que mide factores psicosociales intra-laborales evaluando la consistencia interna de cada una de las sub-dimensiones que lo conforman a través del Alfa de Cronbach, el cual tiene como finalidad determinar si los reactivos que constituyen dicho instrumento son homogéneos, es decir, si son consistentes entre sí, traducándose en que las puntuaciones que arroja el instrumento deben ser replicables en el tiempo. En caso de presentarse heterogeneidad, se apunta a que los ítems están evaluando múltiples rasgos, pero en este estudio no se hallaron casos de heterogeneidad (Cohen & Swerdlik, 2001).

La evaluación de los coeficientes arrojados por sub-dimensión se basó en los criterios planteados por George y Mallery (2003), los cuales se exhiben a continuación:

- Coeficiente alfa $\geq .9$ es excelente
- Coeficiente alfa $\geq .8$ es bueno
- Coeficiente alfa $\geq .7$ es aceptable
- Coeficiente alfa $\geq .6$ es cuestionable
- Coeficiente alfa $\geq .5$ es pobre
- Coeficiente alfa $< .5$ es inaceptable

En lo que respecta a las sub-dimensiones que componen las Exigencias Psicológicas, sus coeficientes se encuentran en la Tabla 35. Como se puede apreciar, los reactivos que forman parte de la sub-dimensión Exigencias cuantitativas presentan gran homogeneidad, debido a que se obtuvo un $\alpha = .829$, lo cual da a conocer que, los ítems son consistentes entre sí, señalando que los trabajadores participantes manifiestan un patrón de conducta estable ante éstos. Por otro lado, los ítems que constituyen la sub-dimensión Exigencias cognitivas, obtuvieron en conjunto un $\alpha = .685$, coeficiente que indica un grado moderado de homogeneidad, traduciéndose en que éstos son regularmente consistentes entre sí. Haciendo referencia a la sub-dimensión Exigencias emocionales y de esconder emociones, se obtuvo un $\alpha = .759$, el cual se considera aceptable, este coeficiente indica la existencia de homogeneidad entre los reactivos que conforman esta sub-dimensión, o sea que, los mismos son consistentes entre sí. Finalmente, se obtuvo un $\alpha = .787$ para la sub-dimensión Exigencias sensoriales, coeficiente que, partiendo de los planteamientos de George y Mallery, es aceptable, tal resultado revela que hay homogeneidad entre los ítems que conforman esta sub-dimensión, por consiguiente, éstos son consistentes entre sí.

Tabla 35

Consistencia interna de las sub-dimensiones de Exigencias Psicológicas

Sub-dimensiones	Alfa de Cronbach	N de elementos
Exigencias cuantitativas	,829	2
Exigencias cognitivas	,685	4
Exigencias emocionales y de esconder emociones	,759	5
Exigencias sensoriales	,787	4

Haciendo alusión a las sub-dimensiones que constituyen Trabajo activo y desarrollo de habilidades, gran parte presenta coeficientes aceptables. Como se puede apreciar en la Tabla 36, Influencia en el trabajo obtuvo un $\alpha = .705$, dando a conocer que los reactivos que conforman esta sub-dimensión son homogéneos, es decir, están altamente correlacionados entre ellos, revelando una alta consistencia interna. En lo que respecta a Capacitación, se obtuvo un $\alpha = .861$, este coeficiente revela que, los ítems que constituyen esta sub-dimensión son homogéneos, o sea, están direccionados a una misma variable, que en este caso vendría siendo Capacitación, lo cual se debe a una alta consistencia interna, es decir, los ítems son dependientes entre sí, porque están altamente correlacionados. Por otro lado, Control sobre los tiempos de trabajo obtuvo un $\alpha = .677$, siendo un coeficiente moderado, debido a que los reactivos que constituyen esta sub-dimensión están regularmente correlacionados entre sí, revelando moderada homogeneidad entre éstos. En relación con Posibilidades de desarrollo se obtuvo un $\alpha = .641$, coeficiente que se considera moderado, esto indica que los ítems que forman parte de esta sub-dimensión poseen un grado moderado de homogeneidad, ya que están regularmente correlacionados entre sí. Posteriormente, se encuentra Sentido del trabajo que obtuvo un $\alpha = .791$, siendo un coeficiente aceptable y que revela gran homogeneidad entre los reactivos que constituyen esta sub-dimensión, por ende, hay una elevada consistencia interna. Finalmente, se obtuvo un $\alpha = .846$ en Integración a la empresa, este coeficiente da a conocer una elevada homogeneidad entre los ítems que conforman esta sub-dimensión, por consiguiente, se declara que, éstos están altamente correlacionados entre sí.

Tabla 36

Consistencia interna de las sub-dimensiones de Trabajo activo y desarrollo de habilidades

Sub-dimensiones	Alfa de Cronbach	N de elementos
Influencia en el trabajo	,705	3
Capacitación	,861	3
Control sobre los tiempos de trabajo	,677	5
Posibilidades de desarrollo	,641	4
Sentido del trabajo	,791	3
Integración a la empresa	,846	4

Con respecto a los índices de consistencia interna de las sub-dimensiones que componen Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, todos son elevados y se pueden notar en la Tabla 37. Como se puede apreciar, Claridad de rol obtuvo un $\alpha = .767$, índice de consistencia interna que se considera bueno, traducándose en que los ítems que constituyen esta sub-dimensión poseen una elevada homogeneidad, debido a que son consistentes entre sí. Por otro lado, Conflicto de rol obtuvo un $\alpha = .757$, índice de consistencia interna aceptable, el cual revela que, los reactivos que conforman esta sub-dimensión son homogéneos, dicho de otro modo, están altamente correlacionados entre sí, por ende, se dirigen a una misma variable, que en este caso vendría siendo Conflicto de rol. Con relación a Apoyo entre pares se obtuvo un $\alpha = .886$, índice que revela una alta consistencia interna para esta sub-dimensión, ya que los ítems que la constituyen son homogéneos, o sea, son consistentes entre sí. En último lugar, se halla Calidad de liderazgo que obtuvo un $\alpha = .928$, siendo el índice de consistencia interna adquirido más elevado, el cual se considera excelente, señalando que existe una elevada homogeneidad entre los reactivos que forman parte de esta sub-dimensión, ya que éstos están altamente correlacionados entre sí, estando direccionados hacia una misma variable, que aquí vendría siendo Calidad de liderazgo.

Tabla 37

Consistencia interna de las sub-dimensiones de Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo

Sub-dimensiones	Alfa de Cronbach	N de elementos
Claridad de rol	,767	4
Conflicto de rol	,757	4
Apoyo entre pares	,886	7
Calidad de liderazgo	,928	8

En relación con los índices de consistencia interna de las sub-dimensiones de Compensaciones, todos son elevados, estos pueden notarse en la Tabla 38. Retroalimentación del desempeño obtuvo un $\alpha = .907$, índice que se considera excelente de acuerdo con la clasificación de George y Mallery, dando a conocer que los ítems que conforman esta sub-dimensión manifiestan un alto grado de homogeneidad, aportando a la consistencia interna de la misma. Aludiendo a Recursos en su trabajo se obtuvo $\alpha = .900$, siendo un índice excelente, por consiguiente, aporta a la consistencia interna de esta sub-dimensión, debido a la gran homogeneidad de los reactivos que la conforman. Por otro lado, Condiciones del medio ambiente de trabajo adquirió un $\alpha = .795$, el cual se considera aceptable, revelando, además, una elevada homogeneidad entre los ítems que forman parte de esta sub-dimensión. Referente a Inseguridad se logró obtener un $\alpha = .811$, siendo un buen índice de consistencia interna, el cual da a entender que, los ítems que constituyen esta sub-dimensión poseen un alto grado de homogeneidad, debido a que están fuertemente correlacionados entre sí, declarando que éstos miden un mismo constructo, que en esta situación sería Inseguridad. Finalmente, Satisfacción adquirió un $\alpha = .830$, considerándose como un buen índice de consistencia interna, dando a conocer que, los reactivos que forman parte de esta sub-dimensión son homogéneos, ya que están altamente correlacionados entre sí.

Tabla 38

Consistencia interna de las sub-dimensiones de Compensaciones

Sub-dimensiones	Alfa de Cronbach	N de elementos
Retroalimentación del desempeño	,907	5
Recursos en su trabajo	,900	5
Condiciones del medio ambiente de trabajo	,795	5
Inseguridad	,811	5
Satisfacción	,830	4

Para la estimación de la confiabilidad del instrumento, se acudió al coeficiente Beta (β), siendo el apropiado para situaciones donde un instrumento está constituido por varias sub-dimensiones y se desea conocer la confiabilidad global del instrumento (Muñiz, 1998). Para el cálculo se recurrió a la Ecuación 1.

$$\beta = \frac{\sigma_x^2 - \sum_{j=1}^k \sigma_{x_j}^2}{\sigma_x^2 \left[1 - \sum_{j=1}^k \left(\frac{n_j}{n} \right)^2 \right]} \quad (1)$$

Al utilizar la ecuación exhibida, se obtuvo un $\beta = .68$ para el Cuestionario de factores psicosociales intra-laborales, siendo una generalización del coeficiente Alfa de Cronbach, se establece que, existe una relativa homogeneidad entre las sub-dimensiones que integran dicho cuestionario, por consiguiente, los trabajadores participantes tienen un modelo de respuesta relativamente constante ante éstas.

Partiendo de los resultados obtenidos con respecto a la consistencia interna de cada una de las sub-escalas que conforman el Cuestionario de factores psicosociales intra-laborales, éstos se consideran apropiados para efectos del estudio, resaltando que, tres de ellos son moderados, los cuales provienen de las sub-dimensiones, Exigencias cognitivas, Control sobre los tiempos de trabajo y Posibilidades de desarrollo, manifestando que, los

trabajadores reportan un patrón de respuesta relativamente estable ante los reactivos que conforman dichas sub-dimensiones. Para los demás casos, los índices de consistencia interna fueron elevados, o sea, los reactivos que forman parte de cada una de las sub-dimensiones con alta consistencia, están direccionados a ellas, o sea, se refieren al constructo para el cual fueron diseñados que midiera.

6.2.5. Puntuaciones relacionadas con las normas

Se asevera que una puntuación bruta arrojada por un instrumento de evaluación psicológica no tiene significado por sí sola, lo adquiere cuando se contrasta con un grupo normativo (Brown, 1980). Por esta razón se calcularon las puntuaciones relacionadas con las normas, las cuales se utilizan para comparar el puntaje de un evaluado con el puntaje de un grupo de referencia, con el cual comparte ciertas características (Lezama, 2005).

Antes del cálculo de dichas puntuaciones, se acudió a la prueba *t* de Student para determinar la existencia de diferencias entre las medias de las sub-dimensiones en función del sexo; en aquellas donde hubo diferencias se calcularon normas por sexo (Gómez, 2006).

Los resultados para la dimensión Exigencias psicológicas se encuentran en la Tabla 39. La sub-dimensión Exigencias cuantitativas obtuvo $t(409) = -1.59$, $p = .113$, $d = -.24$, IC 95% [-.54, .058], resultado que permite aceptar la hipótesis nula de que no existen diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres en dicha sub-dimensión. Se adquirió $t(409) = 3.05$, $p = .002$, $d = 1.00$, IC 95% [.356, 1.65] para Exigencias cognitivas, esto indica que se rechaza la hipótesis nula en favor de la hipótesis alterna de que existen diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres en esta sub-dimensión, lo cual da a entender que ambos puntúan diferencialmente en Exigencias cognitivas; al encontrar diferencias en esta sub-escala, se calcularon normas para la misma por sexo. En lo que respecta a Exigencias emocionales y de esconder emociones se logró obtener $t(409) = -1.02$, $p = .307$, $d = -.47$, IC 95% [-1.36, .43], revelando la aceptación de la hipótesis nula, según la cual no existen diferencias estadísticamente significativas entre las medias de los puntajes de los hombres y de las mujeres en dicha

sub-dimensión. Finalmente, se obtuvo $t(409) = .87, p = .386, d = .26, IC\ 95\% [-.33, .84]$ para Exigencias sensoriales, revelando que no existen discrepancias entre las medias de las puntuaciones de los hombres y de las mujeres en esta sub-dimensión.

Tabla 39

Prueba t de Student para Exigencias psicológicas

	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% Intervalo de confianza para la diferencia	
					Inferior	Superior
Exigencias cuantitativas	-1,587	409	,113	-,241	-,541	,058
Exigencias cognitivas	3,048	409	,002	1,002	,356	1,648
Exigencias emocionales y de esconder emociones	-1,024	409	,307	-,465	-1,360	,429
Exigencias sensoriales	,867	409	,386	,257	-,325	,839

Nota: se empleó un nivel de significancia igual a .05

Los resultados al administrar la prueba t de Student para las sub-dimensiones que integran Trabajo activo y desarrollo de habilidades se hallan en la Tabla 40, como se puede notar, Influencia en el trabajo adquirió $t(409) = 1.75, p = .082, d = .57, IC\ 95\% [-.07, 1.21]$, lo cual da a conocer la aprobación de la hipótesis de nulidad de que no hay diferencias significativas entre las medias de los puntajes de hombres y mujeres en esta sub-dimensión. Con respecto a Capacitación se obtuvo $t(409) = 2.75, p = .006, d = 1.02, IC\ 95\% [.29, 1.75]$, resultado que permite rechazar la hipótesis de nulidad y aceptar la hipótesis alterna de que existen discrepancias entre las medias de las puntuaciones alcanzadas por hombres y mujeres en dicha sub-dimensión. Considerando este resultado, se calcularon normas para Capacitación por sexo. En relación con Control sobre los tiempos de trabajo se logró obtener $t(409) = -1.64, p = .10, d = -.72, IC\ 95\% [-1.59, .14]$ lo cual aprueba la hipótesis nula de que no existen diferencias estadísticamente significativas entre las medias de los puntajes en función del sexo en la sub-dimensión en cuestión. Para Posibilidades de desarrollo se obtuvo $t(409) = 1.32, p = .19, d = .39, IC\ 95\% [-.19, .96]$, revelando que no hay discrepancias entre las medias de las puntuaciones conseguidas por hombres y mujeres en esta sub-dimensión. En lo que respecta a Sentido del trabajo, se halló $t(409) = 1.69, p =$

.09, $d = .37$, IC 95% [-.06, .79], manifestando que no existen diferencias estadísticamente significativas entre las medias de los puntajes obtenidos por hombres y mujeres en dicha sub-dimensión. Finalmente, se encontró para Integración a la empresa $t(409) = 3.23$, $p = .001$, $d = 1.29$, IC 95% [.51, 2.08], resultado que señala que existen diferencias significativas entre las medias de las puntuaciones logradas por hombres y mujeres en la sub-dimensión en cuestión, manifestando que, ambos puntúan de manera desigual en la misma, lo cual condujo al cálculo de las normas para esta sub-dimensión por sexo.

Tabla 40

Prueba t de Student para Trabajo activo y desarrollo de habilidades

	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% Intervalo de confianza para la diferencia	
					Inferior	Superior
Influencia en el trabajo	1,745	409	,082	,568	-,072	1,208
Capacitación	2,745	409	,006	1,018	,289	1,747
Control sobre los tiempos de trabajo	-1,644	409	,101	-,722	-1,585	,141
Posibilidades de desarrollo	1,319	409	,188	,386	-,190	,963
Sentido del trabajo	1,694	409	,091	,368	-,059	,794
Integración a la empresa	3,225	409	,001	1,294	,505	2,083

Nota: se empleó un nivel de significancia igual a .05

En la Tabla 41 se recopilan los resultados al correr la prueba t de Student para las sub-escalas que constituyen Apoyo Social en la empresa y calidad de liderazgo. Como se puede apreciar, Claridad de rol obtuvo $t(409) = 1.37$, $p = .17$, $d = .40$, IC 95% [-.17, .98], revelando que, no existen diferencias significativas entre los promedios o medias de las puntuaciones adquiridas por hombres y mujeres en esta sub-dimensión. Por otro lado, Conflicto de rol obtuvo $t(409) = 1.12$, $p = .27$, $d = .43$, IC 95% [-.33, 1.19], resultado que permite aceptar la hipótesis de nulidad de que hombres y mujeres puntúan de manera similar en dicha sub-dimensión. Con respecto a Apoyo entre pares se logró adquirir $t(409) = 2.91$, $p = .004$, $d = 1.78$, IC 95% [.58, 2.98], dando a conocer que, existen diferencias significativas entre las medias de las puntuaciones obtenidas por hombres y mujeres en esta

sub-dimensión. Por último, se halló para Calidad de liderazgo $t(409) = 2.70$ $p = .007$, $d = 2.09$, IC 95% [.57, 3.61], revelando que, al igual que en Apoyo entre pares, hay diferencias estadísticamente significativas entre las medias de los puntajes alcanzados por hombres y mujeres, en consecuencia, se calcularon normas para estas dos últimas sub-dimensiones por sexo.

Tabla 41

Prueba t de Student para Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo

	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% Intervalo de confianza para la diferencia	
					Inferior	Superior
Claridad de rol	1,372	409	,171	,402	-,174	,977
Conflicto de rol	1,117	409	,265	,430	-,327	1,186
Apoyo entre pares	2,905	409	,004	1,777	,575	2,979
Calidad de liderazgo	2,699	409	,007	2,086	,566	3,605

Nota: se empleó un nivel de significancia igual a .05

Finalmente, se administró la prueba t de Student para las sub-dimensiones que conforman Compensaciones, como se puede observar en la Tabla 42, Retroalimentación del desempeño obtuvo $t(409) = .96$, $p = .34$, $d = .54$, IC 95% [-.57, 1.65], esto significa que, no existen diferencias estadísticamente significativas entre los promedios de las puntuaciones obtenidas por hombres y mujeres en la sub-escala en cuestión. Con relación a Recursos en su trabajo, se halló $t(409) = 3.66$, $p < .001$, $d = 2.06$, IC 95% [.95, 3.17], resultado que permite rechazar la hipótesis de nulidad y aceptar la hipótesis alterna de que existen diferencias estadísticamente significativas entre las medias de los puntajes de hombres y mujeres en esta sub-dimensión, por ende, ambos géneros puntúan de forma desigual en la misma. Haciendo referencia a Condiciones del medio ambiente de trabajo, se obtuvo $t(409) = 2.50$, $p = .01$, $d = 1.25$, IC 95% [.27, 2.23], este resultado permite refutar la hipótesis nula en favor de la hipótesis alterna, la cual afirma que, tanto hombres como mujeres puntúan de manera diferencial en esta sub-escala. Para estos dos últimos casos se calcularon normas por sexo, debido a las diferencias halladas. Por otro lado, se adquirió para Inseguridad $t(409) = .48$, $p = .63$, $d = .27$, IC 95% [-.83, 1.36], dando a conocer que,

no existen diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres en esta sub-dimensión. Por último, Satisfacción obtuvo $t(409) = 1.68$, $p = .09$, $d = .59$, IC 95% [-.10, 1.28], resultado que da a entender que, hombres y mujeres no discrepan en el momento de puntuar en dicha sub-dimensión.

Tabla 42

Prueba t de Student para Compensaciones

	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% Intervalo de confianza para la diferencia	
					Inferior	Superior
Retroalimentación del desempeño	,958	409	,339	,540	-,569	1,649
Recursos en su trabajo	3,660	409	,000	2,059	,953	3,165
Condiciones del medio ambiente de trabajo	2,500	409	,013	1,247	,266	2,227
Inseguridad	,478	409	,633	,265	-,826	1,356
Satisfacción	1,679	409	,094	,587	-,100	1,275

Nota: se empleó un nivel de significancia igual a .05

En resumen, tomando en consideración los resultados obtenidos al aplicar la prueba t de Student para muestras independientes, se calcularon normas por sexo para las sub-escalas, Exigencias cognitivas, Capacitación, Integración a la empresa, Apoyo entre pares, Calidad de liderazgo, Recursos en su trabajo y Condiciones del medio ambiente de trabajo.

Dicho esto, se recurrió luego a la prueba no paramétrica de Kolmogorov-Smirnov, siendo una prueba de la bondad del ajuste, ya que permite comparar dos distribuciones de probabilidades, es decir, contrasta la distribución de datos observada con una distribución teórica, que en este estudio sería la distribución normal (Siegel, 1970). Si la distribución de los datos difiere de la normal, entonces se estaría en presencia de una distribución no normal, en consecuencia, se calculan puntuaciones típicas normalizadas derivadas.

Los resultados obtenidos al administrar dicha prueba a Exigencias psicológicas, se encuentran en la Tabla 43, prestando atención a Exigencias cuantitativas se obtuvo $D(411)$

= 5.61, $p < .001$, tal resultado indica que las puntuaciones adquiridas en dicha sub-dimensión asumen un comportamiento no normal, ya que la distribución observada difiere de la teórica normal. Por otro lado, se cuenta con Exigencias cognitivas, la cual obtuvo $D(411) = 1.82$, $p = .003$, dando a conocer que los valores alcanzados por los participantes en esta sub-escala no se comportan de manera normal. En relación con Exigencias emocionales y de esconder emociones, se halló $D(411) = 2.28$, $p < .001$, esto indica que la distribución de puntuaciones observadas difiere de la distribución normal, por consiguiente, esta sub-dimensión se comporta de manera no normal. Finalmente, se logró obtener para Exigencias sensoriales $D(411) = 4.42$, $p < .001$, dando a conocer que, las distribuciones contrastadas difieren, por ende, tal sub-dimensión se comporta de manera no normal.

Tabla 43

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para Exigencias psicológicas

	N	Z de Kolmogorov- Smirnov	Sig. asintót. (bilateral)
Exigencias cuantitativas	411	5,609	,000
Exigencias cognitivas	411	1,818	,003
Exigencias emocionales y de esconder emociones	411	2,277	,000
Exigencias sensoriales	411	4,416	,000

Nota: La distribución de contraste es la Normal. Se empleó un nivel de significancia igual a .05

En la Tabla 44 se pueden apreciar los resultados obtenidos por cada una de las sub-escalas que constituyen Trabajo activo y desarrollo de habilidades, hallando para Influencia en el trabajo $D(411) = 2.53$, $p < .001$, resultado que indica la discrepancia que existe entre la distribución de datos observada y la distribución normal. En relación con Capacitación, se obtuvo $D(411) = 2.66$, $p < .001$, esto da a conocer que la distribución obtenida no se asemeja a la distribución normal, por ende, los valores de esta sub-dimensión se comportan de forma no normal. Por otro lado, se adquirió para Control sobre los tiempos de trabajo $D(411) = 1.53$, $p = .019$, declarando que, las distribuciones contrastadas se diferencian

significativamente, por lo tanto, dicha sub-dimensión asume una distribución que discrepa de la normal. Con respecto a Posibilidades de desarrollo, se obtuvo $D(411) = 3.15$, $p < .001$, lo cual da a entender que, la distribución de datos observada es estadísticamente diferente de la distribución normal, en consecuencia, se determina que esta sub-dimensión contiene valores que toman un comportamiento no normal. Haciendo referencia a Sentido del trabajo, se logró obtener $D(411) = 5.50$, $p < .001$, resultado que permite aseverar la existencia de diferencias estadísticamente significativas entre la distribución observada y la normal, por consiguiente, los puntajes obtenidos por los participantes en esta sub-escala se comportan de forma no normal. Por último, se cuenta con Integración a la empresa, donde se halló $D(411) = 3.05$, $p < .001$, esto indica que, las distribuciones comparadas difieren de manera significativa, entonces, así como los casos previos, esta sub-dimensión posee valores que se comportan de forma no normal.

Tabla 44

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para Trabajo activo y desarrollo de habilidades

	N	Z de Kolmogorov- Smirnov	Sig. asintót. (bilateral)
Influencia en el trabajo	411	2,532	,000
Capacitación	411	2,655	,000
Control sobre los tiempos de trabajo	411	1,525	,019
Posibilidades de desarrollo	411	3,147	,000
Sentido del trabajo	411	5,497	,000
Integración a la empresa	411	3,050	,000

Nota: La distribución de contraste es la Normal. Se empleó un nivel de significancia igual a .05

En lo que respecta a las sub-escalas que integran Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, sus resultados en torno al comportamiento de sus valores se hallan en la Tabla 45. Apreciando Claridad de rol, se obtuvo $D(411) = 4.09$, $p < .001$, esto indica que las distribuciones contrastadas difieren de forma significativa, tal es el caso de Conflicto de rol, que adquirió $D(411) = 1.80$, $p = .003$, resultado que permite aseverar que la distribución obtenida no se asemeja a la distribución normal. En relación con Apoyo entre

pares, se encontró $D(411) = 2.37, p < .001$, así como los casos anteriores, la distribución observada difiere de manera significativa de la distribución normal. Por último, Calidad de liderazgo obtuvo $D(411) = 2.24, p < .001$, resultado que da a conocer que las distribuciones comparadas discrepan en términos estadísticos. En síntesis, las puntuaciones alcanzadas por los trabajadores participantes en este estudio en las sub-escalas que componen Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo asumen comportamientos no normales.

Tabla 45

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo

	N	Z de Kolmogorov- Smirnov	Sig. asintót. (bilateral)
Claridad de rol	411	4,089	,000
Conflicto de rol	411	1,804	,003
Apoyo entre pares	411	2,369	,000
Calidad de liderazgo	411	2,237	,000

Nota: La distribución de contraste es la Normal. Se empleó un nivel de significancia igual a .05

Por último, se encuentran las sub-dimensiones que integran Compensaciones, el comportamiento de cada una de ellas se ve reflejado en los resultados que se recopilan en la Tabla 46. Como puede apreciarse, Retroalimentación del desempeño obtuvo $D(411) = 2.30, p < .001$, resultado que da a entender la existencia de un comportamiento no normal por parte de las puntuaciones adquiridas por los participantes en esta sub-dimensión. Por otra parte, Recursos en su trabajo logró adquirir $D(411) = 2.14, p < .001$, indicando que, existen diferencias estadísticamente significativas, al nivel de .05, entre la distribución observada y la distribución teórica normal, por ende, los datos que conforman esta sub-escala se comportan de forma no normal. Con respecto a Condiciones del medio ambiente de trabajo, se obtuvo $D(411) = 2.30, p < .001$, lo cual permite declarar que las distribuciones contrastadas son diferentes, por lo tanto, la distribución de puntuaciones que constituyen la sub-dimensión en cuestión asume un comportamiento no normal. En relación con Inseguridad, se adquirió $D(411) = 1.40, p = .040$, tal resultado permite aceptar la hipótesis nula de que la distribución obtenida es diferente de la distribución normal. Finalmente,

Satisfacción obtuvo $D(411) = 2.37$, $p < .001$, declarando que, la distribución observada es significativamente desigual de la distribución teórica normal, por lo que los valores asumen un comportamiento no normal.

Tabla 46

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para Compensaciones

	N	Z de Kolmogorov- Smirnov	Sig. asintót. (bilateral)
Retroalimentación del desempeño	411	2,303	,000
Recursos en su trabajo	411	2,136	,000
Condiciones del medio ambiente de trabajo	411	2,304	,000
Inseguridad	411	1,398	,040
Satisfacción	411	2,368	,000

Nota: La distribución de contraste es la Normal. Se empleó un nivel de significancia igual a .05

A raíz de los resultados arrojados por la prueba de Kolmogorov-Smirnov para cada una de las sub-dimensiones que forman parte del Cuestionario de factores psicosociales intra-laborales, se determinó que las puntuaciones conseguidas por los trabajadores no provienen de una población que tiene una distribución de datos normal, por ende, éstos se comportan de manera no normal, este hallazgo permitió tomar la decisión de calcular puntuaciones típicas normalizadas derivadas, que en este caso, serían específicamente las puntuaciones T.

Las puntuaciones T, también denominadas, puntuaciones T de McCall, son puntajes típicos normalizados derivados que poseen una media igual a 50 y una desviación típica de 10, los cuales tienen un valor máximo de 100, aunque en la práctica, el rango real oscila entre 20 y 80 (Hogan, 2003). Para el cálculo de este tipo de puntaje normativo por sub-dimensión, se acudió a la Ecuación 2.

$$T = 50 + (z_n * 10) \quad (2)$$

A continuación, se exhiben las tablas de conversión, las cuales contienen, a su izquierda los puntajes brutos obtenidos por el grupo normativo y a la derecha se hallan las puntuaciones T que corresponden a cada puntaje bruto conseguido.

Tabla 47

Tabla de conversión de puntajes por sub-dimensiones de Exigencias psicológicas

Puntaje Bruto	Exigencias Cuantitativas T	Exigencias Cognitivas		Exigencias Emocionales y de esconder emociones T	Exigencias Sensoriales T
		Mujeres T	Hombres T		
0	43	26	*	31	20
1	51	29	22	37	24
2	55	30	*	40	27
3	60	33	27	43	*
4	64	34	31	45	28
5	71	36	34	48	30
6	73	38	36	50	31
7		40	38	52	33
8		42	40	53	35
9		45	43	55	36
10		49	46	57	38
11		52	48	58	40
12		54	49	60	42
13		57	54	62	45
14		62	57	64	48
15		66	61	66	51
16		72	67	68	59
17				71	
18				73	
19				76	
20				80	

Tabla 48

Tabla de conversión de puntajes por sub-dimensiones de Trabajo activo y desarrollo de habilidades

Puntaje Bruto	Influencia en el Trabajo	Capacitación		Control sobre los Tiempos de Trabajo	Posibilidades de Desarrollo	Sentido del Trabajo	Integración a la Empresa	
	T	Mujeres	Hombres				Mujeres	Hombres
0	31	35	32	20	22	24	26	27
1	35	39	36	24	*	28	29	31
2	37	40	37	27	25	*	30	32
3	39	41	39	30	27	29	32	33
4	42	44	41	33	29	30	34	34
5	45	46	43	36	31	31	36	35
6	47	48	45	39	33	33	39	37
7	49	49	47	42	34	35	41	39
8	52	52	49	44	36	37	43	40
9	56	55	52	46	38	40	44	42
10	59	58	55	48	40	44	47	43
11	62	61	57	50	43	48	49	44
12	67	65	62	52	46	56	51	46
13				54	49		53	48
14				56	53		55	51
15				58	58		58	53
16				60	64		64	60
17				62				
18				64				
19				67				
20				73				

Tabla 49

Tabla de conversión de puntajes por sub-dimensiones de Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo

Puntaje Bruto	Claridad de Rol	Conflicto de Rol	Apoyo entre Pares		Calidad de Liderazgo	
			Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
			T	T	T	T
0	22	32	22	24	24	24
1	26	37	*	28	28	28
2	*	39	*	*	29	30
3	27	42	26	*	31	31
4	29	45	*	*	32	32
5	30	47	*	*	*	*
6	32	50	28	*	33	33
7	33	52	30	30	34	*
8	34	54	33	31	35	33
9	36	56	35	32	37	34
10	38	59	36	33	38	35
11	41	61	38	34	39	36
12	43	63	40	36	40	37
13	46	66	41	37	41	37
14	49	68	42	38	41	38
15	52	70	44	39	42	39
16	60	73	44	41	43	40
17			46	42	44	41
18			47	43	45	42
19			48	45	46	43
20			49	46	47	45
21			51	48	48	46
22			52	49	50	47
23			53	51	51	48
24			55	52	52	49
25			57	54	54	51
26			59	56	55	52
27			61	58	57	53
28			66	63	58	54
29					59	55
30					60	57
31					62	59
32					66	64

Tabla 50

Tabla de conversión de puntajes por sub-dimensiones de Compensaciones

Puntaje Bruto	Retroalimentación del Desempeño	Recursos en su Trabajo		Condiciones del Medio Ambiente de Trabajo		Inseguridad	Satisfacción
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres		
		T	T	T	T		
0	29	29	22	32	32	31	25
1	33	32	27	37	37	36	28
2	34	33	30	41	41	38	30
3	36	36	32	44	43	40	32
4	37	40	35	47	45	42	33
5	38	43	37	49	47	44	34
6	39	44	39	50	48	45	35
7	40	45	40	52	49	47	37
8	41	46	41	54	51	48	40
9	43	47	42	56	52	50	43
10	44	48	43	58	53	51	45
11	46	49	45	60	56	53	48
12	48	50	47	61	57	55	51
13	49	51	48	63	59	56	54
14	50	52	49	64	61	57	56
15	51	54	51	65	63	59	59
16	53	56	53	66	65	61	64
17	55	57	55	*	67	63	
18	56	59	57	68	69	64	
19	59	60	59	70	73	66	
20	64	66	64	74	78	70	

Es importante señalar que, para efectos de la interpretación de los puntajes transformados por dimensión, se dividieron en tres rangos, quedando de la siguiente manera:

Para la dimensión Exigencias Psicológicas, se considera “Nivel de exposición favorable para la salud” cuando el examinado haya obtenido menos de 40 puntos, se establece “Nivel de exposición intermedio” cuando el evaluado haya logrado conseguir puntajes que vayan desde 40 a los 60 puntos, y se determina como “Nivel de exposición desfavorable para la salud” toda puntuación que sea superior a los 60 puntos, resaltando

que, a mayor puntuación mayor es el efecto negativo sobre la salud, tal como se aprecia en la Tabla 51.

Tabla 51

Niveles de exposición de las sub-dimensiones de las Exigencias Psicológicas

	Nivel de exposición favorable para salud	Nivel de exposición intermedio	Nivel de exposición desfavorable para la salud
Exigencias cuantitativas	< 40	40 - 60	> 60
Exigencias cognitivas	< 40	40 - 60	> 60
Exigencias emocionales y de esconder emociones	< 40	40 - 60	> 60
Exigencias sensoriales	< 40	40 - 60	> 60

Con respecto a la dimensión Trabajo activo y desarrollo de habilidades, una puntuación T menor que 40 da a entender que el evaluado se halla en un “Nivel de exposición desfavorable para su salud” en los factores que integran esta dimensión, mientras que, un valor que vaya de 40 a 60 puntos manifiesta que el examinado se encuentra en un “Nivel de exposición intermedio”, y un puntaje mayor que 60 sitúa al evaluado en un “Nivel de exposición favorable para su salud”, tal como se puede observar en la Tabla 52.

Tabla 52

Niveles de exposición de las sub-dimensiones de Trabajo activo y desarrollo de habilidades

	Nivel de exposición favorable para salud	Nivel de exposición intermedio	Nivel de exposición desfavorable para la salud
Influencia en el trabajo	> 60	40 - 60	< 40
Capacitación	> 60	40 - 60	< 40
Control sobre los tiempos de trabajo	> 60	40 - 60	< 40
Posibilidades de desarrollo	> 60	40 - 60	< 40
Sentido del trabajo	> 60	40 - 60	< 40
Integración a la empresa	> 60	40 - 60	< 40

En relación con la dimensión Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, se puede notar en la Tabla 53 que una puntuación T menor que 40 da a conocer que el examinado se sitúa en un “Nivel de exposición desfavorable para su salud”, mientras que, un valor que vaya de 40 a 60 puntos declara que el examinado se encuentra en un “Nivel de exposición intermedio”, y un puntaje mayor que 60 ubica al evaluado en un “Nivel de exposición favorable para su salud”, siendo sólo aplicable para las sub-dimensiones Claridad de rol, Apoyo entre pares y Calidad de liderazgo. Por otro lado, en Conflicto de rol se da el caso contrario, mientras más alta sea la puntuación mayor será el efecto negativo sobre la salud.

Tabla 53

Niveles de exposición de las sub-dimensiones de Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo

	Nivel de exposición favorable para salud	Nivel de exposición intermedio	Nivel de exposición desfavorable para la salud
Claridad de rol	> 60	40 - 60	< 40
Conflicto de rol	< 40	40 - 60	> 60
Apoyo entre pares	> 60	40 - 60	< 40
Calidad de liderazgo	> 60	40 - 60	< 40

Haciendo referencia a la dimensión Compensaciones, se puede apreciar en la Tabla 54 que un puntaje T inferior a 40 permite ubicar al evaluado en un “Nivel de exposición desfavorable para su salud”, mientras que un valor que vaya de 40 a 60 da a conocer que el evaluado se sitúa en un “Nivel de exposición intermedio”, finalmente, una puntuación T mayor que 60 da a entender que el evaluado se encuentra en un “Nivel favorable para su salud”, acotando que, esta clasificación es compatible con las sub-dimensiones Retroalimentación del desempeño, Recursos en su trabajo y Satisfacción. En Condiciones del medio ambiente de trabajo e Inseguridad se da el caso contrario, donde a mayor puntaje mayor es el efecto negativo sobre la salud de los evaluados.

Tabla 54

Niveles de exposición de las sub-dimensiones de Compensaciones

	Nivel de exposición favorable para salud	Nivel de exposición intermedio	Nivel de exposición desfavorable para la salud
Retroalimentación del desempeño	> 60	40 - 60	< 40
Recursos en su trabajo	> 60	40 - 60	< 40
Condiciones del medio ambiente de trabajo	< 40	40 - 60	> 60
Inseguridad	< 40	40 - 60	> 60
Satisfacción	> 60	40 - 60	< 40

VII. Discusión

Para que un instrumento pueda considerarse válido, debe atravesar rigurosas etapas de revisión. Lo primero que se realizó, en este estudio, fue la consulta a expertos en el área de los factores psicosociales, logrando que gran parte de ellos coincidiera en las dimensiones que cada uno de los ítems propuestos teóricamente medía, proporcionando al instrumento validez de contenido, o sea que, el contenido de los mismos se ajustó al constructo que pretenden medir (Kaplan & Saccuzzo, 2006). En síntesis, el Cuestionario de factores psicosociales posee validez de contenido.

Posterior a dicho procedimiento de evaluar la validez de contenido del cuestionario, se efectuó un análisis de ítems con el propósito de determinar qué ítems contribuían con el proceso de medición de las variables. Al consumarse, se redujo, de manera significativa, el número de reactivos y sub-dimensiones que originalmente conformaban el Cuestionario de factores psicosociales intra-laborales, este procedimiento se realizó a través del Análisis Factorial, acotando que, la evaluación de los reactivos se hizo por medio de las cargas factoriales, o sea, si éstas eran superiores a .40 y simultáneamente cargaban en la dimensión de la cual forman parte teóricamente. Como se hizo mención en previos apartados, al acudir a esta técnica estadística multivariante, se eliminaron reactivos que no contribuían con el proceso de medición de las variables, incluyendo el reactivo donde los expertos teóricos discreparon, siendo “Considera que el trabajo que realiza le permite ser útil”, el cual formaba parte de la sub-dimensión “Condiciones del medio ambiente de trabajo”, este reactivo se consideró ambiguo, de acuerdo con los resultados arrojados por el Análisis Factorial, el mismo medía un componente diferente al que debía medir, por tal motivo, fue excluido de la versión final del cuestionario.

Es importante traer a colación que, el presente cuestionario contiene reactivos que derivan de instrumentos de evaluación psicológica extranjeros, como el CoPsoQ y la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, al realizar el análisis de los reactivos de este cuestionario, se dio a conocer una estructura que se diferencia de las que poseen ambos instrumentos, prestando atención a esto, debe

considerarse la influencia de las divergencias culturales, de valores, estilos de pensamiento y maneras de expresarse que existen entre las poblaciones de las cuales proceden ambos instrumentos, así como los contenidos de éstos, los cuales contienen términos que son desconocidos para otras poblaciones, perdiendo el instrumento capacidad discriminativa y dejando en desventaja al examinado con respecto a otros grupos con los cuales no comparte ciertas características (Lezama, 2005).

Posteriormente, para la realización del estudio de validez convergente, se acudió a la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, CoPsoQ y el Cuestionario de Clima Organizacional. El propósito fue correlacionar los puntajes arrojados por estos instrumentos con los del Cuestionario de factores psicosociales intra-laborales, logrando hallar, en su mayoría, índices de correlación próximos a 1 y estadísticamente significativos, no obstante, tres índices de correlación fueron moderados, específicamente para las sub-dimensiones Exigencias cuantitativas, Influencia en el trabajo y Condiciones del medio ambiente de trabajo, siendo el de la sub-dimensión “Influencia en el trabajo” el más bajo, sin embargo, la correlación entre esta sub-dimensión del cuestionario que este estudio atiende y la sub-dimensión del CoPsoQ es significativa.

Al aplicar el método de validez convergente a los datos obtenidos por los trabajadores participantes, se estableció que el Cuestionario de factores psicosociales intra-laborales es válido, debido a que los índices de correlación resultaron ser positivos, elevados y significativos, por lo tanto, los instrumentos involucrados miden los factores psicosociales intra-laborales contemplados en esta investigación, por lo tanto, este cuestionario logra determinar el nivel de exposición de los trabajadores a los factores psicosociales, así como los instrumentos implicados en este estudio de validez.

Con respecto a los índices de correlación moderados obtenidos, éstos pudieron ser afectados por las diferencias culturales expresadas en el contenido de los ítems, ya que los mismos forman parte de instrumentos procedentes de otros países, por ejemplo, algunos términos como “...en el caso de que te quedarás en paro” y “...coger las vacaciones más o menos cuando tú quieres”, son reactivos que contienen palabras propias de una cultura, que

en este caso es la española. Además, se encontraron términos que son inapropiados de acuerdo con el nivel de instrucción del evaluado, lo cual afecta considerablemente la validez de un instrumento, resaltando que la muestra a la que se acudió es heterogénea en nivel de instrucción (Bernal, 2010). Meneses (2013) señala que el coeficiente de correlación es sensible al rango y heterogeneidad de los valores, sugiriendo mantener los factores o variables constantes e incrementar la variabilidad de los datos, lo cual aumenta el índice de correlación.

Un segundo factor que pudo haber influenciado en los resultados obtenidos, fue la longitud de los instrumentos administrados, de acuerdo con Aiken (2003) la validez de un instrumento varía directamente con la longitud o extensión de éste y con la heterogeneidad de la muestra. Cabe recordar que, los instrumentos administrados a la muestra fueron extensos, llegando los evaluados a manifestar incomodidad ante éstos, lo cual reduce el nivel de motivación en el momento de contestarlos, trayendo como consecuencia infraestimación de los índices de correlación.

Un tercer y último factor que se considera que pudo haber afectado, fue la falta de respuestas por parte de los evaluados a diversos ítems de los instrumentos, lo cual, claramente produce discrepancias entre los puntajes de las sub-dimensiones correlacionadas, influyendo en el índice de correlación. Además, se estima que diversos trabajadores participantes no pudieron contestar de forma sincera al cuestionario, ya que los ítems suelen tratar situaciones que pueden comprometerlos con sus superiores, a pesar de haberseles informado acerca de la confidencialidad de los resultados (Bernal, 2010).

Después de realizar el estudio de validez convergente, se prosiguió con el estudio de la confiabilidad del Cuestionario de factores psicosociales intra-laborales, a través del método de consistencia interna, obteniendo coeficientes mayores que .60. Un estudio transversal se llevó a cabo en trabajadores del sector servicios empleando la versión media del CoPsoQ, logrando hallar elevados índices de consistencia interna en las sub-dimensiones, cabe destacar que, Exigencias cuantitativas adquirió un $\alpha = .63$, el cual, si se le contrasta con el obtenido en la sub-dimensión atendida en esta investigación, es inferior.

Esta diferencia se debe particularmente a la desigual cantidad de ítems que ambas sub-escalas poseen, de acuerdo con Campo-Arias y Oviedo (2008) el coeficiente de consistencia interna se ve afectado por el número de reactivos que constituye la escala, suele suceder que, al reducir la cantidad de ítems la correlación aumenta, acotando que, en esta situación, Exigencias cuantitativas está integrada por dos reactivos y la versión media del CoPsoP sólo es conformada por cuatro reactivos.

Atendiendo al coeficiente Beta, calculado para todo el Cuestionario de factores psicosociales intra-laborales, éste fue moderado, dando a conocer que este instrumento mide sólo el 68 % de la varianza verdadera, el 32 % restante es inherente a error no sistemático (Campo-Arias & Oviedo, 2008). Cabe señalar que este coeficiente depende en mayor medida de la varianza de las puntuaciones globales del instrumento y de cada una de las sub-escalas que lo conforman, por lo tanto, es apropiado tomar en consideración lo que establece Meneses (2013) en relación con la variabilidad de los puntajes, que a mayor variabilidad o heterogeneidad de las puntuaciones más favorable será el resultado, por lo que se sugiere recurrir a muestras más grandes y heterogéneas.

Es relevante resaltar que este coeficiente es apropiado para instrumentos en los cuales no se puede obtener un puntaje global, o sea, que están conformados por sub-escalas independientes, esto se fundamenta en lo que establece Muñiz (1998), de acuerdo con este autor, el cálculo del coeficiente Alfa de Cronbach a un instrumento constituido por diversas sub-dimensiones generará una infraestimación e incluso cuando éstas varían en número de reactivos, por consiguiente, el coeficiente Beta resuelve este inconveniente.

Los coeficientes de consistencia interna moderados obtenidos para las sub-dimensiones del instrumento, pudieron ser afectados por el contenido de diversos reactivos, ya que la manera en la que están redactados resulta ser inadecuada para trabajadores con un nivel educativo deficiente. Se consideró relevante señalar que, durante el proceso de aplicación del cuestionario, los trabajadores con un bajo nivel de instrucción reportaron confusión en reactivos como: “Sabe exactamente qué margen de autonomía tiene en su trabajo”, “Tiene influencia en el orden en que se realizan las tareas”, “Tiene influencia en

las decisiones que afectan su trabajo” y “Su trabajo requiere que tenga iniciativa”, por lo tanto, se asume que se proporcionaron respuestas azarosas a éstos, dando origen a contradicciones entre ítems contestados (Bernal, 2010).

En resumen, los ítems de las sub-dimensiones que integran el Cuestionario de factores psicosociales intra-laborales tienen la capacidad de conseguir que los trabajadores revelen, de manera considerable, un mismo patrón de respuesta ante estos. Dicho esto, la magnitud en que cada uno de los ítems miden las sub-dimensiones es elevada y tomando en consideración el índice global de este instrumento, se asevera que éste es confiable, garantizando que las puntuaciones que arroja son replicables en el tiempo.

Finalmente, se procedió con el cálculo de las puntuaciones relacionadas con las normas, pero antes de su cálculo, se acudió a la prueba paramétrica t de Student para muestras independientes y a la prueba no paramétrica de Kolmogorov-Smirnov. Al administrar la primera prueba, se hallaron diferencias estadísticamente significativas en función del sexo en las sub-dimensiones: Exigencias cognitivas, Capacitación, Integración a la empresa, Apoyo entre pares, Calidad de liderazgo, Recursos en su trabajo y Condiciones del medio ambiente de trabajo.

En lo que respecta a las Exigencias cognitivas, las diferencias halladas de acuerdo con el sexo de los trabajadores participantes, dan a conocer que, hombres y mujeres se distinguen en la manera de innovar, manejar información, memorizar y controlar varias cosas al mismo tiempo. Por otro lado, en Capacitación, hombres y mujeres reciben entrenamiento de forma desigual, por ende, un grupo suele salir más favorecido en el desarrollo de habilidades y conocimientos que otro. Lo encontrado en Integración a la empresa indica que ambos sexos discrepan en la percepción que tienen de estar implicados en diferentes procesos de la organización en la que laboran, lo mismo sucedió en Apoyo entre pares, donde hombres y mujeres reciben, de manera diferencial, ayuda por parte de sus compañeros de trabajo, de acuerdo con Moncada, Llorens y Kristensen (2002) la falta de apoyo logra generar cuadros psicológicos que pueden comprometer la salud de los trabajadores.

En relación con la Calidad de liderazgo, tanto hombres y mujeres reciben, diferencialmente, desarrollo personal, motivación y bienestar por parte de la dirección de la empresa de la cual forman parte, aunado a esto, a un grupo se le proporciona los implementos o recursos necesarios para ejecutar sus tareas y a otro no tanto, agregando que, las condiciones del medio ambiente para llevarlas a cabo son mejores para un grupo que para el otro.

En síntesis, la percepción de hombres y mujeres, que laboran en las diversas organizaciones venezolanas, discrepan en las sub-dimensiones expuestas, debido a que puntúan diferencialmente en las mismas. Partiendo de este hallazgo se calcularon normas para tales sub-dimensiones por sexo. Posterior a ello, los resultados obtenidos, tras la aplicación de la prueba de Kolmogorov-Smirnov, dan a entender que los puntajes alcanzados por los trabajadores en todas las sub-dimensiones asumen un comportamiento no normal, esto se debe principalmente a error de muestreo, es decir, la muestra seleccionada discrepa de las características, comportamientos o cualidades reales de toda la población trabajadora venezolana (Lezama, 2011). En este sentido, se emplearon las puntuaciones T de McCall, con el propósito de cambiar la forma de la distribución observada, transformándola en una distribución normal, garantizando de esta manera que el contraste de las puntuaciones obtenidas se realice bajo igualdad de condiciones, estando en presencia de un instrumento estandarizado.

No obstante, existen sub-dimensiones que no cubren los tres niveles de exposición propuestos, favorable, intermedio y desfavorable, tal es el caso de “Exigencias cuantitativas”, “Exigencias sensoriales”, “Sentido del trabajo”, “Integración a la empresa” y “Claridad de rol”, esto se debió a que la muestra se comportó de forma muy asimétrica en estas sub-dimensiones, es decir, estuvo direccionada hacia un extremo de la distribución de datos, lo cual requiere de muestras de mayor tamaño y con más heterogeneidad que logre cubrir todos los niveles de exposición establecidos en esta investigación.

Tomando en consideración los resultados obtenidos, éstos son similares a los adquiridos por otras adaptaciones y/o construcciones de instrumentos que valoran el mismo

constructo. Alvarado, Pérez-Franco, Saavedra, Fuentealba, Alarcón, Marchetti y Aranda (2012) efectuaron una revisión de las propiedades psicométricas del CoPsoQ, ya adaptado a la población trabajadora chilena, tal revisión arrojó una estructura factorial que difiere de la obtenida en esta investigación, la de los autores está conformada por 5 componentes principales, explicando cada uno una varianza total que oscila entre 55 y 75 %, siendo Trabajo activo y desarrollo de habilidades la que menos poder explicativo posee. En lo que respecta a la confiabilidad, los índices de consistencia interna varían de .58 a .91, presentándose como un rango más amplio en contraste con el obtenido en este estudio.

Por otra parte, en España, Moncada, Llorens, Navarro y Kristensen (2005) realizaron una adaptación del CoPsoQ a la población trabajadora española, la cual posee una estructura que difiere de la adquirida en este estudio, ya que posee dimensiones adicionales, además, cuenta con índices de consistencia interna que oscilan entre .65 y .92. En Venezuela se hizo una validación de un instrumento para evaluar factores de riesgo psicosocial en pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Valencia del estado Carabobo, este instrumento fue validado por Moreno, Mejías y Rodríguez (2008), el cual cuenta con una estructura factorial de 3 componentes con índices de consistencia interna que van de .50 a .68, presentando resultados moderados.

Haciendo énfasis en las estructuras factoriales de cada uno de los cuestionarios validados por las investigaciones descritas, las mismas son diferentes de la estructura que esta investigación validó, siguiendo a Castro, Casullo y Pérez (2004) en relación con lo planteando, establece que, cuando una sub-dimensión no emerge, se debe a la poca relevancia que ésta tiene en la cultura local, mientras que, las sub-dimensiones que emergieron en la estructural factorial del cuestionario, son propias de la cultura venezolana, esto va de la mano con lo establecido por Delgadillo (2011) de que los factores psicosociales varían y afectan la salud de los trabajadores de acuerdo con la cultura y estructura social en la que se hallan. Es necesario aclarar que, el estudio conducido por Moreno, Mejías y Rodríguez se efectuó solamente en una localidad de Venezuela con 90 trabajadores, siendo una muestra pequeña y homogénea, asimismo, el instrumento está

dirigido sólo a esa población de trabajadores que laboran en pequeñas y medianas empresas.

A raíz de lo expuesto, el Cuestionario de factores psicosociales intra-laborales cumple con las propiedades psicométricas de validez y confiabilidad, es decir, éste es un instrumento estandarizado, válido y confiable, logrando cumplir con los objetivos estipulados en esta investigación. El cuestionario validado y estandarizado se considera como el primero en evaluar factores psicosociales intra-laborales en Venezuela, ya que en previas investigaciones, se acudía a instrumentos validados en otras poblaciones, lo cual implica una falta al no considerar las diferencias culturales, poniendo en desventaja al evaluado, ya que se le contrasta con un grupo diferente al suyo, por tal razón se validó el presente instrumento de evaluación psicológica, el cual está acorde con la población a la que se dirige, indicando que, este instrumento debe estar sujeto a constante revisión ante un contexto cambiante como el venezolano.

VIII. Conclusiones

Una vez finalizado el análisis de las propiedades psicométricas del Cuestionario de factores psicosociales intra-laborales en una muestra de trabajadores venezolanos se llegaron a las siguientes conclusiones:

- Luego de haber diseñado los ítems y asignados en las sub-dimensiones de las cuales forman parte teóricamente y posteriormente presentados a expertos teóricos, se declaró que el Cuestionario de factores psicosociales intra-laborales presenta validez de contenido, ya que, de acuerdo con los expertos consultados, 104 de 105 ítems miden el constructo que dicen medir, por ende, existe congruencia entre el contenido de los mismos y la sub-dimensión a la que pertenecen.
- En relación con el análisis de ítems, se especificaron los reactivos que contribuyen con el proceso de medición de los factores psicosociales intra-laborales, excluyendo aquellos que no aportaban con tal proceso, obteniendo en este sentido una estructura factorial que difiere de la inicial, la cual cuenta con 84 reactivos.
- Con respecto a la validez del cuestionario, la cual se determinó a través del método de validez convergente, se obtuvieron resultados favorables luego de correlacionar las sub-dimensiones del cuestionario que esta investigación atiende con las de otros instrumentos que miden el mismo constructo, manifestando que éste es un instrumento válido, ya que hay un alto grado de correspondencia entre las puntuaciones que arroja y el constructo que procura medir, por ende, el Cuestionario de factores psicosociales intra-laborales mide lo que dice medir.
- En lo que refiere a la confiabilidad del cuestionario, se adquirieron índices de consistencia interna aceptables para la escala total y sub-escalas, declarando que el Cuestionario de factores psicosociales intra-laborales es un instrumento confiable, debido a que los reactivos que lo conforman permiten que los evaluados mantengan un patrón de respuesta estable ante éstos.

-
- Finalmente, se cuenta con un instrumento estandarizado a la población de trabajadores venezolanos, una vez establecidas las puntuaciones relacionadas con las normas del Cuestionario de factores psicosociales intra-laborales,
 - El Cuestionario de factores psicosociales intra-laborales cuenta con propiedades psicométricas sólidas, por consiguiente, es una medida objetiva, válida y confiable del fenómeno que éste aborda, convirtiéndose en una forma de aproximación a la compleja realidad en la que se sumergen los trabajadores venezolanos.

IX. Limitaciones y Recomendaciones

Esta investigación no está exenta de limitaciones, las mismas se delimitan en esta sección de la siguiente manera, con base en lo establecido en la discusión de los resultados adquiridos.

- Como se hizo mención en apartados anteriores, diversos reactivos que integran el Cuestionario de factores psicosociales contienen términos que no son propios para personas con un deficiente nivel educativo, por lo que se considera relevante que futuras investigaciones lleven a cabo entrevistas a expertos vivenciales de todos los niveles educativos para conocer más de cerca el lenguaje que ellos utilizan, y con base en ello, construir ítems que sean entendibles por todos los trabajadores, independientemente de su nivel de instrucción.
- Se considera que futuros estudios tomen en consideración llevar a cabo otros métodos para determinar la validez y confiabilidad del cuestionario, ya sea, para el primer caso, validez factorial, validez concurrente, validez divergente, etc., y para el segundo caso, el método de test-retest, formas paralelas, método de dos mitades, entre otros, lo cual le ofrece mayor solidez a las propiedades psicométricas del instrumento, o sea, proporciona, a los profesionales de la medición psicológica, mayores evidencias de que éste tiene validez y confiabilidad.
- Debe considerarse la relevancia que tienen las pruebas pilotos, porque dan a conocer si las instrucciones e ítems del instrumento son comprendidos por los participantes, señalando que dichas pruebas no se ejecutaron en esta investigación, así como la equivalencia entre las condiciones de aplicación, donde los trabajadores se encontraban ocupados y otros no, y en ambientes desiguales, lo cual afecta considerablemente las propiedades del instrumento, por lo que se recomienda, prestar atención a estos aspectos para futuras revisiones de este cuestionario.

- En relación con las puntuaciones relacionadas con las normas, se cuenta con puntuaciones directas huérfanas, o sea, puntajes que no le corresponden ninguna puntuación T, debido a que se recurrió a un muestreo no probabilístico, el cual no garantizó que todos los trabajadores venezolanos tuvieran la misma probabilidad de ser seleccionados, por lo que se exhorta contar con muestras más heterogéneas y representativas de la población de trabajadores venezolanos, empleando un muestreo probabilístico.
- El hecho de que el Cuestionario de factores psicosociales intra-laborales cuente con sub-escalas que no fueron escogidas a partir de estudios o investigaciones venezolanas ya es una limitación, para ello se sugiere realizar estudios exploratorios para determinar las características de la población trabajadora venezolana y con base en ello, diseñar dimensiones inherentes a ésta.
- Se sugiere tomar en cuenta la igualación de las condiciones de aplicación, es decir, las condiciones de aplicación deben ser las mismas para todos los evaluados, lo cual permite controlar variables que pueden alterar los resultados.
- Pese a que el cuestionario aquí validado presume de solidez psicométrica, la misma debe evaluarse en una muestra que sea representativa de la población de trabajadores venezolanos, acudiendo a muestras de mayor tamaño y a métodos de muestreos que garanticen la representatividad de dicha población.
- Con respecto al proceso de aplicación del Cuestionario de factores psicosociales intra-laborales, se obtuvieron hojas de respuestas que tenían ítems sin contestar, por lo tanto, se sugiere revisar, de manera rigurosa, las hojas de respuestas, también se puede acudir al uso de tecnologías informáticas, como los formularios en línea, los cuales garantizan que los encuestados respondan todos los reactivos.
- Por último, se recomienda incluir escalas de consistencia, con el objetivo de conocer si el evaluado está siendo consistente al responder los reactivos del cuestionario, esto

es necesario ya que influye en la consistencia interna, perjudicando la confiabilidad del mismo.

Referencias

- Aiken, L. (2003). *Tests psicológicos y evaluación* (Undécima ed.). México: Pearson Educación.
- Aldas-Manzano, J. (s.f.). *Análisis Factorial Confirmatorio: Apuntes y ejercicios*. Valencia: Departamento de Comercialización e Investigación de Mercados.
- Almirall, P., Gernet, I., Rebeyrat, J., Levi, L., Matrajt, M., Sznelwar, L., Lancman, S., & Uchida, S. (2005). Subjetividad y Trabajo. *Subjetividad y Cultura*(23), 7-58. Obtenido de <http://subjetividadycultura.org.mx/2012/11/subjetividad-y-trabajo/?format=pdf>
- Alvarado, R., Marchetti, N., Villalón, M., Hirmas, M., & Pastorino, M. (2009). Adaptación y análisis psicométrico de un cuestionario para evaluar riesgos psicosociales en el trabajo en Chile: versión media del CoPsoQ. *Revista Chilena de Salud Pública*, 13(1), 7-16. doi:10.5354/0719-5281.2009.652
- Alvarado, R., Pérez-Franco, J., Saavedera, N., Fuentealba, C., Alarcón, A., Marchetti, N., & Aranda, W. (2012). Validación de un cuestionario para evaluar riesgos psicosociales en el ambiente laboral en Chile. *Revista Médica de Chile*, 140, 1154-1163. Obtenido de <http://www.scielo.cl/pdf/rmc/v140n9/art08.pdf>
- Álvarez, P. (2009). Los riesgos psicosociales y su reconocimiento como enfermedad ocupacional: consecuencias legales y económicas. *Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 11(3), 367-385. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99312516006>
- Bastidas, E., Leal, M., Montilla, R., Ramos, M., & Blanco, G. (2014). Factores psicosociales laborales y desempeño ocupacional en un grupo de bomberos. *Revista Chilena de Terapia Ocupacional*, 14(2), 173-181. doi:10.5354/0717-5346.2014.35720

- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación: Administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (Tercera ed.). Colombia: Pearson Educación.
- Blanco, G., & Sandra, E. (2013). *Factores Psicosociales Laborales en un grupo trabajadores venezolanos del sector servicios*. Caracas: Consejo de Desarrollo Científico y Humanístico, Universidad Central de Venezuela.
- Brown, F. (1980). *Medición en Psicología y Educación*. México: El Manual Moderno.
- Caicoya, M. (2004). Dilemas en la evaluación de riesgos psicosociales. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 7(3), 109-118. Obtenido de http://www.archivosdeprevencion.com/view_document.php?tpd=2&i=3189
- Campo-Arias, A., & Oviedo, H. (2008). Propiedades psicométricas de una escala: La consistencia interna. *Salud Pública*, 10(5), 831-839. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=42210515>
- Caraballo-Arias, Y., & Blanco, G. (2012). Identificación y evaluación de Factores psicosociales laborales en un centro de atención de llamadas. *Revista de la Facultad de Medicina*, 35(2), 21-27. Obtenido de http://www.mundocupacional.com/descargas/articulos/Factores_psicosociales_laborales_centro_llamadas.pdf
- Carayon, P., Smith, M., & Haims, M. (2001). Work Organization and Psychosocial Work Factors: Definitions. En W. Karwowski, *International Encyclopedia of Ergonomics and Human Factors* (págs. 1612-1616). Obtenido de <https://goo.gl/5ujW02>
- Carlin, M. (2014). *El síndrome de Burnout: Comprensión del pasado, análisis del presente y perspectivas de futuro*. España. Obtenido de <https://goo.gl/zL1ycx>
- Castella, T., Fernández, L., García, N., Lázara, M., Llorens, C., Menéndez, M., & Moncada, S. (2005). *Organización del trabajo, salud y riesgos psicosociales: Guía del delegado y delegada de prevención*. Obtenido de <http://www.istas.net/web/abreenlace.asp?idenlace=3362>

- Castillo, V., Escalona, E., & Rodríguez, R. (2010). Factores psicosociales vinculados al trabajo investigativo en una Universidad Venezolana. *Congreso Internacional de Prevención*. Santiago de Chile.
- Castro, A., Casullo, M., & Pérez, M. (2004). *Aplicaciones del MIPS en los ámbitos laboral, educativo y médico*. Buenos Aires: Paidós.
- Charria, V., Sarsosa, K., & Arenas, F. (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. *Facultad Nacional de Salud Pública*, 29(4), 380-391. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/120/12021522004.pdf>
- Cohen, R., & Swerdlik, M. (2001). *Pruebas y evaluación psicológica: Introducción a las pruebas y a la medición*. México: McGraw Hill.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999). Gaceta Oficial extraordinaria, 5453, marzo 24, 2000.
- Cortés, J. (2007). *Técnicas de prevención de Riesgos Laborales: Seguridad e Higiene del Trabajo* (Novena ed.). Obtenido de <https://goo.gl/wyW5IE>
- Cox, T., Griffiths, A., & Leka, S. (2005). Work organization and work-related stress. En K. Gardiner, & H. J. *Occupational Hygiene*. Obtenido de <https://goo.gl/5BK88N>
- Delgadillo, L. (2011). Factores Psicosociales. Una crítica a su definición. En A. Juárez, & A. Camacho, *Reflexiones teórico-conceptuales de lo psicosocial en el trabajo*. México: Ediciones Mínimas.
- El-Sahili, L. (2010). *Psicología para el Docente: Consideraciones sobre los riesgos y desafíos de la práctica magisterial*. Obtenido de <https://goo.gl/PnNN2q>
- Feldman, L., & Blanco, G. (2012). Una aproximación al estudio de los factores psicosociales en Venezuela. *Salud de los Trabajadores*, 20(1), 75-92. Obtenido de <http://www.scielo.org.ve/pdf/st/v20n1/art07.pdf>
- Flores, J. (2011). Psicosociología: una noción difusa. En A. Juárez, & A. Camacho, *Reflexiones teórico-conceptuales de lo psicosocial en el trabajo*. México: Ediciones Mínimas.

- García, M. (1997). *Términos estratégicos*. Obtenido de <https://goo.gl/dHl3zm>
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference, 11.0 Update*. Boston: Ally & Bacon.
- Gómez, G. (2011). Acercamientos conceptuales sobre salud mental, distrés, procesos psicosociales y enajenación. En A. Juárez, & A. Camacho, *Reflexiones teórico-conceptuales de lo psicosocial en el trabajo*. México: Ediciones Mínimas.
- Gómez, M. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Obtenido de <https://goo.gl/phzVXs>
- González, Y. (2013). *Importancia de la identificación y medición de los factores de riesgo psicosocial en las empresas*. Obtenido de <https://goo.gl/KdhCmF>
- Goñi, L. (2011). *Clima Organizacional en los servicios de cuna-jardín de la Ciudad de Lima*. Obtenido de <http://www.cite2011.com/Comunicaciones/Escuela/218.pdf>
- Hair, J., Anderson, R., Tatham, R., & Black, W. (1999). *Análisis multivariante*. Madrid: Prentice Hall.
- Hernández, M. (2013). *El estrés laboral. Incidencias en la salud del trabajador y efectos legales (Tesis de Maestría inédita)*. Universidad Católica Andrés Bello, Caracas.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación* (Quinta ed.). México: McGraw Hill.
- Hogan, T. (2003). *Pruebas Psicológicas: Una introducción práctica*. México: El Manual Moderno.
- Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales. (2006). Obtenido de http://www.inpsasel.gob.ve/moo_doc/enf_ocup_2006.xls
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2013). *Algunas orientaciones para evaluar los factores de riesgo psicosocial*. Obtenido de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/PSICOSOCIOLOGIA/Maqueta%2018%204%20Angel%20lara.pdf>

- Juárez, A., & Camacho, A. (2011). Factores Psicosociales de la salud en el trabajo: Análisis de su concepción y base teórica. En A. Juárez, & A. Camacho, *Reflexiones teórico-conceptuales de lo psicosocial en el trabajo*. México: Ediciones Mínimas.
- Kalimo, R., El-Batawi, M., & Cooper, C. (1988). *Los Factores Psicosociales en el Trabajo y su relación con la salud*. Obtenido de http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/37881/1/9243561022_spa.pdf
- Kaplan, R., & Saccuzzo, D. (2006). *Pruebas Psicológicas. Principios, aplicaciones y temas* (Sexta ed.). México: Thomson.
- Knight, P. (2006). *El profesorado de educación superior: Formación para la excelencia* (Segunda ed.). Obtenido de <https://goo.gl/mnq25h>
- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo LOPCYMAT. (2005). Gaceta Oficial, 38.236, Julio 26, 2005.
- Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras LOTT. (2012). Gaceta Oficial, 6.076, mayo 07, 2012.
- Lezama, L. (2005). *Consideraciones prácticas, técnicas y éticas acerca del uso de instrumentos psicológicos de medición*. Manuscrito inédito. Escuela de Psicología, Universidad Central de Venezuela, Caracas.
- Lezama, L. (2011). Puntuaciones relacionadas con las normas. *Psicología*, 30(1), 107-143.
- Llaneza, F. (2009). *Ergonomía y Psicología aplicada: Manual para la formación del especialista* (Décima segunda ed.). Obtenido de <https://goo.gl/d5Ckmr>
- Luceño, L. (2008). Un Instrumento de evaluación de riesgos psicosociales en el entorno laboral, el cuestionario DECORE. *eduPsykhé*, 7(2), 131-153. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2800125.pdf>
- Luceño, L., Martín, J., Jaén, M., & Díaz, E. (2005). Evaluación de factores psicosociales en el entorno laboral. *eduPsykhé*, 4(1), 19-42.

- Mata, E. (2013). *Riesgos Psicosociales en el personal docente de la Unidad Educativa Privada "Instituto Fermín Toro". El Tigre, Estado Anzoátegui*. Puerto La Cruz: Universidad Nacional Experimental de Guayana.
- Melià, J. (2004). *La Batería de Factores Psicosociales de la Universidad de Valencia: La evaluación multidimensional comprehensiva de los riesgos psicosociales*. Trabajo presentado en el tercer Congreso Internacional de Prevención de los Riesgos Laborales. Santiago de Compostela. Obtenido de <http://www.uv.es/~meliajl/Papers/2004BFPSLMelia.pdf>
- Meneses, J. (2013). *Psicometría*. Barcelona, España: UOC.
- Ministerio de la Protección Social. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. Bogotá, Colombia: Ministerio de la Protección Social.
- Moncada, S., Llorens, C., & Kristensen, T. (2002). *Método ISTAS 21 (CoPsoQ): Manual para la evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo*. Obtenido de http://www.istas.ccoo.es/descargas/m_metodo_istas21.pdf
- Moncada, S., Llorens, C., Navarro, A., & Kristensen, T. (2005). ISTAS 21: Versión en lengua castellana del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ). *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 8(1), 18-29. Obtenido de <http://www.istas.ccoo.es/descargas/8n1orig1.pdf>
- Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 1(57), 4-19. doi:10.4321/S0465-546X2011000500002
- Moreno, B., & Báez, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Obtenido de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>
- Moreno, M., Mejías, A., & Rodríguez, E. (2008). Validación de una escala de medición para gestionar los factores de riesgos psicosociales en el personal de las PYMES de

- valencianas. *Revista Ingeniería Industrial*, 7(2), 99-109. Obtenido de <http://revistas.ubiobio.cl/index.php/RI/article/view/107/102>
- Muñiz, J. (1998). *Teoría clásica de los tests*. España: Pirámide.
- Neffa, J. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio*. Buenos Aires: Centro de Estudios e Investigaciones Laborales.
- Núñez, M., Panunzio, A., & Molero, T. (2014). Fatiga laboral y factores psicosociales en personal de laboratorios clínicos públicos, Maracaibo-Venezuela. *Omnia*, 20(1), 107-118. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/737/73731653008.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (1984). *Factores Psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención*. Obtenido de http://biblioteca.uces.edu.ar/MEDIA/EDOCS/FACTORES_Texto.pdf
- Osorio, M. (2011). El trabajo y los factores de riesgo psicosociales: Qué son y cómo se evalúan. *Revista CES Salud Pública*, 2(1), 74-79. Obtenido de <http://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3677224.pdf>
- Pardo, A., & Ruiz, M. (2005). *Análisis de datos con SPSS 13 Base*. España: McGraw Hill.
- Peláez, S., & Cuellar, S. (2014). *Identificación de los factores de riesgo psicosociales, intralaborales, en los trabajadores de la fundación Sofía, de la ciudad de Manizales*. Obtenido de <http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/1271/Trabajo%20de%20Susana.pdf?sequence=1>
- Porret, M. (2008). *Recursos Humanos: Dirigir y gestionar personas en las organizaciones* (Tercera ed.). Obtenido de <https://goo.gl/yHfxc7>
- Posada-Morales, M., & Ruiz, C. (2013). Adecuación semántica de la Escala de Cuidado Profesional (CPS). *Aquichan*, 13(1). doi:10.5294/aqui.2013.13.1.9
- Raffo, E., Ráez, L., & Cachay, O. (2013). Riesgos psicosociales. *Revista de la Facultad de Ingeniería Industrial*, 16(2), 70-79. Obtenido de

http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/publicaciones/indata/v16_n1/pdf/a08v16n1.pdf

- Salkind, N. (1999). *Métodos de investigación*. Obtenido de <https://goo.gl/m9cga5>
- Sánchez, J. (2003). *Análisis estadístico de los ítems y la prueba total*. Caracas: Universidad Central de Venezuela.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (23 de marzo de 2016). PRONABET, herramienta eficaz de la STPS para prevenir factores de riesgo psicosocial. Obtenido de <https://www.gob.mx/stps/prensa/pronabet-herramienta-eficaz-de-la-stps-para-prevenir-factores-de-riesgo-psicosocial>
- Siegel, S. (1970). *Estadística no paramétrica aplicada a las ciencias de la conducta*. México: Editorial Trillas.
- Tovalín, H., & Rodríguez, M. (2011). Conceptos básicos en la evaluación del riesgo psicosocial en los centros de trabajo. En A. Juárez, & A. Camacho, *Reflexiones teórico-conceptuales de lo psicosocial en el trabajo*. México: Ediciones Mínimas.
- Uribe, J. (2015). *Clima y ambiente organizacional: Trabajo, salud y factores psicosociales*. Obtenido de <https://goo.gl/0QYVeF>

Anexos

Anexo A: Carta de Consentimiento



Encuesta de las condiciones de trabajo en Venezuela Carta de información y declaración de confidencialidad

Apreciado Trabajador o Trabajadora,

Es grato saludarle y extenderle cordialmente una invitación a participar en un estudio sobre las condiciones de trabajo y bienestar de los trabajadores y trabajadoras del Distrito Metropolitano y del Estado Miranda. Con la información recabada se pretende saber más sobre la situación de estos trabajadores y trabajadoras e implementar a la luz de los resultados obtenidos estrategias y planes de prevención para mejorar las condiciones de trabajo y de salud.

Si usted accede a participar debe llenar una encuesta contentiva de dos partes, la primera de datos sociodemográficos y la segunda sobre los Factores Psicosociales Intra-Laborales presentes en su sitio de trabajo.

Esta encuesta será aplicada por Alexis La Cruz, estudiante de Psicología Industrial de la Universidad Central de Venezuela (UCV) y será supervisado por Anayda Gutiérrez, psicóloga industrial.

Lea con atención los siguientes aspectos relacionados con su colaboración como participante en el estudio sobre las condiciones de trabajo y bienestar de los trabajadores y trabajadoras del Distrito Metropolitano y del Estado Miranda:

- La participación en el estudio es absolutamente **VOLUNTARIA**. Si no desea participar esto no le afectará en nada.
- Este estudio no representa ningún peligro para la seguridad e integridad de los participantes.
- No existen situaciones de engaño como producto de la aplicación de los instrumentos de investigación.
- La única responsabilidad de el/la participante consiste en responder de forma honesta las preguntas formuladas en los cuestionarios.

Declaración de confidencialidad:

Este estudio respeta las reglas de discreción médica y las políticas de privacidad, por lo tanto, se garantiza el anonimato, la confidencialidad y la discrecionalidad de los datos. Los datos personales y hallazgos serán recaudados, guardados y utilizados en el futuro de manera anónima e irreversible. Los datos serán protegidos con una clave secreta y sólo podrán acceder a ellos miembros del equipo de trabajo del estudio. En caso de una publicación de los datos se garantiza la confidencialidad de los datos personales.

Su cuestionario tiene un número de identificación. Usted lo recibirá de parte del encuestador. Este número será conocido sólo por usted. Por favor, guárdelo bien. En caso de que usted desee retirar su consentimiento del estudio, no necesita nombrar algún motivo. Sus datos serán borrados a la brevedad, tan pronto como nos haga saber su número de identificación.

Por favor conteste todas las preguntas, ya que en caso de dejar preguntas en blanco su encuesta podría no ser válida

En caso de dudas diríjase a ALEXIS LA CRUZ (Teléfono: 04129774934).

Habiendo leído los puntos anteriores, manifiesto haber sido informado sobre los lineamientos éticos en que se apoya el estudio en cuestión y expreso mi consentimiento para participar en el mismo.

Firma autógrafa del participante _____

Firma autógrafa del investigador _____

¡Muchas gracias por su apoyo!

Anexo B: Cuadernillo

Cuestionario de Factores

Psicosociales

Intra-Laborales

CFP-IL

Cuadernillo

Instrucciones

A continuación, se le presentan una serie de situaciones, a las que deberá indicar con qué frecuencia le ocurren.

No existen respuestas correctas ni incorrectas.

Se le agradece que conteste con la mayor sinceridad posible.

Todas las respuestas deberá marcarlas en la hoja de respuestas proporcionada.

Ejemplos

1) Su trabajo requiere que dé su opinión

A) Siempre

B) Muchas veces

C) A Veces

D) Solo Algunas Veces

E) Nunca

A B C D E

2) Está satisfecho (a) con las condiciones del medio ambiente de trabajo

A) Muy Satisfecho (a)

B) Bastante Satisfecho (a)

C) Más o Menos Satisfecho (a)

D) Poco Satisfecho (a)

E) Nada Satisfecho (a)

A B C D E

Deberá rellenar el óvalo de la opción que se vincule con su elección en la Hoja de Respuestas que el examinador le ha proporcionado. Por ejemplo, la primera situación, si su trabajo NUNCA ha requerido que dé su opinión, entonces rellenará el óvalo de la opción "E", ya que corresponde con "Nunca"

No trate de pensar lo que es bueno o malo, ni intente impresionar al examinador con sus respuestas.

Planteamientos

- | | |
|---|---|
| 1) Tiene tiempo para llevar al día su trabajo | 6) Su trabajo requiere aplicar muchos conocimientos |
| A) Siempre | A) Siempre |
| B) Muchas veces | B) Muchas veces |
| C) A Veces | C) A Veces |
| D) Solo Algunas Veces | D) Solo Algunas Veces |
| E) Nunca | E) Nunca |
| 2) Tiene suficiente tiempo para hacer su trabajo | 7) Le cuesta olvidar los problemas del trabajo |
| A) Siempre | A) Siempre |
| B) Muchas veces | B) Muchas veces |
| C) A Veces | C) A Veces |
| D) Solo Algunas Veces | D) Solo Algunas Veces |
| E) Nunca | E) Nunca |
| 3) Su trabajo requiere memorizar muchas cosas | 8) Su trabajo, en general, es desgastador emocionalmente |
| A) Siempre | A) Siempre |
| B) Muchas veces | B) Muchas veces |
| C) A Veces | C) A Veces |
| D) Solo Algunas Veces | D) Solo Algunas Veces |
| E) Nunca | E) Nunca |
| 4) Su trabajo requiere tomar decisiones de forma rápida | 9) En su trabajo tiene que expresar emociones que no siente |
| A) Siempre | A) Siempre |
| B) Muchas veces | B) Muchas veces |
| C) A Veces | C) A Veces |
| D) Solo Algunas Veces | D) Solo Algunas Veces |
| E) Nunca | E) Nunca |

- | | |
|---|--|
| 5) Su trabajo requiere tomar decisiones difíciles | 10) Su trabajo requiere que esconda sus emociones |
| A) Siempre | A) Siempre |
| B) Muchas veces | B) Muchas veces |
| C) A Veces | C) A Veces |
| D) Solo Algunas Veces | D) Solo Algunas Veces |
| E) Nunca | E) Nunca |
| 11) Para hacer su trabajo debe demostrar sentimientos distintos a los suyos | 16) Tiene influencia en las decisiones que afectan su trabajo |
| A) Siempre | A) Siempre |
| B) Muchas veces | B) Muchas veces |
| C) A Veces | C) A Veces |
| D) Solo Algunas Veces | D) Solo Algunas Veces |
| E) Nunca | E) Nunca |
| 12) Su trabajo requiere mucha concentración | 17) Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna |
| A) Siempre | A) Siempre |
| B) Muchas veces | B) Muchas veces |
| C) A Veces | C) A Veces |
| D) Solo Algunas Veces | D) Solo Algunas Veces |
| E) Nunca | E) Nunca |
| 13) Su trabajo requiere mirar con detalle | 18) Tiene influencia en el orden en que se realizan las tareas |
| A) Siempre | A) Siempre |
| B) Muchas veces | B) Muchas veces |
| C) A Veces | C) A Veces |
| D) Solo Algunas Veces | D) Solo Algunas Veces |
| E) Nunca | E) Nunca |

- | | |
|---|---|
| 14) Su trabajo requiere alto nivel de precisión | 19) Puede decidir cuándo hacer un descanso |
| A) Siempre | A) Siempre |
| B) Muchas veces | B) Muchas veces |
| C) A Veces | C) A Veces |
| D) Solo Algunas Veces | D) Solo Algunas Veces |
| E) Nunca | E) Nunca |
| 15) Su trabajo requiere atención constante | 20) Puede tomar vacaciones más o menos cuando Ud. quiere |
| A) Siempre | A) Siempre |
| B) Muchas veces | B) Muchas veces |
| C) A Veces | C) A Veces |
| D) Solo Algunas Veces | D) Solo Algunas Veces |
| E) Nunca | E) Nunca |
| 21) Puede dejar su trabajo para hablar con una compañera o compañero | 26) La realización de su trabajo le permite aplicar sus habilidades y conocimientos |
| A) Siempre | A) Siempre |
| B) Muchas veces | B) Muchas veces |
| C) A Veces | C) A Veces |
| D) Solo Algunas Veces | D) Solo Algunas Veces |
| E) Nunca | E) Nunca |
| 22) Si tiene algún asunto personal o familiar ¿puede dejar su lugar de trabajo más o menos 1 hora sin tener que pedir permiso especial? | 27) Su trabajo es variado |
| A) Siempre | A) Siempre |
| B) Muchas veces | B) Muchas veces |
| C) A Veces | C) A Veces |
| D) Solo Algunas Veces | D) Solo Algunas Veces |
| E) Nunca | E) Nunca |

- | | |
|---|--|
| 23) Puede decidir la velocidad a la que trabaja | 28) Las tareas que realiza le parecen importantes |
| A) Siempre | A) Siempre |
| B) Muchas veces | B) Muchas veces |
| C) A Veces | C) A Veces |
| D) Solo Algunas Veces | D) Solo Algunas Veces |
| E) Nunca | E) Nunca |
| 24) Su trabajo requiere que tenga iniciativa | 29) Se siente comprometido con su ocupación |
| A) Siempre | A) Siempre |
| B) Muchas veces | B) Muchas veces |
| C) A Veces | C) A Veces |
| D) Solo Algunas Veces | D) Solo Algunas Veces |
| E) Nunca | E) Nunca |
| 25) Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas | 30) Tienen sentido sus tareas |
| A) Siempre | A) Siempre |
| B) Muchas veces | B) Muchas veces |
| C) A Veces | C) A Veces |
| D) Solo Algunas Veces | D) Solo Algunas Veces |
| E) Nunca | E) Nunca |
| 31) Habla con entusiasmo de su empresa o institución a otras personas | 36) Recibe capacitación útil para hacer su trabajo |
| A) Siempre | A) Siempre |
| B) Muchas veces | B) Muchas veces |
| C) A Veces | C) A Veces |
| D) Solo Algunas Veces | D) Solo Algunas Veces |
| E) Nunca | E) Nunca |

32) Le gustaría quedarse en la empresa o institución en la que está para el resto de su vida laboral	37) Recibe capacitación que le ayuda a hacer mejor su trabajo
A) Siempre	A) Siempre
B) Muchas veces	B) Muchas veces
C) A Veces	C) A Veces
D) Solo Algunas Veces	D) Solo Algunas Veces
E) Nunca	E) Nunca
33) Siente orgullo de trabajar en esta empresa o institución	38) Sabe exactamente qué margen de autonomía tiene en su trabajo
A) Siempre	A) Siempre
B) Muchas veces	B) Muchas veces
C) A Veces	C) A Veces
D) Solo Algunas Veces	D) Solo Algunas Veces
E) Nunca	E) Nunca
34) Siente que la empresa o institución es importante para Ud.	39) Su trabajo tiene objetivos claros
A) Siempre	A) Siempre
B) Muchas veces	B) Muchas veces
C) A Veces	C) A Veces
D) Solo Algunas Veces	D) Solo Algunas Veces
E) Nunca	E) Nunca
35) La empresa le permite asistir a capacitaciones relacionadas con su trabajo	40) Sabe exactamente cuáles tareas son de su responsabilidad
A) Siempre	A) Siempre
B) Muchas veces	B) Muchas veces
C) A Veces	C) A Veces
D) Solo Algunas Veces	D) Solo Algunas Veces
E) Nunca	E) Nunca

- | | |
|---|---|
| <p>41) Sabe exactamente qué se espera de Ud. en el trabajo</p> <ul style="list-style-type: none">A) SiempreB) Muchas vecesC) A VecesD) Solo Algunas VecesE) Nunca | <p>46) Recibe ayuda o apoyo de sus compañeras o compañeros</p> <ul style="list-style-type: none">A) SiempreB) Muchas vecesC) A VecesD) Solo Algunas VecesE) Nunca |
| <p>42) En el trabajo hace cosas que algunos aceptan y otros no</p> <ul style="list-style-type: none">A) SiempreB) Muchas vecesC) A VecesD) Solo Algunas VecesE) Nunca | <p>47) Sus compañeras o compañeros ¿Están dispuestos a escuchar sus problemas de trabajo?</p> <ul style="list-style-type: none">A) SiempreB) Muchas vecesC) A VecesD) Solo Algunas VecesE) Nunca |
| <p>43) Se le exigen cosas contradictorias en el trabajo</p> <ul style="list-style-type: none">A) SiempreB) Muchas vecesC) A VecesD) Solo Algunas VecesE) Nunca | <p>48) Sus compañeras o compañeros ¿Están dispuestos a interceder por usted ante alguna situación problemática de trabajo?</p> <ul style="list-style-type: none">A) SiempreB) Muchas vecesC) A VecesD) Solo Algunas VecesE) Nunca |
| <p>44) Realiza tareas que considera que deberían hacerse de otra forma</p> <ul style="list-style-type: none">A) SiempreB) Muchas vecesC) A VecesD) Solo Algunas VecesE) Nunca | <p>49) Hay buen ambiente entre usted y sus compañeras o compañeros de trabajo</p> <ul style="list-style-type: none">A) SiempreB) Muchas vecesC) A VecesD) Solo Algunas VecesE) Nunca |
| <p>45) Tiene que hacer tareas que le parecen innecesarias</p> <ul style="list-style-type: none">A) SiempreB) Muchas vecesC) A VecesD) Solo Algunas VecesE) Nunca | <p>50) Entre compañeras y compañeros, ¿se ayudan en el trabajo?</p> <ul style="list-style-type: none">A) SiempreB) Muchas vecesC) A VecesD) Solo Algunas VecesE) Nunca |

45) Tiene que hacer tareas que le parecen innecesarias	50) Entre compañeras y compañeros, ¿se ayudan en el trabajo?
A) Siempre	A) Siempre
B) Muchas veces	B) Muchas veces
C) A Veces	C) A Veces
D) Solo Algunas Veces	D) Solo Algunas Veces
E) Nunca	E) Nunca
51) En el trabajo, ¿siente que forma parte de un grupo?	56) Sus jefes inmediatos: Se comunican bien con las trabajadoras y los trabajadores
A) Siempre	A) Siempre
B) Muchas veces	B) Muchas veces
C) A Veces	C) A Veces
D) Solo Algunas Veces	D) Solo Algunas Veces
E) Nunca	E) Nunca
52) Usted y sus compañeras y compañeros de trabajo pueden organizarse en pro de alcanzar mejoras laborales	57) Sus jefes inmediatos: Escuchan a las trabajadoras y los trabajadores cuando tienen problemas laborales
A) Siempre	A) Siempre
B) Muchas veces	B) Muchas veces
C) A Veces	C) A Veces
D) Solo Algunas Veces	D) Solo Algunas Veces
E) Nunca	E) Nunca
53) Sus jefes inmediatos: Se aseguran de que cada una de las trabajadoras y los trabajadores tengan buenas oportunidades de desarrollo profesional	58) Sus jefes inmediatos: Tienen en cuenta los puntos de vista y opiniones de las trabajadoras y los trabajadores
A) Siempre	A) Siempre
B) Muchas veces	B) Muchas veces
C) A Veces	C) A Veces
D) Solo Algunas Veces	D) Solo Algunas Veces
E) Nunca	E) Nunca

<p>54) Sus jefes inmediatos: Planifican bien el trabajo</p> <p>A) Siempre B) Muchas veces C) A Veces D) Solo Algunas Veces E) Nunca</p>	<p>59) Sus jefes inmediatos: Se aseguran que usted cumpla con las funciones descritas en su cargo</p> <p>A) Siempre B) Muchas veces C) A Veces D) Solo Algunas Veces E) Nunca</p>
<p>55) Sus jefes inmediatos: Resuelven bien los conflictos</p> <p>A) Siempre B) Muchas veces C) A Veces D) Solo Algunas Veces E) Nunca</p>	<p>60) Sus jefes inmediatos: Están interesados en su salud y bienestar</p> <p>A) Siempre B) Muchas veces C) A Veces D) Solo Algunas Veces E) Nunca</p>
<p>61) Le informan sobre lo que hace bien en su trabajo</p> <p>A) Siempre B) Muchas veces C) A Veces D) Solo Algunas Veces E) Nunca</p>	<p>66) En su trabajo: Cuenta con los equipos necesarios para realizar su trabajo</p> <p>A) Siempre B) Muchas veces C) A Veces D) Solo Algunas Veces E) Nunca</p>
<p>62) Le informan sobre lo que debe mejorar en su trabajo</p> <p>A) Siempre B) Muchas veces C) A Veces D) Solo Algunas Veces E) Nunca</p>	<p>67) En su trabajo: Le proporcionan los materiales necesarios para realizar su trabajo</p> <p>A) Siempre B) Muchas veces C) A Veces D) Solo Algunas Veces E) Nunca</p>

- | | |
|---|--|
| 63) La información que recibe sobre su rendimiento en el trabajo es clara
A) Siempre
B) Muchas veces
C) A Veces
D) Solo Algunas Veces
E) Nunca | 68) En su trabajo: Le suministran oportunamente los implementos para realizar su trabajo
A) Siempre
B) Muchas veces
C) A Veces
D) Solo Algunas Veces
E) Nunca |
| 64) La forma como evalúan su trabajo en la empresa o institución le ayuda a mejorar
A) Siempre
B) Muchas veces
C) A Veces
D) Solo Algunas Veces
E) Nunca | 69) En su trabajo: Los trámites administrativos para el suministro de los equipos y materiales son oportunos
A) Siempre
B) Muchas veces
C) A Veces
D) Solo Algunas Veces
E) Nunca |
| 65) Le informan a tiempo sobre lo que debe mejorar en el trabajo
A) Siempre
B) Muchas veces
C) A Veces
D) Solo Algunas Veces
E) Nunca | 70) En su trabajo: La sustitución o cambio de los implementos de trabajo es planificada
A) Siempre
B) Muchas veces
C) A Veces
D) Solo Algunas Veces
E) Nunca |
| 71) Existen condiciones o procesos peligrosos en el puesto y local de trabajo.
A) Siempre
B) Muchas veces
C) A Veces
D) Solo Algunas Veces
E) Nunca | 76) En estos momentos está preocupado (a):
Por lo difícil que será conseguir otro empleo en caso de que se quedara desempleada o desempleado
A) Muy Preocupado (a)
B) Bastante Preocupado (a)
C) Más o menos Preocupado (a)
D) Poco Preocupado (a)
E) Nada Preocupado (a) |

72) El trabajo le exige esfuerzo físico.

- A) Siempre
- B) Muchas veces
- C) A Veces
- D) Solo Algunas Veces
- E) Nunca

73) Tiene problemas de salud derivado de las condiciones o procesos peligrosos a las que está expuesto en el ambiente de trabajo (ruidos, vibraciones, temperaturas extremas, sustancias tóxicas, infecciosas, iluminación)

- A) Siempre
- B) Muchas veces
- C) A Veces
- D) Solo Algunas Veces
- E) Nunca

74) El esfuerzo que realiza le produce tensión, cansancio

- A) Siempre
- B) Muchas veces
- C) A Veces
- D) Solo Algunas Veces
- E) Nunca

75) La actividad laboral que realiza afecta su salud

- A) Siempre
- B) Muchas veces
- C) A Veces
- D) Solo Algunas Veces
- E) Nunca

77) **En estos momentos está preocupado (a):**

Por si le cambian de tareas contra su voluntad

- A) Muy Preocupado (a)
- B) Bastante Preocupado (a)
- C) Más o menos Preocupado (a)
- D) Poco Preocupado (a)
- E) Nada Preocupado (a)

78) **En estos momentos está preocupado (a):**

Por si le cambian el horario (turno, día de la semana, hora de entrada y salida) contra su voluntad

- A) Muy Preocupado (a)
- B) Bastante Preocupado (a)
- C) Más o menos Preocupado (a)
- D) Poco Preocupado (a)
- E) Nada Preocupado (a)

79) **En estos momentos está preocupado (a):**

Por si le varían el salario (que no se lo actualicen, que se lo bajen, que introduzcan el salario variable, etc.)

- A) Muy Preocupado (a)
- B) Bastante Preocupado (a)
- C) Más o menos Preocupado (a)
- D) Poco Preocupado (a)
- E) Nada Preocupado (a)

80) **En estos momentos está preocupado (a):**

Por perder su salud en el desempeño de sus actividades laborales

- A) Muy Preocupado (a)
- B) Bastante Preocupado (a)
- C) Más o menos Preocupado (a)
- D) Poco Preocupado (a)
- E) Nada Preocupado (a)

- | | |
|---|---|
| <p>81) Está satisfecho (a) con:
...sus perspectivas laborales</p> <p>A) Muy Satisfecho (a)</p> <p>B) Bastante Satisfecho (a)</p> <p>C) Más o menos Satisfecho (a)</p> <p>D) Poco Satisfecho (a)</p> <p>E) Nada Satisfecho (a)</p> | <p>86) No he dejado óvalos sin rellenar</p> <p>A) Sí</p> <p>B) No</p> |
| <p>82) Está satisfecho (a) con:
... las condiciones del medio ambiente de trabajo (ruido, espacio, ventilación, temperatura, iluminación...)</p> <p>A) Muy Satisfecho (a)</p> <p>B) Bastante Satisfecho (a)</p> <p>C) Más o menos Satisfecho (a)</p> <p>D) Poco Satisfecho (a)</p> <p>E) Nada Satisfecho (a)</p> | <p>Revise su hoja de respuestas para cerciorarse de que respondió a todos los planteamientos</p> |
| <p>83) Está satisfecho (a) con:
... el grado en que se emplean sus capacidades</p> <p>A) Muy Satisfecho (a)</p> <p>B) Bastante Satisfecho (a)</p> <p>C) Más o menos Satisfecho (a)</p> <p>D) Poco Satisfecho (a)</p> <p>E) Nada Satisfecho (a)</p> | |
| <p>84) Está satisfecho (a) con:
... su trabajo, tomándolo todo en consideración</p> <p>A) Muy Satisfecho (a)</p> <p>B) Bastante Satisfecho (a)</p> <p>C) Más o menos Satisfecho (a)</p> <p>D) Poco Satisfecho (a)</p> <p>E) Nada Satisfecho (a)</p> | |
| <p>85) He contestado a todos los planteamientos</p> <p>A) Sí</p> <p>B) No</p> | |

Gracias por su colaboración

Anexo E: Hoja de datos sociodemográficos

Fecha de aplicación:

--	--	--

día mes año

Código:

--

DATOS GENERALES

Las siguientes son preguntas que se refieren a información general de usted y su ocupación. Por favor, seleccione una sola respuesta para cada pregunta y márquela con una "X" o escríbala en el espacio correspondiente

1. Sexo:

Femenino	
Masculino	

2. Edad:

--	--

3. Último nivel de estudios

que alcanzó:

Ninguno	
Primaria incompleta	
Primaria completa	
Bachillerato incompleto	
Bachillerato completo	
Técnico medio incompleto	
Técnico medio completo	
Técnico superior incompleto	
Técnico superior completo	
Universitario incompleto	
Universitario completo	
Postgrado incompleto	
Postgrado completo	
Carrera militar/policía	

4. Estado Civil:

Unido (a)	
Soltero (a)	
Casado (a)	
Separado (a) de unión o matrimonio	
Divorciado (a)	
Viudo (a) de unión o matrimonio	

5. Profesión u Oficio:

--	--

6. Número total de años trabajando:

--	--

7. Tiempo en su ocupación actual:

--	--

8. Donde trabaja actualmente:

Organismo o Institución Pública,	
Unidad de Producción Social	
Empresa o Institución Privada	
Ambas/Mixta	

9. Desde hace cuánto tiempo trabaja en esta empresa o institución:	
---	--

10. Cargo que ocupa en esta empresa o institución	
--	--

11. Recibió descripción detallada y precisa de sus funciones, una vez que ingresó a la empresa o institución

SI	
NO	

12. La empresa o institución posee convenios para cursar estudios académicos

SI	
NO	

13. Seleccione el tipo de cargo que más se parece al que usted desempeña

Jefatura-tiene personal a cargo	
Profesional, analista, técnico	
Auxiliar, asistente administrativo, asistente técnico	
Operario, operador, ayudante. Servicios generales	

14. Desde hace cuánto tiempo desempeña el cargo actual en esta empresa o institución	
---	--

15. Escriba el nombre del departamento, área o sección en la que trabaja actualmente	
---	--

16. ¿Ha ocupado otros cargos dentro de la empresa?

SI	
NO	

En caso afirmativo:

Cargo	Tiempo	Departamento, área o sección

17. ¿Qué tipo de relación laboral tiene con su empresa u organización actual?

Personal fijo	
Contrato temporal	
Trabajo sin contrato	
Otro (Aprendiz INCE, pasante)	

18. ¿Cuántas horas trabaja semanalmente?

40 Horas	
Más de 40 horas	
Otra, especifique	

19. Su horario de trabajo es:

Turno fijo de mañana	
Turno fijo de tarde	
Turno fijo de noche	
Turnos rotativos excepto el de noche	
Turnos rotativos con el de noche	
Horario irregular	
Jornada completa (7 horas)	
Superior a 7 horas	

20. ¿Trabaja horas extras?

SI	
NO	

En caso afirmativo,

¿Cuántas horas lleva acumulada en el último mes?	
--	--

21. Aproximadamente, ¿Cuánto cobra al mes?

Menos de salario mínimo	
Salario mínimo	
De 2 a 3 salarios mínimos	
4 o más salarios mínimos	

22. Seleccione el tipo de salario que recibe :

Fijo	Diario	Semanal	Quincenal	Mensual
Una parte fija y otra variable				
Todo variable (a destajo, por producción, por comisión)				

23. ¿Realiza alguna otra actividad laboral luego de culminar su jornada?

SI	
NO	

En caso afirmativo,

¿Cuál?	
--------	--

24. Tipo de Vivienda

Quinta o casa quinta	
Casa	
Apartamento en edificio	
Apartamento en quinta, casa quinta o casa	
Casa de vecindad	
Rancho	
Refugio	
Vivienda indígena	
Otra	

25. Su vivienda es:

Propia pagada totalmente	
Propia pagándose	
Alquilada	
Prestada	
Cedida	
Otra forma	

26. Condición del estado físico de la vivienda

Construida	
En construcción	

27. ¿Cuántas personas residen actualmente en su vivienda?

--	--

28. Número de hijos

--	--

29. Número de personas que dependen económicamente de usted (aunque vivan en otro lugar)

--	--

Anexo F: Instrumento para validez convergente

Cuestionario de Factores de Riesgos Psicosociales Laborales

A continuación, se le presenta una serie de situaciones, a las que deberá indicar con qué frecuencia le ocurren. No existen respuestas correctas ni incorrectas. Se le agradece que conteste con la mayor sinceridad posible. Deberá rellenar el óvalo que se vincule con la opción que mejor describa su situación. Conteste sinceramente. No trate de pensar lo que es bueno o malo, ni intente impresionar al examinador con sus respuestas.

		Siempre	Muchas veces	Algunas Veces	Solo alguna vez	Nunca
1	¿Tienes que trabajar muy rápido?	○	○	○	○	○
2	¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	○	○	○	○	○
3	¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?	○	○	○	○	○
4	¿Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?	○	○	○	○	○
5	¿Tu trabajo requiere memorizar muchas cosas?	○	○	○	○	○
6	¿Tu trabajo requiere que tomes decisiones de forma rápida?	○	○	○	○	○
7	¿Tu trabajo requiere que tomes decisiones difíciles?	○	○	○	○	○
8	¿Tu trabajo requiere manejar muchos conocimientos?	○	○	○	○	○
9	¿Se producen en tu trabajo momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente?	○	○	○	○	○
10	¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	○	○	○	○	○
11	¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?	○	○	○	○	○
12	¿Tu trabajo requiere que te calles tu opinión?	○	○	○	○	○
13	¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	○	○	○	○	○
14	¿Tu trabajo requiere mucha concentración?	○	○	○	○	○
15	¿Tu trabajo requiere mirar con detalle?	○	○	○	○	○
16	¿Tu trabajo requiere atención constante?	○	○	○	○	○

		Siempre	Muchas veces	Algunas Veces	Solo alguna vez	Nunca
17	¿Tu trabajo requiere un alto nivel de precisión?	0	0	0	0	0
18	¿Tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?	0	0	0	0	0
19	¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?	0	0	0	0	0
20	¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tus tareas?	0	0	0	0	0
21	¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?	0	0	0	0	0
22	¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?	0	0	0	0	0
23	¿Puedes coger las vacaciones más o menos cuando tú quieres?	0	0	0	0	0
24	¿Puedes dejar tu trabajo para charlar con un compañero o compañera?	0	0	0	0	0
25	Si tienes algún asunto personal o familiar, ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora, sin tener que pedir un permiso especial?	0	0	0	0	0
26	¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	0	0	0	0	0
27	¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	0	0	0	0	0
28	¿La realización de tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?	0	0	0	0	0
29	¿Tu trabajo es variado?	0	0	0	0	0
30	¿Tienen sentido tus tareas?	0	0	0	0	0
31	¿Las tareas que haces te parecen importantes?	0	0	0	0	0
32	¿Te sientes comprometido con tu profesión?	0	0	0	0	0
33	¿Te gustaría quedarte en la empresa en la que estás para el resto de tu vida laboral?	0	0	0	0	0
34	¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?	0	0	0	0	0
35	¿Sientes que los problemas en tu empresa son también tuyos?	0	0	0	0	0

		Siempre	Muchas veces	Algunas Veces	Solo alguna vez	Nunca
36	¿Sientes que tu empresa tiene una gran importancia para ti?	0	0	0	0	0
37	¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	0	0	0	0	0
38	¿Tu trabajo tiene objetivos claros?	0	0	0	0	0
39	¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	0	0	0	0	0
40	¿Sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?	0	0	0	0	0
41	¿Haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?	0	0	0	0	0
42	¿Se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?	0	0	0	0	0
43	¿Tienes que hacer tareas que tú crees que deberían hacerse de otra manera?	0	0	0	0	0
44	¿Tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias?	0	0	0	0	0
45	¿Con qué frecuencia recibes ayuda y apoyo de tus compañeras o compañeros?	0	0	0	0	0
46	¿Con qué frecuencia tus compañeros o compañeras están dispuestos a escuchar tus problemas en el trabajo?	0	0	0	0	0
47	¿Con qué frecuencia recibes ayuda y apoyo de tu inmediato o inmediata superior?	0	0	0	0	0
48	¿Con qué frecuencia tu inmediato o inmediata superior está dispuesto a escuchar tus problemas en el trabajo?	0	0	0	0	0
49	Sus jefes inmediatos ¿Se aseguran de que cada uno de los trabajadores/as tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional?	0	0	0	0	0
50	Sus jefes inmediatos ¿Planifican bien el trabajo?	0	0	0	0	0
51	Sus jefes inmediatos ¿Resuelven bien los conflictos?	0	0	0	0	0
52	Sus jefes inmediatos ¿Se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?	0	0	0	0	0

		Muy preocupado	Bastante preocupado	Más o menos preocupado	Poco Preocupado	Nada Preocupado
53	¿Estás preocupado por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedarás en paro?	0	0	0	0	0
54	¿Estás preocupado por si te cambian de tareas contra tu voluntad?	0	0	0	0	0
55	¿Estás preocupado por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?	0	0	0	0	0
56	¿Estás preocupado por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especie, etc.)?	0	0	0	0	0
		Muy Satisfecho	Bastante Satisfecho	Más o Menos Satisfecho	Poco Satisfecho	Nada Satisfecho
57	¿estás satisfecho o satisfecha con tus perspectivas laborales?	0	0	0	0	0
58	¿estás satisfecho o satisfecha con las condiciones ambientales de trabajo(ruido, espacio, ventilación, temperatura, iluminación...)?	0	0	0	0	0
59	¿estás satisfecho o satisfecha con el grado en el que se emplean tus capacidades?	0	0	0	0	0
60	¿estás satisfecho o satisfecha con tu trabajo, tomándolo todo en consideración?	0	0	0	0	0

		Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi Nunca	Nunca
61	La empresa me permite asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo	0	0	0	0	0
62	Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo	0	0	0	0	0
63	Recibo capacitación que me ayuda a hacer mejor mi trabajo	0	0	0	0	0
64	Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo	0	0	0	0	0
65	Me informan sobre lo que debo mejorar en mi trabajo	0	0	0	0	0
66	La información que recibo sobre mi rendimiento en el trabajo es clara	0	0	0	0	0
67	La forma como evalúan mi trabajo en la empresa me ayuda a mejorar	0	0	0	0	0
68	Me informan a tiempo sobre lo que debo mejorar en el trabajo	0	0	0	0	0
69	El ruido en el lugar donde trabajo es molesto	0	0	0	0	0
70	En el lugar donde trabajo hace mucho frío	0	0	0	0	0
71	En el lugar donde trabajo hace mucho calor	0	0	0	0	0
72	El aire en el lugar donde trabajo es fresco y agradable	0	0	0	0	0
73	La luz del sitio donde trabajo es agradable	0	0	0	0	0
74	El espacio donde trabajo es cómodo	0	0	0	0	0
75	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a sustancias químicas que afecten mi salud	0	0	0	0	0
76	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico	0	0	0	0	0
77	Los equipos o herramientas con los que trabajo son cómodos	0	0	0	0	0
78	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a microbios, animales o plantas que afecten mi salud	0	0	0	0	0
79	Me preocupa accidentarme en mi trabajo	0	0	0	0	0
80	El lugar donde trabajo es limpio y ordenado	0	0	0	0	0

		Siempre	Casi Siempre	A Veces	Casi Nunca	Nunca
81	En la empresa me brindan los materiales e implementos para cumplir con mis funciones	0	0	0	0	0
82	Considero que las condiciones físicas tales como: espacio, ventilación, iluminación, ausencia de ruidos, etc., son favorables para cumplir con mis funciones	0	0	0	0	0
83	Tengo previsto o preparo a tiempo el material que requiero para hacer mi trabajo	0	0	0	0	0
84	Los materiales e implementos que utilizo, se encuentran en buenas condiciones	0	0	0	0	0
85	Considero que la infraestructura de la empresa donde trabajo, es adecuada	0	0	0	0	0

Anexo G: Formulario de valoración de expertos

Facultad de Humanidades y Educación

Escuela de Psicología

Departamento de Psicología Industrial**Formulario para la Valoración de Expertos Teóricos****Cuestionario de factores psicosociales intra-laborales**

Nos dirigimos a Ud. para solicitar su aporte como experto en la valoración de los ítems del Cuestionario de factores psicosociales intra-laborales. Con la presente iniciativa se persiguen dos objetivos: 1) conocer su opinión en torno a la calidad de la redacción de cada reactivo; y 2) precisar si existe correspondencia entre lo que parece que miden los ítems y la dimensión a partir de la cual se generaron. Seguidamente se indican el modo cómo se conceptualiza la variable factores psicosociales en esta investigación:

Los factores psicosociales son un conjunto de interacciones que ocurren en la organización entre, por una parte, el contenido del puesto del trabajo y el entorno en el que se desarrolla y por otra la persona, considerando sus características individuales y su entorno extra-laboral, que puede influir de forma negativa sobre su salud, desempeño, satisfacción y seguridad.

A continuación, se definen las dimensiones de los factores psicosociales intra-laborales:

1. **Exigencias cuantitativas:** definidas como aquella relación entre la cantidad de trabajo y el tiempo disponible para realizarlo.
2. **Exigencias cognitivas:** las cuales se basan en la toma de decisiones, manejo de conocimiento y control de muchas cosas a la vez.
3. **Exigencias emocionales y de esconder emociones:** en la cual se incluyen las exigencias emocionales que afectan los sentimientos en el momento que se requiere de la capacidad para entender la situación de otras personas; evalúa el equilibrio que debe mantener el trabajador al no involucrarse en la situación y de no confundir sus sentimientos. Además, se evalúan emociones que afectan a los sentimientos (positivos o negativos), y sus reacciones y opiniones negativas que el trabajador esconde por razones profesionales.

4. **Exigencias sensoriales:** corresponde a las exigencias laborales respecto a nuestros sentidos, que representan una parte importante de las exigencias que son impuestas en el trabajo.
5. **Influencia en el trabajo:** es una de las dimensiones centrales en relación con el medio ambiente psicosocial y se encuentra basada en el margen de decisiones y autonomía respecto al contenido y las condiciones del trabajo.
6. **Posibilidad de desarrollo en el trabajo:** en la cual se evalúa si el trabajo es fuente de oportunidades de desarrollo de las habilidades y los conocimientos de las personas.
7. **Control sobre el tiempo de trabajo:** sirve de complemento a la sub-dimensión de influencia en lo relacionado con el control que se tienen sobre los tiempos que se encuentran a disposición del trabajador.
8. **Sentido del trabajo:** en esta dimensión el hecho de que el trabajador vea sentido al trabajo y que pueda relacionarlo con otros valores o fines, así el sentido al trabajo se evalúa como un factor de protección y adhesión al contenido del trabajo que realiza.
9. **Integración a la empresa:** esta dimensión evalúa cuán importante es la empresa para el trabajador.
10. **Previsibilidad:** hace referencia al hecho de que las personas necesitan disponer de información adecuada, suficiente y a tiempo para poder adaptarse a los cambios que puedan afectar su vida, para no incrementar sus niveles de estrés.
11. **Claridad del rol:** esta dimensión se relaciona con la existencia de una clara definición del puesto de trabajo.
12. **Conflicto de rol:** se basa en las exigencias que son contradictorias y que se presentan en el trabajo y los conflictos que son de carácter profesional o ético, cuando las exigencias de los que se tiene que hacer entra en conflicto con las normas y valores que son de carácter personal.
13. **Calidad de liderazgo:** hace referencia a la importancia del papel y calidad de la dirección para asegurar el crecimiento personal, motivación y bienestar de los trabajadores.
14. **Refuerzo:** se encuentra basado en una forma de apoyo instrumental (feedback), y se trata en la recepción de los mensajes de retorno del compañero y superiores sobre cómo se realiza el trabajo.
15. **Apoyo social:** trata sobre el hecho de recibir el tipo de ayuda que se requiere en el momento adecuado, el cual se encuentra dividido en apoyo social (aspecto funcional) y relaciones sociales (aspecto estructural).
16. **Posibilidades de relación social:** constituye una característica esencial de la naturaleza humana, por lo que se relaciona con las redes sociales con las que cuenta el trabajador.
17. **Sentimiento de grupo:** se basa en la calidad de las relaciones sociales, lo que representa un componente emocional del apoyo social.

18. **Inseguridad:** se encuentra basado en la relación que tiene la inseguridad en el trabajo (inseguridad en el trabajo, temporalidad, precariedad laboral) con la siniestralidad en el trabajo.
19. **Estima:** se basa en el reconocimiento de los superiores y del esfuerzo realizado para desempeñar el trabajo, recibir apoyo adecuado y un trato justo en el trabajo.
20. **Capacitación:** hace referencia a que si la empresa cuenta con planes de entrenamiento para sus propios empleados para que los mismos logren ajustarse a sus puestos de trabajo, y realicen las tareas de manera eficiente.
21. **Retroalimentación del desempeño:** alude a que la empresa le proporciona al empleado un feedback acerca de su desempeño en un puesto de trabajo determinado y si el mismo le ayuda a mejorar la realización de sus tareas.
22. **Recursos en su trabajo:** esta dimensión hace énfasis a que si el empleado cuenta con los recursos suficientes para llevar a cabo las actividades que el exige el puesto que desempeña dentro de la empresa.
23. **Condiciones del medio ambiente de trabajo:** esta dimensión evalúa el ambiente en el que se realizan las tareas inherentes a un puesto de trabajo determinado.
24. **Satisfacción:** esta dimensión mide cuán satisfecho está el empleado del trabajo que realiza dentro de la empresa.

Instrucciones

Por favor, valore cada uno de los reactivos que se le presentarán seguidamente atendiendo a:

1. Redacción. (Red) Asigne el número uno (1) si considera que es adecuada y cero (0) si es inadecuada. Si asignó cero proponga una redacción alternativa en el espacio en blanco después del ítem.

2. Categoría a la que pertenecen. Juzgue qué evalúa cada reactivo, colocando en la columna correspondiente las letras.

Exigencias cuantitativas: ECU

Exigencias cognitivas: ECOG

Exigencias emocionales y de esconder emociones: EE

Exigencias sensoriales: ES

Influencia en el trabajo: IT

Capacitación: C

Control sobre los tiempos de trabajo: CTT

Posibilidades de desarrollo: PD

Sentido del trabajo: ST

Integración a la empresa: IE

Claridad de rol: CR

Conflicto de rol: CRL

Previsibilidad: P

Apoyo social: AS

Refuerzo: R

Posibilidades de relación social: PRS

Sentimiento de Grupo: SG

Calidad de liderazgo: CL

Estima: E

Retroalimentación del desempeño: RD

Recursos en su trabajo: RT

Condiciones del medio ambiente de trabajo: CMAT

Inseguridad: I

Satisfacción: S

Reactivo		Red	Dimensión
1.	Tiene que trabajar muy rápido		
2.	La distribución del trabajo es irregular y provoca que se acumule el trabajo		
3.	Tiene tiempo para llevar al día su trabajo		
4.	Tiene suficiente tiempo para hacer su trabajo		
5.	Por la cantidad de trabajo que tiene, debe trabajar sin pausas		
6.	Su trabajo requiere memorizar muchas cosas		
7.	Su trabajo requiere tomar decisiones de forma rápida		
8.	Su trabajo requiere tomar decisiones difíciles		
9.	Su trabajo requiere aplicar muchos conocimientos		
10.	Le cuesta olvidar los problemas del trabajo		
11.	Su trabajo, en general, es desgastador emocionalmente		
12.	En su trabajo tiene que expresar emociones que no siente		

	Reactivo	Red	Dimensión
13.	Su trabajo requiere que dé su opinión		
14.	Su trabajo requiere que esconda sus emociones		
15.	Para hacer su trabajo debe demostrar sentimientos distintos a los suyos		
16.	Su trabajo requiere mucha concentración		
17.	Su trabajo requiere mirar con detalle		
18.	Su trabajo requiere alto nivel de precisión		
19.	Su trabajo requiere atención constante		
20.	Tiene influencia en las decisiones que afectan su trabajo		
21.	Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna		
22.	Se toma en cuenta su opinión cuando se le asigna la tarea		
23.	Tiene influencia en el orden en que se realizan las tareas		
24.	Puede decidir cuándo hacer un descanso		

	Reactivo	Red	Dimensión
25.	Puede tomar vacaciones más o menos cuando Ud. quiere		
26.	Puede dejar su trabajo para hablar con una compañera o compañero		
27.	Si tiene algún asunto personal o familiar ¿puede dejar su lugar de trabajo más o menos 1 hora sin tener que pedir permiso especial?		
28.	Puede decidir la velocidad a la que trabaja		
29.	Su trabajo requiere que tenga iniciativa		
30.	Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas		
31.	La realización de su trabajo le permite aplicar sus habilidades y conocimientos		
32.	Su trabajo es variado		
33.	Las tareas que realiza le parecen importantes		
34.	Se siente comprometido con su ocupación		
35.	Tienen sentido sus tareas		
36.	Habla con entusiasmo de su empresa o institución a otras personas		

	Reactivo	Red	Dimensión
37.	Le gustaría quedarse en la empresa o institución en la que está para el resto de su vida laboral		
38.	Siente orgullo de trabajar en esta empresa o institución		
39.	Siente que la empresa o institución es importante para Ud.		
40.	La empresa le permite asistir a capacitaciones relacionadas con su trabajo		
41.	Recibe capacitación útil para hacer su trabajo		
42.	Recibe capacitación que le ayuda a hacer mejor su trabajo		
43.	Sabe exactamente qué margen de autonomía tiene en su trabajo		
44.	Su trabajo tiene objetivos claros		
45.	Sabe exactamente cuáles tareas son de su responsabilidad		
46.	Sabe exactamente qué se espera de Ud. en el trabajo		
47.	En el trabajo hace cosas que algunos aceptan y otros no		
48.	Se le exigen cosas contradictorias en el trabajo		

	Reactivo	Red	Dimensión
49.	Realiza tareas que considera deberían hacerse de otra forma		
50.	Tiene que hacer tareas que le parecen innecesarias		
51.	En su empresa o institución, se le informa con suficiente anterioridad de los cambios que pueden afectar su futuro		
52.	Recibe toda la información que requiere para hacer bien su trabajo		
53.	Recibe ayuda o apoyo de sus compañeras o compañeros		
54.	Sus compañeras o compañeros ¿Están dispuestos a escuchar sus problemas de trabajo?		
55.	Sus compañeras o compañeros ¿Están dispuestos a interceder por usted ante alguna situación problemática de trabajo?		
56.	Recibe ayuda de su jefa o jefe inmediato		
57.	Su jefa o jefe inmediato ¿está dispuesto a escuchar sus problemas de trabajo?		
58.	Su jefa o jefe inmediato ¿está dispuesto a interceder por usted ante alguna situación problemática de trabajo?		
59.	Habla con sus compañeras o compañeros sobre cómo lleva su trabajo		
60.	Habla con su jefa o jefe inmediato sobre cómo llevar a cabo su trabajo		

	Reactivo	Red	Dimensión
61.	Su puesto de trabajo se encuentra aislado de sus compañeras o compañeros		
62.	Puede hablar con sus compañeras o compañeros mientras está trabajando		
63.	Hay buen ambiente entre usted y sus compañeras o compañeros de trabajo		
64.	Entre compañeras y compañeros, ¿se ayudan en el trabajo?		
65.	En el trabajo, ¿siente que forma parte de un grupo?		
66.	Usted y sus compañeras y compañeros de trabajo pueden organizarse en pro de alcanzar mejoras laborales		
67.	Se aseguran de que cada una de las trabajadoras y los trabajadores tengan buenas oportunidades de desarrollo profesional		
68.	Planifican bien el trabajo		
69.	Resuelven bien los conflictos		
70.	Se comunican bien con las trabajadoras y los trabajadores		
71.	Escuchan a las trabajadoras y los trabajadores cuando tienen problemas laborales		
72.	Tienen en cuenta los puntos de vista y opiniones de las trabajadoras y los trabajadores		

	Reactivo	Red	Dimensión
73.	Se aseguran que usted cumpla con las funciones descritas en su cargo		
74.	Están interesados en su salud y bienestar		
75.	Sus jefas o jefes le dan el reconocimiento que merece		
76.	En las situaciones difíciles en el trabajo, recibe el apoyo necesario		
77.	En el trabajo lo tratan injustamente		
78.	Si piensa en todo el trabajo y esfuerzo que ha realizado, el reconocimiento que recibe en su trabajo le parece adecuado		
79.	Le informan sobre lo que hace bien en su trabajo		
80.	Le informan sobre lo que debe mejorar en su trabajo		
81.	La información que recibe sobre su rendimiento en el trabajo es clara		
82.	La forma como evalúan su trabajo en la empresa o institución le ayuda a mejorar		
83.	Le informan a tiempo sobre lo que debe mejorar en el trabajo		
84.	Cuenta con los equipos necesarios para realizar su trabajo		

	Reactivo	Red	Dimensión
85.	Le proporcionan los materiales necesarios para realizar su trabajo		
86.	Le suministran oportunamente los implementos para realizar su trabajo		
87.	Los trámites administrativos para el suministro de los equipos y materiales son oportunos		
88.	La sustitución o cambio de los implementos de trabajo es planificada		
89.	El medio ambiente de trabajo lo considero favorable		
90.	Considera que el trabajo que realizo le permite ser útil		
91.	Existen condiciones o procesos peligrosos en el puesto y local de trabajo.		
92.	El trabajo le exige esfuerzo físico.		
93.	Tiene problemas de salud derivado de las condiciones o procesos peligrosos a las que está expuesto en el ambiente de trabajo (ruidos, vibraciones, temperaturas extremas, sustancias toxicas, infecciosas, iluminación)		
94.	Tienen en cuenta los puntos de vista y opiniones de las trabajadoras y los trabajadores en cuanto al medio ambiente de trabajo		
95.	El esfuerzo que realiza le produce tensión, cansancio		
96.	La actividad laboral que realiza afecta su salud		

	Reactivo	Red	Dimensión
97.	Está preocupado(a): Por lo difícil que será conseguir otro empleo en caso de que se quedara desempleada o desempleado		
98.	Por si le cambian de tareas contra su voluntad		
99.	Por si le cambian el horario (turno, día de la semana, hora de entrada y salida) contra su voluntad		
100.	Por si le varían el salario (que no se lo actualicen, que se lo bajen, que introduzcan el salario variable, etc.)		
101.	Por perder su salud en el desempeño de sus actividades laborales		
102.	Está satisfecho(a) con: ...sus perspectivas laborales		
103.	... las condiciones del medio ambiente de trabajo (ruido, espacio, ventilación, temperatura, iluminación...)		
104.	... el grado en que se emplean sus capacidades		
105.	... su trabajo, tomándolo todo en consideración		

Le agradecería, si tiene observaciones adicionales, las indique acá

Haga clic aquí para escribir texto.



Facultad de Humanidades y Educación

Escuela de Psicología

Departamento de Psicología Industrial



Es de sumo interés referir su asesoría en la investigación en curso, por tal motivo se requiere que, por favor, nos indique el modo en que Ud. quiere que sea reportada su experticia en el informe de dicha investigación.

Haga clic aquí para escribir texto.

Agradecidos por su gentileza y asesoría

Anexo H: Porcentaje de acuerdo entre los expertos

ítems	Porcentaje de acuerdo
1. Tiene que trabajar muy rápido	100%
2. La distribución del trabajo es irregular y provoca que se acumule el trabajo	100%
3. Tiene tiempo para llevar al día su trabajo	100%
4. Tiene suficiente tiempo para hacer su trabajo	100%
5. Por la cantidad de trabajo que tiene, debe trabajar sin pausas	100%
6. Su trabajo requiere memorizar muchas cosas	100%
7. Su trabajo requiere tomar decisiones de forma rápida	100%
8. Su trabajo requiere tomar decisiones difíciles	100%
9. Su trabajo requiere aplicar muchos conocimientos	100%
10. Le cuesta olvidar los problemas del trabajo	66,66%
11. Su trabajo, en general, es desgastador emocionalmente	100%
12. En su trabajo tiene que expresar emociones que no siente	100%
13. Su trabajo requiere que dé su opinión	66,66%
14. Su trabajo requiere que esconda sus emociones	100%
15. Para hacer su trabajo debe demostrar sentimientos distintos a los suyos	100%
16. Su trabajo requiere mucha concentración	66,66%
17. Su trabajo requiere mirar con detalle	100%
18. Su trabajo requiere alto nivel de precisión	100%
19. Su trabajo requiere atención constante	66,66%
20. Tiene influencia en las decisiones que afectan su trabajo	100%
21. Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna	100%
22. Se toma en cuenta su opinión cuando se le asigna la tarea	100%
23. Tiene influencia en el orden en que se realizan las tareas	100%
24. Puede decidir cuándo hacer un descanso	100%
25. Puede tomar vacaciones más o menos cuando Ud. quiere	66,66%
26. Puede dejar su trabajo para hablar con una compañera o compañero	100%
27. Si tiene algún asunto personal o familiar ¿puede dejar su lugar de trabajo más o menos 1 hora sin tener que pedir permiso especial?	100%
28. Puede decidir la velocidad a la que trabaja	66,66%
29. Su trabajo requiere que tenga iniciativa	66,66%
30. Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas	66,66%

ítems	Porcentaje de acuerdo
31. La realización de su trabajo le permite aplicar sus habilidades y conocimientos	100%
32. Su trabajo es variado	100%
33. Las tareas que realiza le parecen importantes	66,66%
34. Se siente comprometido con su ocupación	100%
35. Tienen sentido sus tareas	100%
36. Habla con entusiasmo de su empresa o institución a otras personas	66,66%
37. Le gustaría quedarse en la empresa o institución en la que está para el resto de su vida laboral	100%
38. Siente orgullo de trabajar en esta empresa o institución	100%
39. Siente que la empresa o institución es importante para Ud.	100%
40. La empresa le permite asistir a capacitaciones relacionadas con su trabajo	100%
41. Recibe capacitación útil para hacer su trabajo	100%
42. Recibe capacitación que le ayuda a hacer mejor su trabajo	100%
43. Sabe exactamente qué margen de autonomía tiene en su trabajo	100%
44. Su trabajo tiene objetivos claros	100%
45. Sabe exactamente cuáles tareas son de su responsabilidad	100%
46. Sabe exactamente qué se espera de Ud. en el trabajo	100%
47. En el trabajo hace cosas que algunos aceptan y otros no	100%
48. Se le exigen cosas contradictorias en el trabajo	100%
49. Realiza tareas que considera deberían hacerse de otra forma	100%
50. Tiene que hacer tareas que le parecen innecesarias	100%
51. En su empresa o institución, se le informa con suficiente anterioridad de los cambios que pueden afectar su futuro	100%
52. Recibe toda la información que requiere para hacer bien su trabajo	100%
53. Recibe ayuda o apoyo de sus compañeras o compañeros	100%
54. Sus compañeras o compañeros ¿Están dispuestos a escuchar sus problemas de trabajo?	100%
55. Sus compañeras o compañeros ¿Están dispuestos a interceder por usted ante alguna situación problemática de trabajo?	100%
56. Recibe ayuda de su jefa o jefe inmediato	100%
57. Su jefa o jefe inmediato ¿está dispuesto a escuchar sus problemas de trabajo?	100%
58. Su jefa o jefe inmediato ¿está dispuesto a interceder por usted ante alguna situación problemática de trabajo?	100%
59. Habla con sus compañeras o compañeros sobre cómo lleva su trabajo	66,66%
60. Habla con su jefa o jefe inmediato sobre cómo llevar a cabo su trabajo	66,66%

Ítems	Porcentaje de acuerdo
61. Su puesto de trabajo se encuentra aislado de sus compañeras o compañeros	100%
62. Puede hablar con sus compañeras o compañeros mientras está trabajando	100%
63. Hay buen ambiente entre usted y sus compañeras o compañeros de trabajo	66,66%
64. Entre compañeras y compañeros, ¿se ayudan en el trabajo?	100%
65. En el trabajo, ¿siente que forma parte de un grupo?	100%
66. Usted y sus compañeras y compañeros de trabajo pueden organizarse en pro de alcanzar mejoras laborales	100%
67. Se aseguran de que cada una de las trabajadoras y los trabajadores tengan buenas oportunidades de desarrollo profesional	100%
68. Planifican bien el trabajo	100%
69. Resuelven bien los conflictos	100%
70. Se comunican bien con las trabajadoras y los trabajadores	100%
71. Escuchan a las trabajadoras y los trabajadores cuando tienen problemas laborales	100%
72. Tienen en cuenta los puntos de vista y opiniones de las trabajadoras y los trabajadores	100%
73. Se aseguran que usted cumpla con las funciones descritas en su cargo	100%
74. Están interesados en su salud y bienestar	66,66%
75. Sus jefas o jefes le dan el reconocimiento que merece	66,66%
76. En las situaciones difíciles en el trabajo, recibe el apoyo necesario	66,66%
77. En el trabajo lo tratan injustamente	66,66%
78. Si piensa en todo el trabajo y esfuerzo que ha realizado, el reconocimiento que recibe en su trabajo le parece adecuado	66,66%
79. Le informan sobre lo que hace bien en su trabajo	100%
80. Le informan sobre lo que debe mejorar en su trabajo	100%
81. La información que recibe sobre su rendimiento en el trabajo es clara	100%
82. La forma como evalúan su trabajo en la empresa o institución le ayuda a mejorar	100%
83. Le informan a tiempo sobre lo que debe mejorar en el trabajo	100%
84. Cuenta con los equipos necesarios para realizar su trabajo	100%
85. Le proporcionan los materiales necesarios para realizar su trabajo	100%
86. Le suministran oportunamente los implementos para realizar su trabajo	100%
87. Los trámites administrativos para el suministro de los equipos y materiales son oportunos	100%
88. La sustitución o cambio de los implementos de trabajo es planificada	100%
89. El medio ambiente de trabajo lo considero favorable	100%
90. Considera que el trabajo que realiza le permite ser útil	33,33%

Ítems	Porcentaje de acuerdo
91. Existen condiciones o procesos peligrosos en el puesto y local de trabajo	100%
92. El trabajo le exige esfuerzo físico.	100%
93. Tiene problemas de salud derivado de las condiciones o procesos peligrosos a las que está expuesto en el ambiente de trabajo (ruidos, vibraciones, temperaturas extremas, sustancias tóxicas, infecciosas, iluminación)	100%
94. Tienen en cuenta los puntos de vista y opiniones de las trabajadoras y los trabajadores en cuanto al medio ambiente de trabajo	100%
95. El esfuerzo que realiza le produce tensión, cansancio	100%
96. La actividad laboral que realiza afecta su salud	100%
97. Está preocupado(a): Por lo difícil que será conseguir otro empleo en caso de que se quedara desempleada o desempleado	100%
98. Está preocupado(a): Por si le cambian de tareas contra su voluntad	100%
99. Está preocupado(a): Por si le cambian el horario (turno, día de la semana, hora de entrada y salida) contra su voluntad	100%
100. Está preocupado(a): Por si le varían el salario (que no se lo actualicen, que se lo bajen, que introduzcan el salario variable, etc.)	100%
101. Está preocupado(a): Por perder su salud en el desempeño de sus actividades laborales	100%
102. Está satisfecho(a) con: ... sus perspectivas laborales	100%
103. Está satisfecho(a) con: ... las condiciones del medio ambiente de trabajo (ruido, espacio, ventilación, temperatura, iluminación...)	100%
104. Está satisfecho(a) con: ... el grado en que se emplean sus capacidades	100%
105. Está satisfecho(a) con: ... su trabajo, tomándolo todo en consideración	100%

Anexo I: Cuestionario de la Batería de instrumentos la evaluación de factores de riesgo
psicosocial



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia

Verdad y Orden



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

Las siguientes preguntas están relacionadas con las condiciones ambientales del(los) sitio(s) o lugar(es) donde habitualmente realiza su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	El ruido en el lugar donde trabajo es molesto					
2	En el lugar donde trabajo hace mucho frío					
3	En el lugar donde trabajo hace mucho calor					
4	El aire en el lugar donde trabajo es fresco y agradable					
5	La luz del sitio donde trabajo es agradable					
6	El espacio donde trabajo es cómodo					
7	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a sustancias químicas que afecten mi salud					
8	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico					
9	Los equipos o herramientas con los que trabajo son cómodos					
10	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a microbios, animales o plantas que afecten mi salud					
11	Me preocupa accidentarme en mi trabajo					
12	El lugar donde trabajo es limpio y ordenado					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

Para responder a las siguientes preguntas piense en la cantidad de trabajo que usted tiene a cargo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
13	Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional					
14	Me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes					
15	Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar					

Las siguientes preguntas están relacionadas con el esfuerzo mental que le exige su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
16	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental					
17	Mi trabajo me exige estar muy concentrado					
18	Mi trabajo me exige memorizar mucha información					
19	En mi trabajo tengo que tomar decisiones difíciles muy rápido					
20	Mi trabajo me exige atender a muchos asuntos al mismo tiempo					
21	Mi trabajo requiere que me fije en pequeños detalles					

Las siguientes preguntas están relacionadas con las responsabilidades y actividades que usted debe hacer en su trabajo

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
22	En mi trabajo respondo por cosas de mucho valor					
23	En mi trabajo respondo por dinero de la empresa					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
24	Como parte de mis funciones debo responder por la seguridad de otros					
25	Respondo ante mi jefe por los resultados de toda mi área de trabajo					
26	Mi trabajo me exige cuidar la salud de otras personas					
27	En el trabajo me dan órdenes contradictorias					
28	En mi trabajo me piden hacer cosas innecesarias					
29	En mi trabajo se presentan situaciones en las que debo pasar por alto normas o procedimientos					
30	En mi trabajo tengo que hacer cosas que se podrían hacer de una forma más práctica					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la jornada de trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
31	Trabajo en horario de noche					
32	En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar					
33	Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana					
34	En mi trabajo puedo tomar fines de semana o días de descanso al mes					
35	Cuando estoy en casa sigo pensando en el trabajo					
36	Discuto con mi familia o amigos por causa de mi trabajo					
37	Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa					
38	Por mi trabajo el tiempo que paso con mi familia y amigos es muy poco					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

Las siguientes preguntas están relacionadas con las decisiones y el control que le permite su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
39	Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades					
40	Mi trabajo me permite aplicar mis conocimientos					
41	Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas					
42	Me asignan el trabajo teniendo en cuenta mis capacidades.					
43	Puedo tomar pausas cuando las necesito					
44	Puedo decidir cuánto trabajo hago en el día					
45	Puedo decidir la velocidad a la que trabajo					
46	Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo					
47	Puedo parar un momento mi trabajo para atender algún asunto personal					

Las siguientes preguntas están relacionadas con cualquier tipo de cambio que ocurra en su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
48	Los cambios en mi trabajo han sido beneficiosos					
49	Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo					
50	Puedo dar sugerencias sobre los cambios que ocurren en mi trabajo					
51	Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas y sugerencias					
52	Los cambios que se presentan en mi trabajo dificultan mi labor					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que la empresa le ha dado sobre su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
53	Me informan con claridad cuáles son mis funciones					
54	Me informan cuáles son las decisiones que puedo tomar en mi trabajo					
55	Me explican claramente los resultados que debo lograr en mi trabajo					
56	Me explican claramente el efecto de mi trabajo en la empresa					
57	Me explican claramente los objetivos de mi trabajo					
58	Me informan claramente quien me puede orientar para hacer mi trabajo					
59	Me informan claramente con quien puedo resolver los asuntos de trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la formación y capacitación que la empresa le facilita para hacer su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
60	La empresa me permite asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo					
61	Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo					
62	Recibo capacitación que me ayuda a hacer mejor mi trabajo					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Regula

Las siguientes preguntas están relacionadas con el o los jefes con quien tenga más contacto.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
63	Mi jefe me da instrucciones claras					
64	Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo					
65	Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones					
66	Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo					
67	Mi jefe distribuye las tareas de forma que me facilita el trabajo					
68	Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo					
69	La orientación que me da mi jefe me ayuda a hacer mejor el trabajo					
70	Mi jefe me ayuda a progresar en el trabajo					
71	Mi jefe me ayuda a sentirme bien en el trabajo					
72	Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo					
73	Siento que puedo confiar en mi jefe					
74	Mi jefe me escucha cuando tengo problemas de trabajo					
75	Mi jefe me brinda su apoyo cuando lo necesito					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

Las siguientes preguntas indagan sobre las relaciones con otras personas y el apoyo entre las personas de su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
76	Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo					
77	En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa					
78	Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo					
79	Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo					
80	En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan					
81	Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa					
82	Hay integración en mi grupo de trabajo					
83	Mi grupo de trabajo es muy unido					
84	Las personas en mi trabajo me hacen sentir parte del grupo					
85	Cuando tenemos que realizar trabajo de grupo los compañeros colaboran					
86	Es fácil poner de acuerdo al grupo para hacer el trabajo					
87	Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades					
88	En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros					
89	Algunos compañeros de trabajo me escuchan cuando tengo problemas					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia

Justicia y Orden



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que usted recibe sobre su rendimiento en el trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
90	Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo					
91	Me informan sobre lo que debo mejorar en mi trabajo					
92	La información que recibo sobre mi rendimiento en el trabajo es clara					
93	La forma como evalúan mi trabajo en la empresa me ayuda a mejorar					
94	Me informan a tiempo sobre lo que debo mejorar en el trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la satisfacción, reconocimiento y la seguridad que le ofrece su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
95	En la empresa confían en mi trabajo					
96	En la empresa me pagan a tiempo mi salario					
97	El pago que recibo es el que me ofreció la empresa					
98	El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo					
99	En mi trabajo tengo posibilidades de progresar					
100	Las personas que hacen bien el trabajo pueden progresar en la empresa					
101	La empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores					
102	Mi trabajo en la empresa es estable					
103	El trabajo que hago me hace sentir bien					
104	Siento orgullo de trabajar en esta empresa					
105	Hablo bien de la empresa con otras personas					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

Las siguientes preguntas están relacionadas con la atención a clientes y usuarios.

En mi trabajo debo brindar servicio a clientes o usuarios:

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

Si su respuesta fue SI por favor responda las siguientes preguntas. Si su respuesta fue NO pase a las preguntas de la página siguiente.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
106	Atiendo clientes o usuarios muy enojados					
107	Atiendo clientes o usuarios muy preocupados					
108	Atiendo clientes o usuarios muy tristes					
109	Mi trabajo me exige atender personas muy enfermas					
110	Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda					
111	Atiendo clientes o usuarios que me maltratan					
112	Para hacer mi trabajo debo demostrar sentimientos distintos a los míos					
113	Mi trabajo me exige atender situaciones de violencia					
114	Mi trabajo me exige atender situaciones muy tristes o dolorosas					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

Soy jefe de otras personas en mi trabajo:

Si	
No	

Si su respuesta fue **SI** por favor responda las siguientes preguntas. Si su respuesta fue **NO** pase a las preguntas de la siguiente sección: **FICHA DE DATOS GENERALES**.

Las siguientes preguntas están relacionadas con las personas que usted supervisa o dirige.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
115	Tengo colaboradores que comunican tarde los asuntos de trabajo					
116	Tengo colaboradores que tienen comportamientos irrespetuosos					
117	Tengo colaboradores que dificultan la organización del trabajo					
118	Tengo colaboradores que guardan silencio cuando les piden opiniones					
119	Tengo colaboradores que dificultan el logro de los resultados del trabajo					
120	Tengo colaboradores que expresan de forma irrespetuosa sus desacuerdos					
121	Tengo colaboradores que cooperan poco cuando se necesita					
122	Tengo colaboradores que me preocupan por su desempeño					
123	Tengo colaboradores que ignoran las sugerencias para mejorar su trabajo					

Anexo J: Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ) versión media

IV. A continuación las preguntas tratan de los contenidos y exigencias de tu trabajo actual

26) Estas preguntas tratan sobre la cantidad de trabajo que tienes con relación al tiempo del que dispones.

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada pregunta.

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) ¿Tienes que trabajar muy rápido?	<input type="checkbox"/>				
b) ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	<input type="checkbox"/>				
c) ¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?	<input type="checkbox"/>				
d) ¿Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?	<input type="checkbox"/>				

27) Estas preguntas tratan sobre las exigencias cualitativas de tu trabajo actual.

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada pregunta.

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) ¿Tu trabajo requiere un alto nivel de precisión?	<input type="checkbox"/>				
b) ¿Tu trabajo requiere mirar con detalle?	<input type="checkbox"/>				
c) ¿Tu trabajo requiere mucha concentración?	<input type="checkbox"/>				
d) ¿Tu trabajo requiere memorizar muchas cosas?	<input type="checkbox"/>				
e) ¿Tu trabajo requiere que tomes decisiones de forma rápida?	<input type="checkbox"/>				
f) ¿Tu trabajo requiere que tomes decisiones difíciles?	<input type="checkbox"/>				
g) ¿Tu trabajo requiere que te calles tu opinión?	<input type="checkbox"/>				
h) ¿Tu trabajo requiere atención constante?	<input type="checkbox"/>				
i) ¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	<input type="checkbox"/>				
j) ¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?	<input type="checkbox"/>				
k) ¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	<input type="checkbox"/>				
l) ¿Se producen en tu trabajo situaciones desgastadoras emocionalmente?	<input type="checkbox"/>				

28) Estas preguntas tratan sobre el margen de autonomía que tienes en el trabajo actual.

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada pregunta.

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) ¿Tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?	<input type="checkbox"/>				
b) ¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?	<input type="checkbox"/>				
c) ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?	<input type="checkbox"/>				
d) ¿Puedes coger las vacaciones más o menos cuando tú quieres?	<input type="checkbox"/>				
e) ¿Puedes dejar tu trabajo para charlar con un compañero o compañera?	<input type="checkbox"/>				
f) Si tienes algún asunto personal o familiar, ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial?	<input type="checkbox"/>				
g) ¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas?	<input type="checkbox"/>				
h) ¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?	<input type="checkbox"/>				

29) Estas preguntas tratan sobre el contenido de tu trabajo, las posibilidades de desarrollo profesional y la integración en la empresa actual.

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada pregunta.

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) ¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	<input type="checkbox"/>				
b) ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	<input type="checkbox"/>				
c) ¿La realización de tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?	<input type="checkbox"/>				
d) ¿Las tareas que haces te parecen importantes?	<input type="checkbox"/>				
e) ¿Te sientes comprometido con tu profesión?	<input type="checkbox"/>				
f) ¿Tienen sentido tus tareas?	<input type="checkbox"/>				
g) ¿Tu trabajo es variado?	<input type="checkbox"/>				
h) ¿Tu trabajo requiere manejar muchos conocimientos?	<input type="checkbox"/>				
i) ¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?	<input type="checkbox"/>				
j) ¿Te gustaría quedarte en la empresa en la que estás para el resto de tu vida laboral?	<input type="checkbox"/>				
k) ¿Sientes que los problemas de tu empresa son también tuyos?	<input type="checkbox"/>				
l) ¿Sientes que tu empresa tiene una gran importancia para ti?	<input type="checkbox"/>				

30) Queremos saber hasta qué punto te preocupan posibles cambios en tus actuales condiciones de trabajo.

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada pregunta.

En estos momentos, ¿estás preocupado/a...	Muy preocupado	Bastante preocupado	Más o menos preocupado	Poco preocupado	Nada preocupado
a) por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) por si te cambian de tareas contra tu voluntad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies, etc.)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

31) Estas preguntas tratan del grado de definición de tus tareas y de los conflictos que puede suponer la realización de tu trabajo actual.

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada pregunta.

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) ¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) ¿Haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) ¿Tu trabajo tiene objetivos claros?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) ¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) ¿Se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) ¿Sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) ¿Tienes que hacer tareas que tú crees que deberían hacerse de otra manera?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) ¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar a tu futuro?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) ¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) ¿Tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

32) Las siguientes preguntas tratan de situaciones en las que necesitas ayuda o apoyo en el trabajo actual.

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada pregunta.

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) ¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeras o compañeros?	<input type="checkbox"/>				
b) Tus compañeros o compañeras, ¿están dispuestos a escuchar tus problemas en el trabajo?	<input type="checkbox"/>				
c) ¿Hablas con tus compañeros o compañeras sobre cómo llevas a cabo tu trabajo?	<input type="checkbox"/>				
d) ¿Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato o inmediata superior?	<input type="checkbox"/>				
e) ¿Tu inmediata/o superior está dispuesto a escuchar tus problemas en el trabajo?	<input type="checkbox"/>				
f) ¿Hablas con tu superior sobre cómo llevas a cabo tu trabajo?	<input type="checkbox"/>				

33) Las siguientes preguntas tratan de la relación con los compañeros y/o compañeras de trabajo actualmente.

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada pregunta.

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) ¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros/as?	<input type="checkbox"/>				
b) ¿Puedes hablar con tus compañeros o compañeras mientras estás trabajando?	<input type="checkbox"/>				
c) ¿Hay un buen ambiente entre tú y tus compañeros/as de trabajo?	<input type="checkbox"/>				
d) Entre compañeras/os, ¿os ayudáis en el trabajo?	<input type="checkbox"/>				
e) En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?	<input type="checkbox"/>				

34) Las siguientes preguntas tratan de la relación con tus jefes inmediatos en el trabajo actual.

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada pregunta.

¿Tus actuales jefes inmediatos	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) se aseguran de que cada uno de los trabajadores/as tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional?	<input type="checkbox"/>				
b) planifican bien el trabajo?	<input type="checkbox"/>				
c) resuelven bien los conflictos?	<input type="checkbox"/>				
d) se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?	<input type="checkbox"/>				

35) En relación con tu trabajo actual,

¿estás satisfecho/a con...

	Muy satisfecho	Bastante satisfecho	Más o menos satisfecho	Poco satisfecho	Nada satisfecho
a) tus perspectivas laborales?	<input type="checkbox"/>				
b) las condiciones ambientales de trabajo (ruido, espacio, ventilación, temperatura, iluminación...)?	<input type="checkbox"/>				
c) el grado en el que se emplean tus capacidades?	<input type="checkbox"/>				
d) tu trabajo, tomándolo todo en consideración?	<input type="checkbox"/>				

36) Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes frases.

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	<input type="checkbox"/>				
b) En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario	<input type="checkbox"/>				
c) En mi trabajo me tratan injustamente	<input type="checkbox"/>				
d) Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado	<input type="checkbox"/>				

Anexo K: Versión inicial del Cuestionario de Factores psicosociales intra-laborales

Fecha de aplicación:

día	mes	año

Código:

--

Cuestionario

Este es un estudio centrado en **valorar algunos aspectos relacionados con la salud en el trabajo**, Ud. es uno de los (as) trabajadores (as) que ha sido seleccionado (a) aleatoriamente para participar.

Hay muchas preguntas a ser completadas en este cuestionario y algunas de ellas pueden parecer muy personales, pero todas son importantes y serían de mucha utilidad para mejorar la salud de los trabajadores (as) que se desempeñan en diferentes áreas en Venezuela. No existen respuestas correctas o incorrectas, solo será necesario que exprese cómo son las cosas para Ud. **por favor, trate de responder a todas las preguntas lo mejor que pueda.**

Es muy importante que usted responda a todas las preguntas y en cada una de ellas marque una sola respuesta.

Por favor lea cuidadosamente cada pregunta y conteste encerrando en un círculo en la casilla de la respuesta que mejor se ajuste a su modo de pensar. Si se equivoca en una respuesta táchela y escriba la correcta.

Ejemplo

	Siempre	Muchas veces	A Veces	Solo Algunas Veces	unca
Su trabajo es variado	④	3	2	1	0

Si tiene dudas respecto a una pregunta, solicite mayor explicación a la persona que le entregó el cuestionario.

La información de este cuestionario se mantendrá en absoluta confidencialidad.

¡GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN!

Por favor, responda todas las preguntas y elija UNA SOLA RESPUESTA para cada una. Estas preguntas se relacionan con sus exigencias en el trabajo actual.

		Siempre	Muchas veces	A Veces	Solo Algunas Veces	Nunca
1	Tiene que trabajar muy rápido	4	3	2	1	0
2	La distribución del trabajo es irregular y provoca que se acumule el trabajo	4	3	2	1	0
3	Tiene tiempo para llevar al día su trabajo	4	3	2	1	0
4	Tiene suficiente tiempo para hacer su trabajo	4	3	2	1	0
5	Por la cantidad de trabajo que tiene, debe trabajar sin pausas	4	3	2	1	0
6	Su trabajo requiere memorizar muchas cosas	4	3	2	1	0
7	Su trabajo requiere tomar decisiones de forma rápida	4	3	2	1	0
8	Su trabajo requiere tomar decisiones difíciles	4	3	2	1	0
9	Su trabajo requiere aplicar muchos conocimientos	4	3	2	1	0
10	Le cuesta olvidar los problemas del trabajo	4	3	2	1	0
11	Su trabajo, en general, es desgastador emocionalmente	4	3	2	1	0
12	En su trabajo tiene que expresar emociones que no siente	4	3	2	1	0
13	Su trabajo requiere que dé su opinión	4	3	2	1	0
14	Su trabajo requiere que esconda sus emociones	4	3	2	1	0
15	Para hacer su trabajo debe demostrar sentimientos distintos a los suyos	4	3	2	1	0
16	Su trabajo requiere mucha concentración	4	3	2	1	0
17	Su trabajo requiere mirar con detalle	4	3	2	1	0
18	Su trabajo requiere alto nivel de precisión	4	3	2	1	0
19	Su trabajo requiere atención constante	4	3	2	1	0

Por favor responda todas las preguntas y elija UNA SOLA RESPUESTA para cada una. Estas preguntas se relacionan con la autonomía en su trabajo

		Siempre	Muchas veces	A Veces	Solo Algunas Veces	Nunca
20	Tiene influencia en las decisiones que afectan su trabajo	4	3	2	1	0
21	Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna	4	3	2	1	0
22	Se toma en cuenta su opinión cuando se le asigna la tarea	4	3	2	1	0
23	Tiene influencia en el orden en que se realizan las tareas	4	3	2	1	0
24	Puede decidir cuándo hacer un descanso	4	3	2	1	0
25	Puede tomar vacaciones más o menos cuando Ud. quiere	4	3	2	1	0
26	Puede dejar su trabajo para hablar con una compañera o compañero	4	3	2	1	0
27	Si tiene algún asunto personal o familiar ¿puede dejar su lugar de trabajo más o menos 1 hora sin tener que pedir permiso especial?	4	3	2	1	0
28	Puede decidir la velocidad a la que trabaja	4	3	2	1	0

Por favor responda todas las preguntas y elija UNA SOLA RESPUESTA para cada una. Estas preguntas se relacionan con el contenido de su trabajo, las posibilidades de desarrollo profesional, la integración en la empresa o institución actual y la capacitación

		Siempre	Muchas veces	A Veces	Solo Algunas Veces	Nunca
29	Su trabajo requiere que tenga iniciativa	4	3	2	1	0
30	Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas	4	3	2	1	0
31	La realización de su trabajo le permite aplicar sus habilidades y conocimientos	4	3	2	1	0
32	Su trabajo es variado	4	3	2	1	0
33	Las tareas que realiza le parecen importantes	4	3	2	1	0
34	Se siente comprometido con su ocupación	4	3	2	1	0
35	Tienen sentido sus tareas	4	3	2	1	0
36	Habla con entusiasmo de su empresa o institución a otras personas	4	3	2	1	0
37	Le gustaría quedarse en la empresa o institución en la que está para el resto de su vida laboral	4	3	2	1	0
38	Siente orgullo de trabajar en esta empresa o institución	4	3	2	1	0
39	Siente que la empresa o institución es importante para Ud.	4	3	2	1	0
40	La empresa le permite asistir a capacitaciones relacionadas con su trabajo	4	3	2	1	0
41	Recibe capacitación útil para hacer su trabajo	4	3	2	1	0
42	Recibe capacitación que le ayuda a hacer mejor su trabajo	4	3	2	1	0

Por favor, responda todas las preguntas y elija UNA SOLA RESPUESTA para cada una. Estas preguntas se relacionan con el grado de definición de sus tareas y de los conflictos que puede suponer la realización de su trabajo actual.

		Siempre	Muchas veces	A Veces	Solo Algunas Veces	Nunca
43	Sabe exactamente que margen de autonomía tiene en su trabajo	4	3	2	1	0
44	Su trabajo tiene objetivos claros	4	3	2	1	0
45	Sabe exactamente cuáles tareas son de su responsabilidad	4	3	2	1	0
46	Sabe exactamente que se espera de Ud. en el trabajo	4	3	2	1	0
47	En el trabajo hace cosas que algunos aceptan y otros no	4	3	2	1	0
48	Se le exigen cosas contradictorias en el trabajo	4	3	2	1	0
49	Realiza tareas que considera deberían hacerse de otra forma	4	3	2	1	0
50	Tiene que hacer tareas que le parecen innecesarias	4	3	2	1	0
51	En su empresa o institución, se le informa con suficiente anterioridad de los cambios que pueden afectar su futuro	4	3	2	1	0
52	Recibe toda la información que requiere para hacer bien su trabajo	4	3	2	1	0

Por favor, responda todas las preguntas y elija UNA SOLA RESPUESTA para cada una. Estas preguntas se relacionan con las situaciones en las que necesita ayuda o apoyo en el trabajo actual.

		Siempre	Muchas veces	A Veces	Solo Algunas Veces	Nunca
53	Recibe ayuda o apoyo de sus compañeras o compañeros	4	3	2	1	0
54	Sus compañeras o compañeros ¿Están dispuestos a escuchar sus problemas de trabajo?	4	3	2	1	0
55	Sus compañeras o compañeros ¿Están dispuestos a interceder por usted ante alguna situación problemática de trabajo?	4	3	2	1	0
56	Recibe ayuda de su jefa o jefe inmediato	4	3	2	1	0
57	Su jefa o jefe inmediato ¿está dispuesto a escuchar sus problemas de trabajo?	4	3	2	1	0
58	Su jefa o jefe inmediato ¿está dispuesto a interceder por usted ante alguna situación problemática de trabajo?	4	3	2	1	0
59	Habla con sus compañeras o compañeros sobre cómo lleva su trabajo	4	3	2	1	0
60	Habla con su jefa o jefe inmediato sobre cómo llevar a cabo su trabajo	4	3	2	1	0

Por favor, responda todas las preguntas y elija UNA SOLA RESPUESTA para cada una. Estas preguntas tratan acerca de la relación actual con sus compañeras y/o compañeros de trabajo.

		Siempre	Muchas veces	A Veces	Solo Algunas Veces	Nunca
61	Su puesto de trabajo se encuentra aislado de sus compañeras o compañeros	4	3	2	1	0
62	Puede hablar con sus compañeras o compañeros mientras está trabajando	4	3	2	1	0
63	Hay buen ambiente entre usted y sus compañeras o compañeros de trabajo	4	3	2	1	0
64	Entre compañeras y compañeros, ¿se ayudan en el trabajo?	4	3	2	1	0
65	En el trabajo, ¿siente que forma parte de un grupo?	4	3	2	1	0
66	Usted y sus compañeras y compañeros de trabajo pueden organizarse en pro de alcanzar mejoras laborales	4	3	2	1	0

Por favor, responda todas las preguntas y elija UNA SOLA RESPUESTA para cada una. Estas preguntas tratan acerca de la relación con sus jefas y/o jefes inmediatos en el trabajo actual.

Sus jefes inmediatos...		Siempre	Muchas veces	A Veces	Solo Algunas Veces	Nunca
67	Se aseguran de que cada una de las trabajadoras y los trabajadores tengan buenas oportunidades de desarrollo profesional	4	3	2	1	0
68	Planifican bien el trabajo	4	3	2	1	0
69	Resuelven bien los conflictos	4	3	2	1	0
70	Se comunican bien con las trabajadoras y los trabajadores	4	3	2	1	0
71	Escuchan a las trabajadoras y los trabajadores cuando tienen problemas laborales	4	3	2	1	0
72	Tienen en cuenta los puntos de vista y opiniones de las trabajadoras y los trabajadores	4	3	2	1	0
73	Se aseguran que usted cumpla con las funciones descritas en su cargo	4	3	2	1	0
74	Están interesados en su salud y bienestar	4	3	2	1	0

Por favor elija UNA SOLA RESPUESTA para cada una de estas frases. Estas preguntas se relacionan con la estima y con la información que recibe de su desempeño

		Siempre	Muchas veces	A Veces	Solo Algunas Veces	Nunca
75	Sus jefas o jefes le dan el reconocimiento que merece	4	3	2	1	0
76	En las situaciones difíciles en el trabajo, recibe el apoyo necesario	4	3	2	1	0
77	En el trabajo lo tratan injustamente	4	3	2	1	0
78	Si piensa en todo el trabajo y esfuerzo que ha realizado, el reconocimiento que recibe en su trabajo le parece adecuado	4	3	2	1	0
79	Le informan sobre lo que hace bien en su trabajo	4	3	2	1	0
80	Le informan sobre lo que debe mejorar en su trabajo	4	3	2	1	0
81	La información que recibe sobre su rendimiento en el trabajo es clara	4	3	2	1	0
82	La forma como evalúan su trabajo en la empresa o institución le ayuda a mejorar	4	3	2	1	0
83	Le informan a tiempo sobre lo que debe mejorar en el trabajo	4	3	2	1	0

Por favor elija UNA SOLA RESPUESTA para cada una de estas frases. Estas preguntas se relacionan con los recursos disponibles para realizar su trabajo

En su trabajo...		Siempre	Muchas veces	A Veces	Solo Algunas Veces	Nunca
84	Cuenta con los equipos necesarios para realizar su trabajo	4	3	2	1	0
85	Le proporcionan los materiales necesarios para realizar su trabajo	4	3	2	1	0
86	Le suministran oportunamente los implementos para realizar su trabajo	4	3	2	1	0
87	Los trámites administrativos para el suministro de los equipos y materiales son oportunos	4	3	2	1	0
88	La sustitución o cambio de los implementos de trabajo es planificada	4	3	2	1	0

Por favor elija UNA SOLA RESPUESTA para cada una de estas frases. Estas preguntas se relacionan con las condiciones en las cuales realiza su trabajo

		Siempre	Muchas veces	A Veces	Solo Algunas Veces	Nunca
89	El medio ambiente de trabajo lo considero favorable	4	3	2	1	0
90	Considera que el trabajo que realizo le permite ser útil	4	3	2	1	0
91	Existen condiciones o procesos peligrosos en el puesto y local de trabajo.	4	3	2	1	0
92	El trabajo le exige esfuerzo fisico.	4	3	2	1	0
93	Tiene problemas de salud derivado de las condiciones o procesos peligrosos a las que está expuesto en el ambiente de trabajo (ruidos, vibraciones, temperaturas extremas, sustancias toxicas, infecciosas, iluminación)	4	3	2	1	0
94	Tienen en cuenta los puntos de vista y opiniones de las trabajadoras y los trabajadores en cuanto al medio ambiente de trabajo	4	3	2	1	0
95	El esfuerzo que realiza le produce tensión, cansancio	4	3	2	1	0
96	La actividad laboral que realiza afecta su salud	4	3	2	1	0

Por favor, responda todas las preguntas y elija UNA SOLA RESPUESTA por cada una. Queremos saber hasta qué punto le preocupan posibles cambios en sus actuales condiciones de trabajo.

En estos momentos está preocupada o preocupado		Muy preocupado	Bastante preocupado	Más o menos preocupado	Poco Preocupado	Nada Preocupado
97	Por lo difícil que será conseguir otro empleo en caso de que se quedara desempleada o desempleado	4	3	2	1	0
98	Por si le cambian de tareas contra su voluntad	4	3	2	1	0
99	Por si le cambian el horario (turno, día de la semana, hora de entrada y salida) contra su voluntad	4	3	2	1	0
100	Por si le varían el salario (que no se lo actualicen, que se lo bajen, que introduzcan el salario variable, etc.)	4	3	2	1	0
101	Por perder su salud en el desempeño de sus actividades laborales	4	3	2	1	0

Por favor, responda todas las preguntas y elija UNA SOLA RESPUESTA por cada una. Queremos saber el grado de satisfacción con su trabajo actual.

Está satisfecha o satisfecho con...		Muy Satisfecho	Bastante Satisfecho	Más o Menos Satisfecho	Poco Satisfecho	Nada Satisfecho
102	...sus perspectivas laborales	4	3	2	1	0
103	... las condiciones del medio ambiente de trabajo (ruido, espacio, ventilación, temperatura, iluminación...)	4	3	2	1	0
104	... el grado en que se emplean sus capacidades	4	3	2	1	0
105	... su trabajo, tomándolo todo en consideración	4	3	2	1	0

¡Gracias por su colaboración!

Anexo L: Cuestionario de Clima Organización

		Siempre	Casi Siempre	A Veces	Casi Nunca	Nunca
1	En mi Institución Educativa el trato es cordial y de respeto					
2	Considero que la autoridad de mi institución genera un ambiente de confianza en la I.E.					
3	Participo en las acciones de mejora del clima institucional					
4	Mi institución es el mejor lugar para trabajar, me siento orgulloso de ella					
5	En mi I.E. hay mecanismos de información sobre los diferentes asuntos internos (reuniones, documentos, internet)					
6	Conozco la normatividad vigente aplicable a mi trabajo					
7	Tengo la capacidad de plantear alternativas de solución ante los problemas que se presentan en mi trabajo					
8	Considero que el vínculo laboral que tengo en la I.E. me brinda estabilidad personal y laboral					
9	Cuando participo en trabajos de equipo, se toman en cuenta mis sugerencias					
10	En la I.E. me brinda los materiales e implementos para cumplir con mis funciones					
11	Trabajo a gusto, junto a cualquier compañero/a de trabajo					
12	Quien dirige la institución tiene la capacidad para ayudar, motivar y dirigir proyectos y personas					
13	Considero que mis funciones y responsabilidades están claramente definidas para poder cumplirlas					
14	La Directora mantiene una comunicación abierta con todos					
15	Me siento comprometido a lograr buenos resultados en mi trabajo					
16	Me gusta el trabajo que realizo, me siento feliz					
17	La información que recibo en las reuniones es clara y precisa					
18	La I.E. me ofrece oportunidades de crecimiento laboral					
19	Los trabajos en los cuales participo con mis compañeros, son aceptados por la Directora					
20	La documentación donde se registra el trabajo que realizo, son un apoyo para realizar bien mis labores					
21	En mi institución se respeta el horario de trabajo					
22	Considero que las condiciones físicas tales como: espacio, ventilación, iluminación, ausencia de ruidos, etc., son favorables para cumplir con mis funciones					
23	Participo en las actividades sociales que se realiza en la Institución Educativa					

		Siempre	Casi Siempre	A Veces	Casi Nunca	Nunca
24	Las propuestas de cambio que hago frecuentemente son aceptadas por la autoridad de mi institución					
25	La Directora me hace sentir que mi trabajo es importante para el logro de los objetivos de la I.E.					
26	Conozco la visión, misión y valores que orienta mi trabajo en la I.E.					
27	Se toma en cuenta mis opiniones para mejorar el servicio					
28	Puedo tomar decisiones acertadas cuando no están mis superiores					
29	Constantemente recibo información sobre los cambios que se dan dentro de la I.E.					
30	Me visualizo prestando servicios a mi I.E. en los próximos cinco años					
31	Mi trabajo en la I.E. contribuye al logro de los objetivos de la Institución					
32	Tengo previsto o preparo a tiempo el material que requiero para hacer mi trabajo					
33	Las actividades de integración que se realizan fuera de la Institución mejoran las relaciones con mis compañeros/as					
34	Se me permite poner en práctica lo que considero más adecuado para realizar mi trabajo					
35	Cumplo con las funciones que me corresponde					
36	La Directora reconoce los logros de mi desempeño laboral					
37	Siento que soy un/a empleado/a eficaz y competente en el trabajo que realizo					
38	Cumplo con el reglamento interno y otras disposiciones que se dan en mi I.E. para mejorar el servicio					
39	Hay control y seguimiento del cumplimiento de funciones para asegurar la eficiencia de nuestro trabajo					
40	En mi I.E. el cumplimiento de funciones se da de acuerdo a las leyes y sus reglamentos					
41	Los trabajos en equipo hacen posible que se cumplan las metas propuestas por la I.E.					
42	Los materiales e implementos que utilizo, se encuentran en buenas condiciones					
43	Mis compañeros me brindan apoyo cuando lo necesito					
44	La Directora es imparcial al otorgar o tratar a cada quien en las mismas circunstancias de la misma manera					
45	Me siento preparado/a para enfrentar los cambios que ocurran en la forma de trabajar					
46	Me comprometo y contribuyo con el logro de metas y proyectos de la I.E.					
47	En mi institución existe comunicación fluida entre los que laboramos					
48	En mi I.E. tenemos un reglamento interno actualizado que orienta nuestro trabajo					

		Siempre	Casi Siempre	A Veces	Casi Nunca	Nunca
49	Participo activamente en los trabajos de grupo, proponiendo alternativas de solución y mejora de la I.E.					
50	Considero que la infraestructura de la I.E. donde trabajo, es adecuada					

Anexo M: Consistencia interna de las escalas escogidas

Escalas	Ítems	Instrumento del cual forman parte	Fiabilidad (Consistencia Interna)
Exigencias Emocionales	9, 10, 11, 12 y 13	CoPsoQ	,82
Exigencias Sensoriales	14, 15, 16 y 17	CoPsoQ	,84
Exigencias Cognitivas	5, 6, 7 y 8	CoPsoQ	,82
Exigencias Cuantitativas	1, 2, 3 y 4	CoPsoQ	,74
Integración a la empresa	33, 34, 35 y 36	CoPsoQ	,85
Capacitación	60, 61 y 62	Batería de instrumentos para la evaluación de Factores de riesgo psicosocial	,92
Control sobre los tiempos de trabajo	22, 23, 24 y 25	CoPsoQ	,74
Sentido del trabajo	30, 31 y 32	CoPsoQ	,80
Posibilidades de desarrollo	26, 27, 28 y 29	CoPsoQ	,83
Influencia en el trabajo	17, 18, 19 y 20	CoPsoQ	,73
Calidad de liderazgo	49, 50, 51 y 52	CoPsoQ	,87
Apoyo Social	45, 46, 47 y 48	CoPsoQ	,81
Claridad de rol	37, 38, 39 y 40	CoPsoQ	,75
Conflicto de rol	41, 42, 43 y 44	CoPsoQ	,67
Disponibilidad de Recursos / Recursos en su trabajo	81, 82, 83, 84 y 85	Cuestionario de Clima Organizacional	,79
Retroalimentación del desempeño	64, 65, 66, 67 y 68	Batería de instrumentos para la evaluación de Factores de riesgo psicosocial	,92
Condiciones del medio ambiente de trabajo	69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79 y 80	Batería de instrumentos para la evaluación de Factores de riesgo psicosocial	,74
Inseguridad	53, 54, 55 y 56	CoPsoQ	,80
Satisfacción	57, 58, 59 y 60	CoPsoQ	,77

Anexo N: Características de los expertos acudidos para la validez de contenido

Nombre	Nivel Académico	Ocupación	Experiencia
Lcda. A. G.	Psicóloga, Mención Psicología Industrial (UCV). Especialista en Salud Ocupacional	Psicóloga Ocupacional en institución del estado	10 años de experiencia en el área de la psicología organizacional, los 6 últimos años dedicada a la psicología aplicada a la salud de los trabajadores
Mg V. R.	Psicólogo Mención Clínica y Terapeuta Ocupacional. Magister en Psicología de la Salud	Analista mayor de factores psicosociales en institución del estado	15 años en psicología
Mg. G. B.	Psicóloga Mención Clínica y Terapeuta Ocupacional. Doctorante del Postgrado de Salud Pública	Jefe de la Cátedra de Medicina Ocupacional. Docente de Medicina y del postgrado en Salud Ocupacional UCV y consultora organizacional	20 años en psicología