



**UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
ESCUELA DE PSICOLOGÍA
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL**

**PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DE LA VERSIÓN CORTA DEL
CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES INTRA-LABORALES
(CFP-IL) EN TRABAJADORES VENEZOLANOS**

TURORA:
GISELA BLANCO

AUTORAS:
CARMEN MOLINA
GABRIELA RIVAS

CARACAS, SEPTIEMBRE DE 2017.



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

**Propiedades psicométricas de la versión corta del cuestionario de factores
psicosociales intra-laborales (CFP-IL) en trabajadores venezolanos**

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

Tutora:

GISELA BLANCO

Autoras:

CARMEN MOLINA¹

GABRIELA RIVAS²

Caracas, septiembre de 2017.

¹ Carmen Molina, Departamento de Psicología Industrial, Escuela de Psicología, Universidad Central de Venezuela.

² Gabriela Rivas, Departamento de Psicología Industrial, Escuela de Psicología, Universidad Central de Venezuela.

Para correspondencia con relación al presente trabajo de investigación, favor comunicarse a las siguientes direcciones carmen.molinac@gmail.com y gaby.rivas013@gmail.com

Agradecimientos

A la Universidad Central de Venezuela y a la Escuela de Psicología, por brindarnos herramientas y formarnos como profesionales éticos y competentes, junto a profesores y amigos, que aportaron positivamente a esta experiencia de aprendizaje. En estos tiempos turbulentos, representan luz en la oscuridad.

Especialmente, a nuestra tutora Gisela Blanco y a la Profesora Anayda Gutiérrez, quienes con su asesoría como especialistas del área, nos orientaron durante todo el proceso de investigación y elaboración del informe, además de brindarnos su apoyo y calidez en los momentos difíciles, motivándonos a culminar y alcanzar con éxito esta meta. Respetadas y admirables profesionales, excelentes seres humanos.

Contamos con la participación de diversas empresas y trabajadores, a quienes agradecemos que desinteresadamente y con la mejor voluntad, accedieran a formar parte de nuestro grupo de estudio.

Tuvimos también la fortuna de contar con el apoyo de expertos, de gran reconocimiento en sus respectivas áreas, quienes se mantuvieron atentos y dispuestos a asesorarnos durante todo el proceso: Luisa Angelucci, Alexis La Cruz, Velis Rodríguez, Miriam Caraballo y Dimas Sulbarán, su aporte permitió la resolución de este proyecto.

Finalmente, a nuestros padres, quienes han estado presentes en cada etapa de nuestra formación, brindándonos día a día, consejos y valores para afrontar la vida.

A mayor gloria de Dios.

Carmen y Gaby.

**Propiedades psicométricas de la versión corta del cuestionario de factores
psicosociales intra-laborales (CFP-IL) en trabajadores venezolanos**

Autoras:

Carmen Molina y Gabriela Rivas

carmen.molinac@gmail.com y

gaby.rivas013@gmail.com

Tutora:

Gisela Blanco

giblanco5@gmail.com

Universidad Central de Venezuela

Resumen

Esta investigación tuvo como objetivo analizar las propiedades psicométricas de la versión corta del cuestionario sobre factores psicosociales intra-laborales (CFP-IL), mediante un estudio de campo no experimental con enfoque cuantitativo y de corte transversal, en una muestra de trabajadores de la población venezolana, mayores de 18 años de edad, activos laboralmente en empresas del sector privado y público, con una antigüedad laboral mayor a 6 meses en su empleo actual y con nivel académico mínimo de bachiller. Para la obtención de datos se realizó un juicio de expertos para evaluar la validez de contenido, mientras que para la validez convergente se correlacionaron los puntajes obtenidos en este cuestionario con los de la versión corta del cuestionario del Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS 21) y con los del cuestionario de clima organizacional de Mujica, Pérez y Ontiveros (2011). Se determinó que esta versión resulta ser válida y fiable, evidenciado esto tanto en las correlaciones favorables entre las dimensiones de los instrumentos criterios, como en los índices de consistencia interna para todas las dimensiones.

Palabras claves: factores psicosociales intra-laborales, salud ocupacional, clima organizacional, validez, fiabilidad.

**Psychometric properties of the short version of the questionnaire
regarding the psychosocial factors within a work environment (CFP-IL)
applied in Venezuelan workers**

Authors:

Carmen Molina y Gabriela Rivas

carmen.molinac@gmail.com y

gaby.rivas013@gmail.com

Tutor:

Gisela Blanco

giblanco5@gmail.com

Universidad Central de Venezuela

Abstract

This research had an objective to analyze the psychometric properties of the short version of the questionnaire regarding the psycho-social factors within a work environment (CFP-IL). This study had been executed through a non-experimental study, quantitatively focused with a cross-sectional cut contained a sample scheme of Venezuelan workers who had 18 years of birth or more and both taked an active part in the workforce of either national or private enterprises and had been employed for at least 6 months in their current employment. Applicants were also high school graduates. In order to obtain the data, we prepared a board of experts that would evaluate the content and validated the data, we compared and correlated the scores obtained from this questionnaire along with the ones from the short version of the questionnaire of the Syndicate of Workforce, Environment and Health Institute (ISTAS 21) and the ones from the Organizational Climate Questionnaire developed by Mujica, Perez and Ontiveros (2011). A descriptive analysis of the scheme had been made and the scores of the questionnaire were correlated. The results conclude this questionnaire is a standardized, valid and reliable instrument.

Keywords: psychosocial factors within a work environment, occupational health, organizational climate, validity, reliability.

Índice de contenido

Resumen	iv
Abstract	vi
I. Introducción	1
II. Marco teórico	3
2. 1. Definiciones generales	3
2. 2. Relación salud - condiciones de trabajo	5
2. 3. Antecedentes de los factores psicosociales laborales	10
2. 4. Definiciones de factores psicosociales laborales	13
2. 5. Tipos de factores psicosociales laborales	18
2. 6. Aproximación en Venezuela	22
2. 7. Marco legal	25
2. 8. Evaluación en factores psicosociales	28
III. Planteamiento del problema	35
IV. Objetivos	43
4. 1. Objetivo general	43
4. 2. Objetivos específicos	43
V. Método	44
5. 1. Análisis de variables	44
5. 1. 1. Definición teórica	44
5. 1. 2. Definición operacional	44
5. 2. Variables extrañas	44
5. 2. 1. Variables extrañas controladas	44
5. 3. Tipo de investigación	45
5. 4. Diseño de investigación	46
5. 5. Participantes	46
5. 5. 1. Población	46
5. 5. 2. Muestra	46
5. 6. Recursos	60

5. 6. 1.	<i>Materiales</i>	60
5. 6. 2.	<i>Instrumentos</i>	61
5. 7.	Procedimiento	64
5. 7. 1.	<i>Validez de contenido</i>	66
5. 7. 2.	<i>Validez de criterio</i>	66
5. 7. 3.	<i>Validez de constructo</i>	67
5. 7. 4.	<i>Fiabilidad</i>	70
VI.	Resultados	72
6. 1.	Análisis de ítems para elaborar la versión corta del CFP-IL	72
6. 2.	Análisis descriptivo del instrumento	86
6. 2. 1.	<i>Primera aplicación</i>	87
6. 2. 2.	<i>Segunda aplicación</i>	88
6. 3.	Validez de contenido	89
6. 3. 1.	<i>Redacción de los ítems</i>	89
6. 3. 2.	<i>Acoplamiento a las dimensiones</i>	93
6. 3. 3.	<i>Adecuación de la escala</i>	96
6. 4.	Validez de criterio	97
6. 5.	Validez de constructo	103
6. 6.	Puntuaciones relacionadas con las normas	113
6. 7.	Fiabilidad	120
VII.	Discusión	124
VIII.	Conclusiones	133
IX.	Limitaciones y recomendaciones	135
X.	Referencias	139
ANEXOS	145

Índice de tablas

Tabla 1.	
<i>Clasificación de los factores psicosociales según Cortés (2007)</i>	20
Tabla 2.	
<i>Lugar de trabajo</i>	47
Tabla 3.	
<i>Edad de los participantes</i>	48
Tabla 4.	
<i>Sexo de los participantes</i>	48
Tabla 5.	
<i>Nivel académico de los participantes</i>	49
Tabla 6.	
<i>Estado civil de los participantes</i>	49
Tabla 7.	
<i>Antigüedad laboral de los participantes</i>	50
Tabla 8.	
<i>Tipo de organización donde laboran los participantes</i>	50
Tabla 9.	
<i>Tipo de cargo que ejercen los participantes</i>	51
Tabla 10.	
<i>Tipo de relación laboral de los participantes</i>	51
Tabla 11.	
<i>Horas de trabajo de los participantes</i>	52

Tabla 12.	
<i>Reporte de horas extras</i>	52
Tabla 13.	
<i>Rango de salario de los participantes</i>	52
Tabla 14.	
<i>Reporte de ingresos adicionales</i>	53
Tabla 15.	
<i>Lugar de trabajo</i>	53
Tabla 16.	
<i>Edad de los participantes</i>	54
Tabla 17.	
<i>Sexo de los participantes</i>	54
Tabla 18.	
<i>Nivel académico de los participantes</i>	55
Tabla 19.	
<i>Estado civil de los participantes</i>	55
Tabla 20.	
<i>Antigüedad laboral de los participantes</i>	56
Tabla 21.	
<i>Tipo de organización donde laboran los participantes</i>	57
Tabla 22.	
<i>Tipo de cargo que ejercen los participantes</i>	57
Tabla 23.	
<i>Tipo de relación laboral de los participantes</i>	58

Tabla 24.	
<i>Horas de trabajo de los participantes</i>	58
Tabla 25.	
<i>Reporte de horas extras</i>	59
Tabla 26.	
<i>Rango de salario de los participantes</i>	59
Tabla 27.	
<i>Reporte de ingresos adicionales</i>	60
Tabla 28.	
<i>Niveles de exposición de las sub-dimensiones de Exigencias psicológicas</i>	68
Tabla 29.	
<i>Niveles de exposición de las sub-dimensiones de Trabajo activo y desarrollo de habilidades</i>	69
Tabla 30.	
<i>Niveles de exposición de las sub-dimensiones de Apoyo social y calidad de liderazgo...</i>	69
Tabla 31.	
<i>Niveles de exposición de las sub-dimensiones de Compensaciones</i>	70
Tabla 32.	
<i>KMO y prueba de esfericidad de Bartlett para la dimensión Exigencias psicológicas ...</i>	73
Tabla 33.	
<i>Varianza total explicada de la dimensión Exigencias psicológicas</i>	73
Tabla 34.	
<i>Matriz de componentes rotados de la dimensión Exigencias psicológicas</i>	74

Tabla 35.	
<i>KMO y prueba de esfericidad de Bartlett para la dimensión Trabajo activo y desarrollo de habilidades</i>	75
Tabla 36.	
<i>Varianza total explicada de la dimensión Trabajo activo y desarrollo de habilidades ...</i>	76
Tabla 37.	
<i>Matriz de componentes rotados de la dimensión Trabajo activo y desarrollo de habilidades</i>	76
Tabla 38.	
<i>KMO y prueba de esfericidad de Bartlett para la dimensión Apoyo social y calidad de liderazgo</i>	77
Tabla 39.	
<i>Varianza total explicada de la dimensión Apoyo social y calidad de liderazgo</i>	78
Tabla 40.	
<i>Matriz de componentes rotados de la dimensión Apoyo social y calidad de liderazgo ...</i>	79
Tabla 41.	
<i>KMO y prueba de esfericidad de Bartlett para la dimensión Compensaciones</i>	80
Tabla 42.	
<i>Varianza total explicada de la dimensión Compensaciones</i>	82
Tabla 43.	
<i>Matriz de componentes rotados de la dimensión Compensaciones</i>	82
Tabla 44.	
<i>Banco de ítems incluidos y excluidos en la versión corta inicial de aplicación del cuestionario de factores psicosociales intra-laborales (CFP-IL)</i>	83

Tabla 45.	
<i>Ítems incluidos en la versión definitiva como parte de la sub-dimensión exigencias cuantitativas</i>	84
Tabla 46.	
<i>Banco de ítems incluidos y excluidos del cuestionario de factores psicosociales intra-laborales (CFP-IL)</i>	85
Tabla 47.	
<i>Tabla de especificaciones de la versión aplicada del cuestionario de factores psicosociales intra-laborales (CFP-IL) versión corta</i>	85
Tabla 48.	
<i>Tabla de especificaciones de la versión definitiva del cuestionario de factores psicosociales intra-laborales (CFP-IL) versión corta</i>	86
Tabla 49.	
<i>Descriptivos de las dimensiones de la versión corta del CFP-IL</i>	88
Tabla 50.	
<i>Descriptivos de las dimensiones de la versión corta del CFP-IL</i>	88
Tabla 51.	
<i>Evaluación de expertos para la redacción de los ítems</i>	90
Tabla 52.	
<i>Comentarios atribuidos a ítems para los que se sugieren ajustes</i>	92
Tabla 53.	
<i>Asignación de sub-dimensiones a los ítems por parte de los expertos</i>	93
Tabla 54.	
<i>Valoración de expertos respecto a la escala de evaluación</i>	96

Tabla 55.

Correlaciones obtenidas entre la versión corta del CFP-IL y la versión corta del ISTAS 21..... 100

Tabla 56.

Correlaciones obtenidas entre la versión corta de CFP-IL y la versión corta del IGE-CLIO 102

Tabla 57.

KMO y prueba de esfericidad de Bartlett para las dimensiones que conforman la puntuación total del CFP-IL..... 103

Tabla 58.

Varianza total explicada para las sub-dimensiones que conforman la puntuación total de CFP-IL 104

Tabla 59.

KMO y Prueba de Esfericidad de Bartlett para la dimensión Exigencias Psicológicas 104

Tabla 60.

Varianza total explicada de la dimensión Exigencias psicológicas 105

Tabla 61.

Matriz de Componentes rotados de la dimensión Exigencias Psicológicas..... 105

Tabla 62.

KMO y prueba de esfericidad de Bartlett para la dimensión Trabajo activo y desarrollo de habilidades 106

Tabla 63.

Varianza total explicada de la dimensión Trabajo activo y desarrollo de habilidades . 107

Tabla 64.	
<i>Matriz de componentes rotados para la dimensión Trabajo activo y desarrollo de habilidades</i>	107
Tabla 65.	
<i>KMO y prueba de esfericidad de Bartlett para la dimensión Apoyo social y calidad de liderazgo</i>	108
Tabla 66.	
<i>Varianza total explicada de la dimensión Apoyo social y calidad de liderazgo</i>	109
Tabla 67.	
<i>Matriz de componente principales rotado de la dimensión Apoyo social y calidad de liderazgo</i>	110
Tabla 68.	
<i>KMO y prueba de esfericidad de Bartlett para la dimensión Compensaciones.....</i>	111
Tabla 69.	
<i>Varianza total explicada para la dimensión Compensaciones.....</i>	112
Tabla 70.	
<i>Matriz de componentes rotados de la dimensión Compensaciones.....</i>	112
Tabla 71.	
<i>Prueba t de student para Exigencias Psicológicas.....</i>	113
Tabla 72.	
<i>Prueba t de student para la sub-dimensión Exigencias cuantitativas</i>	114
Tabla 73.	
<i>Prueba t de student para Trabajo activo y Desarrollo de Habilidades</i>	115

Tabla 74.

Prueba t de student para Apoyo social y calidad de liderazgo 115

Tabla 75.

Prueba t de student para Compensaciones..... 116

Tabla 76.

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para las dimensiones que componen la versión corta del CFP-IL 117

Tabla 77.

Tabla de conversión de puntajes por sub-dimensiones de Exigencias psicológicas 118

Tabla 78.

Tabla de conversión de puntajes por sub-dimensiones de Trabajo activo y desarrollo de Habilidades 118

Tabla 79.

Tabla de conversión de puntajes por sub-dimensiones de Apoyo social y liderazgo 119

Tabla 80.

Tabla de conversión de puntajes por sub-dimensiones de Compensaciones..... 119

Tabla 81.

Consistencia interna de las dimensiones de la versión corta del CFP-IL..... 121

Tabla 82.

Correlaciones obtenidas en test y re-test de la versión corta de la versión corta del CFP-IL 122

Índice de figuras

Figura 1.

Propuesta de Kalimo et al. (1988) del Modelo de variables intervinientes en la salud y los factores psicosociales 8

Figura 2.

Propuesta de Cortés (2007) para el concepto de factores psicosociales 17

Índice de anexos

ANEXO A.

Hoja de presentación del instrumento para la aplicación..... 146

ANEXO B.

Consentimiento informado..... 147

ANEXO C.

Cuestionario de datos socio-demográficos 148

ANEXO D.

Estructura inicial de aplicación de la versión corta del cuestionario de factores psicosociales intra-laborales (CFP-IL) 150

ANEXO E.

Estructura definitiva de la versión corta del cuestionario de factores psicosociales intra-laborales (CFP-IL) 154

ANEXO F.

Versión corta del cuestionario del instituto sindical de trabajo, ambiente y salud (ISTAS 21)..... 158

ANEXO G.

Versión corta del cuestionario indicador de gestión basado en el clima organizacional (IGE-CLIO)..... 164

I. Introducción

La actividad laboral para las personas puede representar un elemento paradójico, de acuerdo a lo planteado por Moreno (2011), debido a que el trabajo puede llevar a las personas a la excelencia y la auto-realización, o puede hacerle un daño inmenso a su salud ya sea a nivel físico, psicológico y/o mental; de modo que las condiciones laborales pueden considerarse como una amenaza para la salud, ya que si éstas no son adecuadas, pueden ocasionar accidentes y enfermedades. La atención sobre esta amenaza se ha centrado en los riesgos físicos, químicos y ambientales.

Sin embargo, entre las condiciones del ámbito laboral que ponen en riesgo a las personas se encuentran también los factores psicosociales, estos fueron definidos por primera vez en 1984 por el Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) como, “interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de la 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, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo”.

Esta conceptualización de los factores psicosociales resalta su importancia, debido a que delimita sus consecuencias no sólo sobre la organización sino también sobre la salud de los trabajadores (Moreno & Báez, 2010). Por esto resulta necesario trabajar en la prevención, Benavides et al. (2002) plantean la necesidad de establecer dos condiciones para minimizar las consecuencias negativas de estos factores: en primer lugar, se debe identificar y valorar su ocurrencia, y en segundo lugar, comparar el valor obtenido con un valor de referencia establecido previamente, para finalmente decidir cómo organizar las acciones preventivas.

En referencia al primer paso planteado por estos autores, la identificación y la valoración, se hace necesario contar con instrumentos válidos y fiables que proporcionen indicadores del nivel de presencia, riesgos o peligros existentes en las organizaciones donde se desarrollan las personas, dichos instrumentos deben incluir aspectos y características propios de la población a evaluar, de lo contrario se cometen errores al

traducir y adaptar los ítems a un lenguaje diferente al original, que modifican las propiedades psicométricas y por ende, la validez y fiabilidad de su medida (Lezama, 2013).

Esto ocurre frecuentemente en Venezuela, donde son pocos los instrumentos creados a partir de datos obtenidos en el país, en lugar de esto, son empleados instrumentos de origen europeo o americano que, en muchos casos, ni siquiera han sido validados en esta población.

Específicamente, para la medición de factores psicosociales, Blanco y Sandra (2013) en búsqueda de solventar esta situación, adaptaron a esta población la versión media del ISTAS 21 (cuestionario de factores psicosociales intra-laborales), el cual fue validado posteriormente por La Cruz et al. (2017) con la intención de establecer sus propiedades psicométricas y con ello, proveer un instrumento adecuado para la medición de estos factores.

Continuando esta línea de investigación, en el presente estudio se planteó como objetivo desarrollar una versión corta del cuestionario de factores psicosociales intra-laborales (CFP-IL), a partir de los resultados obtenidos en la validación de La Cruz et al. (2017), así como analizar sus propiedades psicométricas en función a determinar su aplicabilidad al contexto laboral venezolano, mediante la utilización de un instrumento válido y fiable. Con esto se provee a la disciplina de la psicología y las ciencias sociales, una herramienta que favorece la identificación de los factores psicosociales intra-laborales, facilitando a su vez la toma de decisiones orientadas a proteger la salud y el bienestar de los trabajadores.

II. Marco teórico

El estudio de los factores psicosociales ha tomado gran relevancia por el impacto que se ha determinado que tienen sobre la salud y el bienestar de los trabajadores. Desde 1984, cuando el Comité Mixto OIT-OMS presentó uno de los primeros conceptos para esta variable, son muchos los autores que la han asumido como parte de sus objetos de estudio. Asimismo, son diversas las instituciones que promueven la creación de herramientas para su evaluación e identificación, con el objeto de impulsar el conocimiento que sobre ellos existe y proveer a los trabajadores de herramientas que les permitan, potenciar aquellos factores que les impactan de manera positiva, y mermar la acción de aquellos que les repercuten de forma negativa.

Se presentan entonces a continuación algunos conceptos relevantes, para el entendimiento y abordaje de los factores psicosociales, así como, las propuestas de diversos autores sobre este concepto, su relación con la salud y con el trabajo, sus antecedentes dentro del área investigativa, junto con el estado actual de su estudio en Venezuela además del marco legal bajo el cual están amparados en este país, así como la forma de evaluarlos.

2. 1. Definiciones generales

La salud es un concepto al que se ha prestado gran importancia desde el momento en que se identificó su repercusión sobre el bienestar y la satisfacción de los seres humanos. En 1946, la Organización Mundial de la Salud la definió como “estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades” (Organización Mundial de la Salud, 2013). Aquí destaca la condición por la cual el individuo es consciente de sus propias capacidades o potencialidades y puede utilizarlas como medio para afrontar las tensiones normales de la vida, garantizando así el poder trabajar de forma productiva y fructífera, aportando con esto, una contribución a su comunidad. Al identificar el término como un “estado”, se le otorga cierto protagonismo al individuo en sí mismo, sobre la determinación de su propia condición de salud.

Este concepto, ha evolucionado con el paso del tiempo hacia una definición en torno a “proceso” más que a “estado”. Diversos autores como Lafranboise (1973 c.p. Vergara, 2007) proponen que la salud está determinada por una variedad de factores que se pueden agrupar en cuatro grandes componentes: estilo de vida, medio ambiente, organización de la atención de la salud y biología humana. Estos interactúan entre sí conformando entonces un “proceso” de salud.

A partir de entonces, se introducen en el análisis del proceso de salud, algunos elementos con los que pudiera estar relacionada, como por ejemplo: factores sociales, económicos, culturales, físicos, químicos y psicológicos; reforzando la importancia de entender la relación salud-enfermedad “no sólo como un proceso biopsíquico sino ante todo como un proceso social”, donde la búsqueda de prevenir o curar una enfermedad determinada, debe estar atada a un esfuerzo por entender cómo lograr el desarrollo óptimo de las potencialidades humanas (Laurell y Noriega, 1989 c.p. Yanes, 2003), enfocando entonces el trabajo desde un modo biológico, psíquico y social de vivir, que mantiene un vínculo íntimo con la salud.

En las últimas décadas, los avances tecnológicos, las condiciones socioeconómicas y las políticas tanto en el ámbito nacional como en el internacional, han cambiado de forma significativa y con ello, se han modificado las condiciones de trabajo, transformando la vida laboral en un panorama de incertidumbre (Flores, 2011). Todo esto va dejando a su paso, una variedad de efectos que impactan de forma directa o indirecta en la salud y calidad de vida de los trabajadores.

Son diversas las instituciones que han trabajado en pro a mejorar de forma significativa el desempeño de los trabajadores en sus puestos de trabajo. La Organización Panamericana de la Salud (2014), establece como parte del concepto de salud laboral/ocupacional, la “promoción y mantenimiento en el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones”, haciendo especial énfasis en la necesidad de prevenir enfermedades ocupacionales así como proteger a los trabajadores en el desarrollo de sus funciones velando por la adaptación de los espacios ocupacionales a las aptitudes fisiológicas y psicológicas de los ocupantes.

Se puede desprender que todos los conceptos describen el término salud como un proceso relacionado con el bienestar físico, mental, social y psicológico de los trabajadores, en el cual intervienen múltiples factores. La noción de psicosocial, busca dar respuesta a elementos de carácter psicológico que están relacionados con componentes sociales. Flores (2011) propone que en el ámbito de las organizaciones, el proceso de abordaje psicosocial, es utilizado como estrategia de prevención de la salud laboral, se realizan proyectos de investigación que impactan sobre las representaciones organizacionales con respecto a la salud de los trabajadores, evidenciándose entonces la importancia del estudio de la relación existente entre la salud y el trabajo.

2. 2. Relación salud - condiciones de trabajo

El trabajo es el medio por cual se obtienen recursos económicos, bienestar material y participación en la sociedad, además puede representar una forma de alcanzar la identidad del individuo y el estatus social (Organización Mundial de la Salud, 2010). En referencia a esto Kalimo, El-Batawi y Cooper (1988) señalan que el trabajo permite a la persona tener sensación de pertenencia, ser importante, necesario y valioso, fomentando la socialización y la obtención de apoyo a través de las relaciones interpersonales, asimismo le permite desarrollar aptitudes, utilizar y adquirir nuevos conocimientos, permitiéndole asumir funciones diferentes a la cotidianidad explotando diversas facetas de su personalidad; además de proporcionar capacidad económica para satisfacer necesidades básicas.

De acuerdo a esto, el estar activo en alguna forma de empleo genera beneficios y bienestar para las personas, incluso si éstas tienen alguna enfermedad o discapacidad, al ser incluidas en una forma de trabajo remunerado, tiende a mejorar su estado de salud además, al mantener un estado óptimo de salud, las empresas y organizaciones también se ven favorecidas, como señala la Organización Mundial de la Salud (2010) “las compañías más exitosas y competitivas son aquellas que tienen los mejores registros de salud y seguridad, además de contar con los trabajadores más seguros, sanos y satisfechos”.

Esto se traduce en términos de productividad, competitividad y sustentabilidad de las empresas u organizaciones, para la economía nacional de los países y finalmente para

la economía global, debido a que según los datos de la Organización Mundial de la Salud (2010) los trabajadores conforman casi la mitad de la población, por tanto la falta de salud y seguridad impacta en la economía, al reducir la competitividad de las empresas e inhibir el crecimiento económico.

Para evitar daños en los trabajadores, las empresas deben velar por mantener entornos de trabajo saludable, los cuales son definidos por la Organización Mundial de la Salud (2010) como “aquellos donde existe bienestar físico, mental y social, además de ausencia de enfermedad, existiendo entre los trabajadores y jefes colaboración para la mejora continua, promoviendo y protegiendo la salud, seguridad, bienestar y la sustentabilidad del ambiente de trabajo”, incluyendo:

- El espacio físico de trabajo.
- El medio psicosocial del trabajo, su organización, la cultura y ambiente de trabajo.
- Los recursos de salud personales en el espacio de trabajo.
- Las formas en que la comunidad busca mejorar la salud de los trabajadores, sus familias y de otros miembros de la comunidad.

En el ámbito laboral los trabajadores están expuestos a diferentes riesgos que afectan su salud que pueden asociarse directa o indirectamente con accidentes laborales. Las influencias directas son aquellas condiciones peligrosas del espacio de trabajo, que ponen en peligro su vida o a su integridad física, mientras que en las indirectas se carece de control para evitar el daño, entre ellas se encuentra los factores y riesgos psicosociales, como por ejemplo: dormir mal, auto-meducarse, consumir bebidas alcohólicas, sentirse deprimidos, sentirse ansiosos, irritables y nerviosos, sentirse intolerantes y enojados; esto hace que los trabajadores se distraigan momentáneamente, cometan errores, sus cuerpos estén estresados, incrementando así la probabilidad torceduras y contracturas, fallen en actividades normales que requieren coordinación mano-ojo o pie-ojo (Organización Mundial de la Salud, 2010), esto sólo a modo de ejemplo.

A principios del siglo XX se investigaban los factores humanos que influían en el mantenimiento de la salud, en búsqueda de condiciones psicológicas que influyen en la actividad laboral, con interés de demostrar que la salud está relacionada con factores

psicosociales presentes en el trabajo y determinar cuál es la función de esos factores, ya que éstos pueden contribuir como causa de enfermedad, agravarla e influir en su mejoría y rehabilitación (Kalimo et al., 1988).

Las condiciones laborales tienen un impacto en los trabajadores de forma positiva o negativa, causando o previniendo enfermedades profesionales específicas y siendo uno de los elementos multi-causales de los desórdenes mentales (Kalimo et al., 1988). Siendo afirmado esto por la Organización Mundial de la Salud (2010) al señalar que las enfermedades mentales en los trabajadores pueden impactar negativamente en el desempeño del trabajo, así como la actividad laboral puede influir sobre la salud mental y el desarrollo de desórdenes mentales.

En relación a esto, Joti (s/f c.p. Organización Mundial de la Salud, 2010) en el Consorcio para la Salud Organizacional y el Cuidado de la Salud Mental señala entre las múltiples causas de desórdenes mentales a los factores del espacio laboral, los cuales, de acuerdo a su planteamiento, pueden incrementar la posibilidad de ocurrencia de un desorden mental o agravarlo, contribuyendo también al distrés mental, humor depresivo, ansiedad y burnout.

Kalimo et al. (1988) plantean que los factores psicosociales se originan dentro de una estructura social y afectan al organismo, a través de la percepción y de la experiencia, pudiendo considerarse causantes de enfermedades, al provocar reacciones cognitivas, afectivas, conductuales o fisiológicas; por el desajuste en la interacción de las oportunidades laborales y Exigencias del medio con las necesidades, facultades y expectativas individuales.

Entre las afecciones cognitivas, estos autores señalan la disminución de la capacidad de concentración, de creatividad y de la toma de decisiones, mientras que en lo afectivo plantean la aparición de ansiedad, depresión, alienación, fatiga mental, apatía e hipocondría, en cuanto a las conductas, pueden aumentar el consumo de alcohol, tabaco, drogas, el correr riesgos innecesarios en el trabajo y en la circulación vial y el comportamiento agresivo y violento hacia otros o contra sí mismo. En lo fisiológico, nombran enfermedades y reacciones al estrés.

A las consecuencias planteadas por Kalimo et al. (1988), el Comité Mixto OIT-OMS (1984) agrega secuelas psicológicas, debido a que los factores de estrés psicosocial inherentes al trabajo y a las condiciones de empleo actúan durante largo tiempo, las Exigencias y la sobrecarga de las personas, pasando sus recursos para afrontar éstos y los próximos, hace que se manifiesten actitudes negativas, irritación, preocupación, tensión, depresión, mal funcionamiento de las facultades cognoscitivas (capacidad para concentrarse, para memorizar y para tomar decisiones) y comportamientos obsesivos, rígidos e irreflexivos.

Esta relación entre los factores psicosociales y la salud se puede observar en la figura 1, donde Kalimo et al. (1988) muestran el Modelo de variables intervinientes en la salud y los factores psicosociales, en la cual se refleja que el individuo se desarrolla en un ambiente social, respondiendo ante la estimulación en base a un programa biológico, donde los mecanismos patógenos (cognitivo, afectivo, conductual o fisiológico) pueden promover o evitar el desarrollo de enfermedades, además este es un proceso bidireccional donde el ambiente influye en la persona y viceversa.

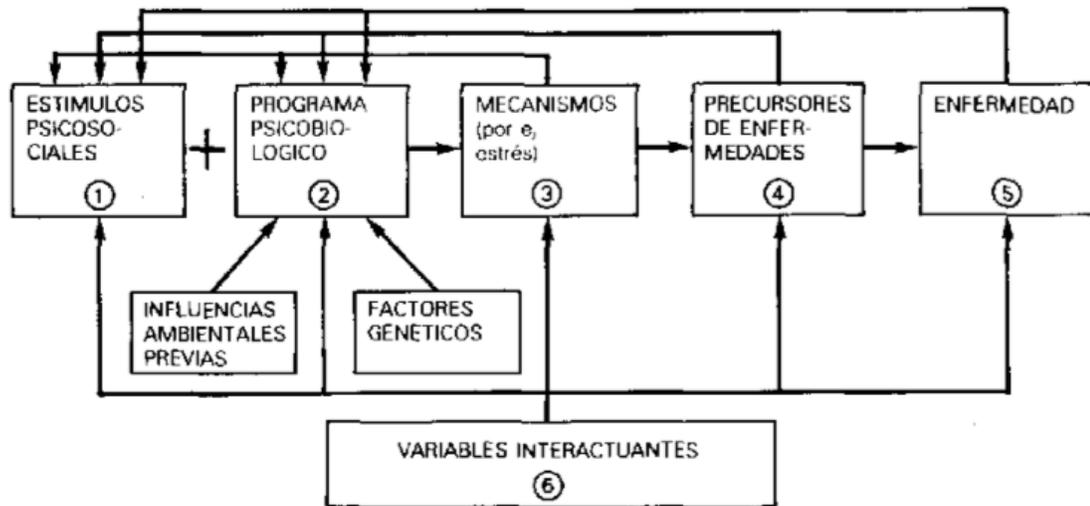


Figura 1. Propuesta de Kalimo et al. (1988) del Modelo de variables intervinientes en la salud y los factores psicosociales

El Consorcio para el cuidado Organizacional de la salud Mental (c.p. Organización Mundial de la Salud, 2010) señala entre los factores psicosociales el apoyo psicológico, cultura organizacional, liderazgo y expectativas claras, educación y respeto, ajuste psicológico al trabajo, crecimiento y desarrollo, reconocimiento y recompensa, participación e influencia, administración de la carga de trabajo, compromiso, balance, protección psicológica.

Por su parte, la Organización Mundial de la Salud (2010) ha identificado entre los factores psicosociales dañinos para la salud los siguientes:

- Contenido de la tarea: cuando estas son rutinarias con ciclos de trabajo cortos, fragmentado o sin sentido, desaprovechamiento de habilidades.
- Carga y ritmo de trabajo: la sobrecarga o poca carga de trabajo, ritmo mecánico, presión de tiempo.
- Horario de trabajo: cambios de turno, trabajo nocturno, horarios inflexibles, horario indefinido, jornadas extensas u horarios no sociables.
- Control: poca participación en la toma de decisiones, falta de control en la sobrecarga de trabajo, ritmo de trabajo y horarios.
- Entorno y equipo: equipo insuficiente, inapropiado sin mantenimiento, pobres condiciones del entorno como falta de espacio o luz, ruido excesivo.
- Cultura y función organizacional: pobre comunicación, falta de soporte para resolver problemas y para desarrollo personal.
- Relaciones interpersonales en el trabajo: aislamiento social o físico, conflictos interpersonales, pobre relación con supervisores o compañeros, falta de soporte social.
- Rol en la organización: Ambigüedad de rol, conflicto de rol, ser responsable de personas.
- Relación del trabajo con el hogar: demandas conflictivas en el trabajo y el hogar, poco apoyo en el hogar, problemas por doble carrera.

El impacto de la cultura y la sociedad en la formación del individuo y su subjetividad, en el área de trabajo, conlleva la influencia de las condiciones laborales objetivas en los mecanismos de internalización del trabajador para dar respuesta a dichas

condiciones (Tovalin & Rodríguez, 2011). Con el pasar del tiempo, la relevancia y el creciente interés en el estudio de los factores psicosociales en el entorno laboral, se han planteado una gran variedad de conceptos que buscan explicar el efecto que tiene el trabajo sobre la subjetividad del trabajador o trabajadora. Es por esto que se hace necesario facilitar su comprensión, conocer cómo a través del tiempo ha evolucionado el término y cómo es definido por algunos autores.

2. 3. Antecedentes de los factores psicosociales laborales

Dada la relevancia de este concepto, resulta de interés estudiar su evolución histórica, razón por la cual se presenta a continuación algunos hitos que dieron paso a su aparición y el fortalecimiento de su importancia como objeto de estudio.

Los efectos de los factores psicosociales sobre la salud de los trabajadores, habían sido un problema a lo largo de todo el siglo XX, cuestión que fue ignorada hasta 1974, cuando se hace énfasis en esta problemática con el llamado a la Asamblea Mundial de la Salud cuyo propósito era documentar la relevancia que tienen los efectos de los factores psicosociales intra-laborales sobre la salud de los trabajadores (Moreno & Báez, 2010). Con esto, inicia de manera formal el interés por el estudio de los factores psicosociales y su relación con la salud laboral, lo que permitió que el tema ganara mayor amplitud y con ello mayor complejidad.

En la década de 1980, la Organización Internacional de Trabajo estableció de manera formal, la presencia de factores que surgían de las interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, la satisfacción, condiciones de la organización y de las capacidades del trabajador o trabajadora, las necesidades, cultura y su situación personal fuera del trabajo. Finalmente, en el año 1984, el Comité Mixto OIT-OMS publica uno de sus primeros documentos oficiales, en el cual aborda el tema de los factores psicosociales en el trabajo y reconoce la complejidad de los mismos, al considerar que representan un conjunto de percepciones y experiencias de los trabajadores y trabajadoras. De igual forma constata el origen de la problemática hacia 1974, con la revolución industrial, fecha en que se documenta la importancia y efectos de los factores psicosociales en el trabajo, sobre la

salud de los trabajadores, en la llamada Asamblea Mundial de la Salud (Moreno & Báez, 2010).

El informe presentado por la Organización Internacional del Trabajo le concedió importancia al trabajador y a sus necesidades. Dicho informe abordó las consecuencias de la falta de atención sobre los factores psicosociales, la cual, no recae únicamente sobre los trabajadores, sino sobre la misma organización.

En este momento, se crea una de las primeras listas de factores psicosociales, vigente en la actualidad, en la cual se encuentran: la inadecuada utilización de las habilidades, la sobrecarga de trabajo, el conflicto de autoridad, la desigualdad en el salario, la falta de control, los problemas de las relaciones laborales, la falta de seguridad en el trabajo, el peligro físico y el trabajo por turnos (Moreno & Báez, 2010). A partir de la creación de las listas de factores psicosociales, es cuando el concepto de factores psicosociales laborales y de factores organizacionales laborales se asocian y tienden a intercambiarse, ya que ambos expresan la importancia que tienen los factores sociales en la conducta y en la salud de los trabajadores, tanto positiva como negativamente.

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 et al. (1988), en dicho documento se establece que los factores psicosociales surgen de la percepción y experiencia de los trabajadores, asimismo, expone que son influenciados por una gran cantidad de elementos que afligen al trabajador. Moreno y Báez (2010), proponen que el trabajo realizado por estos autores fue de gran relevancia, ya que poseía una diferencia con respecto a lo establecido por el Comité Mixto OIT-OMS en 1984, esta era que los factores psicosociales 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.

En 1991, Erikson propone que para poder delimitar el concepto de factores psicosociales laborales es importante comenzar por hacer una aproximación inicial de lo

que comprende el abordaje de lo psicosocial. Al extrapolar estos elementos hacia los factores psicosociales laborales, se desprende que:

- Desde el aspecto psicológico, se desarrollan procesos cognitivos de conciencia de lo exterior, todo aquello de lo que se percata el individuo que sucede a su alrededor y también en su interior. A manera de ejemplo, se refiere a aquellos elementos de los que los miembros de una organización pueden estar conscientes, pero solamente de manera parcial, ya sea por estar habituados a ellos o por la necesidad de atender a otras situaciones que resultan prioritarias antes que aquella que proviene de manera rutinaria del trabajo.
- Otro elemento del aspecto psicológico, es la dinámica del conflicto, aquí se hace referencia a la perturbación que puede darse en el individuo por estar sometido a un factor psicosocial, que bien puede ser negativo o positivo.
- Un tercer elemento, es el progresivo proceso que se lleva a cabo y que implica condiciones somáticas, cognitivas, y sociales, punto que lleva a considerar cómo pueden vincularse los factores psicosociales negativos y positivos con el individuo, pero desde una óptica biopsicosocial.
- Como último punto, destaca el factor tiempo, referido al pasado y al futuro es decir, a la temporalidad de los factores psicosociales en el trabajo, su duración, la exposición del trabajador frente a ellos así como la expectativa que se tiene de ellos a mediano y largo plazo.

Desde el aspecto social, Erikson (1991) habla de la dimensión comunitaria en la que el individuo se mueve, y en la que deberá encontrarse a sí mismo. El autor refuerza la necesidad de visualizar el impacto de estos factores sobre el individuo, tanto en lo particular como en lo colectivo.

En los últimos años, los factores psicosociales en el trabajo se han convertido en una prioridad emergente para organismos internacionales como la Unión Europea y la Organización Mundial de la Salud, la ya mencionada Organización Internacional del Trabajo, quienes insisten permanentemente en la necesidad de 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 (Juarez & Camacho, 2011). Estos autores exponen que, desde que se llevó a cabo la primera publicación sobre los factores psicosociales hasta la actualidad, 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, evidenciando de igual forma, la necesidad de dar continuidad al abordaje y aproximación a este concepto. A continuación se presentan algunos de los conceptos más relevantes sobre el tema.

2. 4. Definiciones de factores psicosociales laborales

Previo a ofrecer una conceptualización para esta variable, cabe hacer una diferenciación entre los conceptos de factores psicosociales, factores de riesgo psicosocial y riesgos psicosocial, términos usados coloquialmente casi de forma indiscriminada aun cuando en su esencia mantienen diferencias. De acuerdo a Moreno (2011), los factores psicosociales laborales expresan la importancia que tienen los actores sociales en la conducta y en la salud de los trabajadores, tanto positiva como negativamente es decir, son descriptivos, apuntan a la estructura organizacional, a las condiciones psicosociales del trabajo como pueden ser, la cultura corporativa, el clima laboral, el estilo de liderazgo o el diseño del puesto de trabajo. Estos factores pueden ser tanto positivos como negativos.

Mientras que los factores de riesgo psicosocial, hacen referencia a los factores organizacionales que tienen efectos negativos sobre la salud (Moreno & Báez, 2010). A esto Moreno (2011) agrega, que tienden a ser predictivos de la probabilidad de lesiones que pueden generarse por las condiciones organizacionales, ya que pueden ser desencadenantes de tensión y estrés laboral, alterando el equilibrio de los recursos y capacidades para responder a las actividades laborales, entre estos pueden mencionarse entre otros la falta de control en el trabajo, horas de trabajo, intensidad del ritmo de trabajo,

horarios cambiantes e imprevisibles, mala comunicación organizacional ascendente y ambigüedad o sobrecarga de rol.

Asimismo, Moreno & Báez (2010) plantean que el riesgo psicosocial es un acontecimiento, situación específica, resultante de la organización del trabajo, el cual afecta a la salud del trabajador y cuyas consecuencias dañan la salud de los trabajadores de forma importante. Además este suele tener como antecedentes los factores psicosociales de riesgo.

Por lo tanto, los factores psicosociales, tienen efectos negativos y positivos sobre la salud de los trabajadores, los factores de riesgo psicosociales causan consecuencias negativas menores, mientras que los riesgos generalmente originan secuelas importantes para la salud, sin embargo para efectos de los objetivos de la presente investigación se tomaron en cuenta solo los factores psicosociales intra-laborales.

Como se ha señalado previamente, una de las primeras conceptualizaciones, es la aportada por el Comité Mixto OIT-OMS en 1984, según la cual los factores psicosociales en el trabajo “consisten en 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). Esta definición, muestra la importancia que se da al trabajador real y a sus necesidades, insistiendo de igual forma en las consecuencias de restar atención a estos factores evidenciando su impacto sobre la salud de los trabajadores y trabajadoras, y por ende sobre la empresa.

Para este concepto, Delgadillo (2011) propone una crítica destacable, ya que según su perspectiva, si bien este concepto pretende ser amplio, presenta cierta ambigüedad por la falta de precisión dada su extensión, lo cual se advierte en los elementos implicados en él: por un lado el individuo y por el otro el trabajo. El primero concebido desde su situación biográfica y el segundo considerado como condición, entorno y fuente de la satisfacción o no del primero. Ambos atravesados por elementos psicológicos, la percepción y la vivencia.

La autora propone entonces como alternativa, el siguiente concepto para los factores psicosociales laborales, “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, estos elementos deben ser estudiados en sus relaciones, procesos, causas y efectos, e historia, y que en una amplia y profunda mirada social llevan a reflexionar sobre la igualdad” (p.81).

La noción de “estado” de bienestar psicológico y social total de un individuo en un entorno cultural dado, para la autora, es indicativo de una situación de ánimo y afectos fundamentalmente positivos. Asimismo para ella, el término “proceso”, es indicativo de la transformación que se incuba a partir de la articulación de diferentes factores, que en su expresión positiva, llevan a un estado de mejora del individuo., mientras que por “resultado”, se refiere a la condición final que se observa como consecuencia de los efectos de una causa o un conjunto de causas que colocan al individuo en un estado positivo de integración social.

Los factores psicosociales laborales señalan las condiciones del ambiente laboral relacionadas con la organización, tipo de trabajo y realización de la tarea, las cuales afectan el bienestar físico, psicológico y social del trabajador de forma positiva o negativa (Pando, Varillas, Aranda, & Elizalde, 2016).

Adicionalmente, desde la óptica de la sociología fenomenológica, los factores psicosociales labores, cuentan con dos dimensiones, objetiva y subjetiva del individuo, así como una interacción entre uno y otro u otros individuos, mediante la ordenación de las cosas por medio del lenguaje. Por lo tanto, los factores psicosociales laborales están configurados por el conocimiento social que de ellos tengan los individuos, aprehendido por medio de los miembros de las instituciones sociales, que en este caso, representan las organizaciones. Para ello, la intersubjetividad, constituye un elemento importante que señala la relevancia del mundo externo al individuo, en el que se viven relaciones sociales, con las que se comparten signos en un sentido objetivo y signos en un sentido subjetivo.

Con base en lo anterior, Delgadillo (2011) propone que es posible sostener y comprender que el individuo no necesariamente sabe cuándo ni cómodo está expuesto a

factores psicosociales en el trabajo, el individuo está apto en el mejor de los casos para describir su estado psicológico y su interacción social, lo que no significa que sea capaz de explicarlo, tal vez sí intuirlo, mas no de comprenderlo en detalle, en la complejidad de las relaciones que están en juego de los diferentes componentes involucrados. Esta misma autora hace una referencia a las consecuencias que se pueden generar, tanto a nivel positivo como negativo, por el impacto o exposición a los factores psicosociales laborales.

Entre las consecuencias positivas, cuando se trata de factores de tal naturaleza, puede evidenciarse motivación, iniciativa, sentimiento de pertenencia al equipo de trabajo, identificación con la institución, alta productividad, mejora de la calidad, desde los procesos hasta el producto terminado, presentación de propuestas de mejora.

Sobre las consecuencias negativas, se desprenden: cuadros psicopatológicos, dermatitis, ansiedad, depresión, rumiación cognitiva, jaquecas, adicciones, distorsiones en el auto-concepto, baja autoestima, debilitamiento en la voluntad, dificultad para interactuar, hostilidad generalizada hacia los compañeros de trabajo, aislamiento, pobre o nula comunicación con los compañeros de trabajo.

Dando continuidad a la aproximación sobre los factores psicosociales, cabe hacer mención a la propuesta de Cortés (2007) quien los define 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).

Este autor propone que existe una interacción recíproca entre varios factores tales como, características del puesto que desempeña el trabajador, organización del trabajo, características de la persona y elementos fuera del entorno laboral, que influyen ya sea positiva o negativamente, sobre la salud, la seguridad, el rendimiento y la satisfacción del trabajador. En la figura 2 presentada a continuación, se esquematiza el concepto presentado por el autor:

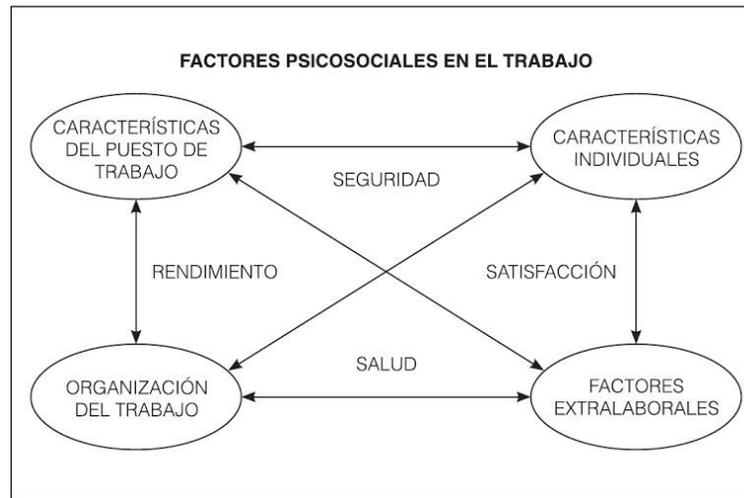


Figura 2. Propuesta de Cortés (2007) para el concepto de factores psicosociales

Las constantes transformaciones tecnológicas de las últimas décadas, han establecido un contexto con una complejidad cada vez más creciente en el campo laboral, los procesos de transformaciones de los bienes de consumo son cada vez más complejos (Delgadillo, 2011). En medio del torbellino de cambios, se encuentra el hombre y las repercusiones de tales modificaciones, muestran una influencia directa sobre su salud y sus entornos de actuación donde, como se ha señalado, destaca el trabajo.

Como cierre a las conceptualizaciones presentadas para factores psicosociales laborales, cabe hacer mención a la propuesta de Tovalin y Rodríguez (2011), quienes proponen que dichos factores al interactuar con la subjetividad, dan 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, se deja de lado la visión mecánica y transversal de la Organización Internacional del Trabajo acerca de los factores psicosociales abriendo paso a una perspectiva más holística.

Los factores psicosociales en el trabajo, constituyen uno de los temas que mayor preocupación y atención han generado en las últimas décadas por su relación con el bienestar y la salud de los trabajadores y trabajadoras, esto en palabras de Feldman y Blanco (2012), quienes adicionalmente plantean que las investigaciones realizadas en diversos países muestran una gran cantidad de información sobre cómo las condiciones psicosociales en el trabajo pueden afectar a los trabajadores y trabajadoras.

2. 5. Tipos de factores psicosociales laborales

Con el objeto de clarificar la multiplicidad de factores psicosociales laborales existentes, así como definir con mayor especificidad su impacto sobre el trabajador y su salud, son muchas las clasificaciones que han propuesto diversos los autores. Detallamos a continuación algunas de ellas.

Se propone dividir a los factores psicosociales laborales en directos o indirectos, entendiendo a los primeros como aquellos que se suscitan por la dinámica y las contradicciones propias de la institución; por indirectos, los que se producen por elementos ajenos a la institución, sean producto o no de la dinámica de esta última o de sus contradicciones (Delgadillo, 2011). A continuación se resaltan algunas referencias para cada categoría.

Como ejemplo de los factores psicosociales directos podemos mencionar, la modernización en la planta productiva, reingeniería en los procesos de trabajo, políticas de recorte de personal, estilos de liderazgo, visión, misión, metas institucionales, valores de la organización, relaciones humanas, motivación, comunicación, conflictos profesionales o personales, ejercicio del poder formal e informal, condición biográfica del personal.

Respecto a los factores directos psicosociales, alcanzando un mayor nivel de especificidad, puede mencionarse la sobre-exigencia del trabajo, es decir la demanda de una alta eficiencia en corto tiempo y sin errores, se trata de una condición que va más allá de la exigencia de desempeño sobre un puesto determinado y que puede generar importantes repercusiones en la salud del trabajador como el mobbing o burnout.

Por otra parte, en cuanto a los factores psicosociales indirectos, puede mencionarse como algunos ejemplos que los componen, la violencia por parte de usuarios externos a la organización, desde los reclamos ofensivos hasta la pérdida de la vida. Se incluyen también temas de índole económico como especulaciones del mercado, cuyo resultado sea la reducción de personal, inestabilidad de la plantilla laboral, que estimulen un sentido de vulnerabilidad exacerbado, o en su defecto, una favorable colocación en el mercado, de acuerdo con el giro de la organización que aliente grandes expectativas individuales.

Esta autora, propone también la consideración de factores no psicosociales directos e indirectos, como parte de la clasificación (Delgadillo, 2011). Entendiendo que los primeros se refieren a aquellos que son producto de las características propias de la institución, por ejemplo la presencia de sustancias peligrosas, ruido, maquinaria de alto riesgo, disposición del espacio, entre otros. En cuanto a los factores no psicosociales se refiere, se entiende que engloban aquellos de orden natural, eventos que en parte pudieran haberse producido por la participación del hombre; en palabras del autor, destacan los siguientes ejemplos: alteraciones de los ciclos naturales que afectan sensiblemente a diferentes poblaciones en el mundo, como ciclones, tsunamis, terremotos, sequías, plagas, entre otros.

En algunos casos, existe la posibilidad de que puedan evidenciarse dos o más de los factores psicosociales y no psicosociales en un caso específico. Esto implica que se pueden encontrar desde casos puros, en los que únicamente interviene un tipo de factor, hasta otros con un nivel de complejidad mayor dado que involucran tipos de factores que se mezclan en todas las permutaciones posibles: factores psicosociales directos como indirectos, factores psicosociales directos con factores no psicosociales, factores psicosociales indirectos con factores no psicosociales, ya sean directos o indirectos.

A efectos de esta investigación se considerarán, únicamente, los factores psicosociales directos, ya que los mismos se alinean a los objetivos que se quieren alcanzar y comprenden las dimensiones que se pretende evaluar.

Por su parte, Cortés (2007) propone un esquema para la clasificación de los factores psicosociales, que va determinado por los elementos que los motivan.

- Las características del puesto de trabajo: hacen referencia a diversas dimensiones de dicho puesto, como iniciativa y/o autonomía, ritmos de trabajo, monotonía, niveles de responsabilidad y cualificación requeridos. Todas las dimensiones asociadas a esta categoría, dan a entender que las características del puesto pueden influir en el rendimiento, satisfacción, seguridad y salud del trabajador que lo ocupa, sin embargo hace una distinción especial haciendo referencia a que los efectos pueden variar en función a la persona que ocupe el cargo, por ejemplo una persona ansiosa

puede verse afectada en mayor medida por un factor determinado, en comparación con otra que no lo es.

- La organización del trabajo: la estructura de la organización, la distribución del tiempo libre así como, las características de la empresa, pueden ser generadores de factores psicosociales. La conducta del trabajador está condicionada por características personales y por el contexto en el que se halla, por esto la empresa debe cambiar su propia estructura para obtener satisfacción laboral, lo cual se logra alcanzando mejoras en la comunicación y estilos de mando, y permitiendo la participación del trabajador en la toma de decisiones.

En cuanto a las características de la organización, se considera que éstas pueden influir en la calidad de vida del trabajador, destacan la actividad, localización, morfología, dimensión e imagen de la empresa, como algunos de los factores en cuestión. Es de hacer notar que el autor no propone una categoría especial para este segmento, sino que lo incluye como parte de los factores atribuible a la organización del trabajo.

- Características personales: los trabajadores poseen características o rasgos de personalidad que los diferencian unos de otros, esto hace que los factores psicosociales influyan de manera diferencial en la salud de cada uno de ellos, en función a la conjunción entre su entorno laboral y sus características personales. El autor propone que existen factores tanto individuales como extra-laborales que permiten la adaptación o no a diversas situaciones de exposición a los factores psicosociales.

Con este último punto, se cierra la presentación de las tres categorías propuestas por Cortés (2007) para la clasificación de los factores psicosociales laborales, integrados por los grupos que los originan. A continuación en la tabla 1 se presenta un resumen de la propuesta del autor.

Tabla 1. *Clasificación de los factores psicosociales según Cortés (2007)*

CLASIFICACIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES		
Características del puesto de trabajo	Organización del trabajo	Características personales
<ul style="list-style-type: none"> - Iniciativa/autonomía - Ritmos de trabajo - Monotonía/repetitividad - Nivel de cualificación exigido - Nivel de responsabilidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Estructura de la organización <ul style="list-style-type: none"> - Comunicación en el trabajo - Estilos de mando - Participación en la toma de decisiones - Asignación de tareas • Organización del tiempo de trabajo <ul style="list-style-type: none"> - Jornadas de trabajo y descansos - Horarios de trabajo • Características de la empresa <ul style="list-style-type: none"> - Actividad - Localización - Morfología - Dimensión - Imagen 	<ul style="list-style-type: none"> • Características individuales <ul style="list-style-type: none"> - Personalidad - Edad - Motivación - Formación - Actitudes - Aptitudes • Factores extralaborales <ul style="list-style-type: none"> - Factores socioeconómicos - Vida familiar - Entorno social - Ocio y tiempo libre

Con el objeto de presentar un abordaje más completo, a continuación se muestra otra de las clasificaciones propuestas para los factores psicosociales. Si bien hasta el momento, el foco de interés se ha centrado en los factores psicosociales en el trabajo, excluyendo la existencia de factores psicosociales fuera del trabajo, los cuales generan de igual forma impacto sobre la salud de los trabajadores y trabajadoras.

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). Como se ha señalado anteriormente, a estos factores se les conoce como factores psicosociales laborales.

Por su parte, los factores psicosociales extra-laborales son externos a la organización, engloban 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). Como ejemplo de los factores psicosociales extra-laborales, se puede mencionar: el tiempo fuera del trabajo, las relaciones familiares, la comunicación y las relaciones interpersonales, la situación económica del grupo familiar, las características de la vivienda

y de su entorno, la influencia del entorno extra-laboral en el trabajo y el desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda.

Sin embargo, para efectos de la presente investigación serán tomados en cuenta los factores intra-laborales aun cuando los extra-laborales igualmente influyen en la salud del trabajador.

Adicionalmente Schaufeli & Salanova (2002) plantean que los factores psicosociales pueden dividirse también en otras dos categorías, la primera de ella hace referencia los estresores o demandas laborales, donde se agrupan aspectos físicos, sociales y organizacionales que requieren esfuerzo sostenido, asociados a ciertos costes fisiológicos y psicológico, por ejemplo: sobrecarga cuantitativa de trabajo y el conflicto de rol, estos desencadenan consecuencias negativas, entre muchas otras: burnout, falta de motivación hacia el trabajo, aumento de los niveles de ansiedad y depresión relacionadas con el trabajo, el absentismo laboral y disminución del desempeño.

Para la segunda categoría se refieren a recursos personales y laborales, como aquellos aspectos físicos, psicológicos, sociales y organizacionales que son funcionales en la consecución de las metas, produciendo consecuencias positivas, tales como: reducción de las demandas laborales, el crecimiento y desarrollo personal y profesional. Estos recursos pueden ser de índole personal laboral.

En los recursos personales se agrupan las características de las personas, mientras que en los laborales se tiene el nivel de autonomía en el trabajo, el feedback o retroalimentación sobre las tareas realizadas, y la formación que oferta la organización (Schaufeli & Salanova, 2002).

2. 6. Aproximación en Venezuela

Entre los estudios de factores psicosociales realizados en Venezuela se pueden nombrar en primer lugar el estudio realizado por Feldman y Blanco (2012), quienes al realizar una revisión de artículos, tesis de grado y trabajos de ascensos que han versado sobre esta temática y existentes en bases de datos electrónicas disponibles en las universidades venezolanas, encontraron que la investigación en el país para ese momento

se encontraba en estado incipiente, debido a que la mayor parte de las investigaciones revisadas abordan los efectos de estos factores, como el burnout y el estrés ocupacional, y no los factores psicosociales en sí.

Feldman y Blanco (2012) revisaron un total de 36 investigaciones de las cuales el 77,76% se refieren a los efectos de los factores psicosociales y 11,11% a los factores psicosociales laborales propiamente y 11,11% a variables de carácter personal, asimismo evidenciaron que el instrumento más utilizado para la medición de estos factores es el cuestionario español del Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS 21).

Adicionalmente, estas investigaciones en su totalidad fueron transversales y en su mayoría descriptivas, donde además señalan a la inseguridad laboral como el factor de mayor riesgo para la salud.

Este último hallazgo concuerda con Caraballo-Arias y Blanco (2012), quienes motivadas por los pocos instrumentos adaptados y validados en la población venezolana y con el objetivo de identificar los factores psicosociales laborales, realizaron una investigación descriptiva transversal aplicando el cuestionario ISTAS en su versión corta a 30 trabajadores, donde también evidenciaron que en los centros de llamadas la dimensión que representan un riesgo para la salud de quienes laboran ahí es la inseguridad, seguida por el apoyo social, calidad de liderazgo, Exigencias psicológicas, Trabajo activo y las posibilidades de desarrollo.

Posteriormente, Blanco y Sandra (2013) evaluaron una muestra de 137 trabajadores del sector de servicio de Caracas, logrando identificar a través de la adaptación de la versión media del ISTAS 21 los factores psicosociales que ponen en riesgo la salud, entre ellos Exigencias cuantitativas, Exigencias cognitivas, Exigencias sensoriales, evidenciándose esto a través de baja satisfacción por el trabajo y poca estima relacionada con el trabajo, lo que puede estar influida por la percepción baja de tener poca influencia sobre su trabajo, liderazgo inadecuado, bajo apoyo social, bajos refuerzos o recompensas, dificultades para obtener los recursos necesarios para realizar su trabajo y baja cohesión grupal.

Sin embargo, en esta población se encontraron entre los factores que influyen positivamente la posibilidad de establecer relaciones sociales, bajas Exigencias

emocionales, tienen claro las actividades y responsabilidades relacionadas con su puesto de trabajo, integración organizacional y contrario a los resultados anteriores, aquí la dimensión de seguridad resulta ser positiva.

Por su parte Sánchez (2015), plantea al realizar un estudio descriptivo en la ciudad de Valencia, estado Carabobo, con una población conformada por 130 trabajadores, a quienes se les aplicaron los cuestionarios Mini Psychosocial Factor (MPF), Estrés Laboral INSHT y cuestionario Nórdico de Síntomas Musculoesqueléticos, que los factores psicosociales y los estresores ocupacionales deben evaluarse y analizarse en forma sistemática y continua a fin de cambiar políticas, métodos de trabajo e intervenir ante los primeros síntomas musculoesqueléticos, que puedan desencadenar patologías y como consecuencias en las organizaciones aumentar el ausentismo y disminuir el desempeño.

Encontrando en este estudio que la dimensión Organización del Trabajo, representa mayor riesgo para la salud, seguida de Contenido del Trabajo, de Realización de la Tarea, mientras que las relaciones humanas y laborales, implicación emocional del trabajador y el sistema de apoyo son positivos.

A pesar de que el estudio de los factores psicosociales ha continuado a lo largo del tiempo, pareciera continuar vigente la afirmación de Feldman y Blanco (2012) en referencia a los pocos estudios en Venezuela sobre este tema, lo cual puede deberse a la falta de instrumentos diseñados y validados en el país.

En base a esta limitación, La Cruz et al. (2017), realizaron la validación de la versión original del cuestionario de factores psicosociales intra-laborales (CFP-IL), en una muestra compuesta por 411 trabajadores pertenecientes a diversos estados de Venezuela, dicha validación se hizo en primer lugar a través de un juicios de expertos en el área de los factores psicosociales, quienes concluyeron que este instrumento goza de validez de contenido.

Asimismo, evaluaron la validez convergente, mediante la Batería de instrumentos para la evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, CoPsoQ y el cuestionario de Clima Organizacional, hallando que índices de correlación resultaron ser positivos, elevados y significativos, por lo tanto, este cuestionario logra determinar el nivel de exposición de los trabajadores a los factores psicosociales.

Posteriormente, evaluaron la fiabilidad del instrumento, con el método de consistencia interna, obteniendo coeficientes mayores que 0.60. Por lo tanto el cuestionario de factores psicosociales intra-laborales (CFP-IL) es un instrumento estandarizado, válido y confiable, sin embargo entre las recomendaciones que los autores plantean esta el hecho de lo extenso que puede resultar el instrumento, ocasionando cansancio en los participantes del estudio, perdiendo así la efectividad para la medición de estos factores.

Tomando en cuenta las limitaciones de estudios previos, las recomendaciones de La Cruz et al. (2017) y la importancia de contar con un instrumento válido para la población venezolana para mejorar la comprensión de estos factores, sus consecuencias y trabajar en la prevención de los riesgos a los que están expuestos los trabajadores, la presente investigación se basó en darle continuidad al trabajo de estos últimos autores, examinando este cuestionario con la intención de reducir la cantidad de ítems que lo componen y analizar propiedades psicométricas de la versión corta de este cuestionario.

2. 7. Marco legal

En Venezuela la protección de la salud de los trabajadores se encuentra amparada a través de diferentes leyes, donde se incluyen a los factores psicosociales.

En primer lugar se encuentra la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) que establece desde sus Principios fundamentales y específicamente en su artículo 83 que “la salud es un derecho social fundamental, obligación del Estado, que lo garantizará como parte del derecho a la vida (...) promoverá y desarrollará políticas orientadas a elevar la calidad de vida, el bienestar colectivo y el acceso a los servicios”. Si bien este concepto hace referencia al ser humano como ente integral, a los fines de la presente investigación, podemos circunscribirnos al ser humano como parte de un contexto social laboral, en el cual se desarrolla bajo el desempeño de roles específicos.

En esta misma línea de ideas, los artículos 86 y 87, refuerzan los derechos de los ciudadanos “a la seguridad social como servicio público de carácter no lucrativo, que garantice la salud y asegure protección en contingencias de (...) riesgos laborales”. Asimismo, empodera al Estado como veedor del cumplimiento de lo aquí establecido y a

su vez, le asigna la obligación de asegurar “la efectividad de este derecho” (p. 11). El segundo de ellos, se alinea en gran medida al objeto de la presente investigación, ya que exhorta a los empleadores a velar por las condiciones necesarias para el óptimo desenvolvimiento de los trabajadores y trabajadoras en el desarrollo de sus funciones, el texto refiere expresamente que “todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados”. Por su parte, afianzando el rol del Estado como ente veedor, este mismo artículo reza “el Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones” (p. 12).

Afianzados en este último párrafo que invita al desarrollo de un ente especializado en la materia y, a efectos de la presente investigación, cabe referirnos a la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), según la cual el Estado asume el “compromiso de vigilar el cumplimiento de las condiciones de seguridad, salud y bienestar para promover un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio pleno de las facultades físicas y mentales de los trabajadores y trabajadoras, mediante la promoción del trabajo seguro y saludable, y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales”.

En palabras de Feldman y Blanco (2012), este es el instrumento legal orientado en su totalidad a promover, asegurar y controlar la seguridad en el trabajo, así como también asegurar el uso del tiempo libre, descanso y turismo social como prevención y protección de los trabajadores, con la finalidad de garantizar el ejercicio pleno de las facultades físicas y mentales de las personas en su entorno laboral.

Si bien el concepto de factores psicosociales, pudiera considerarse poco desarrollado en Venezuela, a partir de 2005 con la revisión y reforma de la ya mencionada LOPCYMAT -inicialmente promulgada en 1986- se establece un marco legal de cumplimiento que promueve en las organizaciones, el velar por la salud de sus trabajadores y trabajadoras. En cuyo caso contrario, frente a cualquier afección ocurrida a un trabajador o trabajadora, se determinan las acciones y/o penalizaciones atribuibles. Esto resulta un impulso considerable para el estudio de estos conceptos así como el esclarecimiento de las

variables relacionadas tanto con la salud como con los factores psicosociales laborales como un componente determinante para la concepción de la misma.

En su artículo 56, alude a la prevención del acoso laboral a través del desarrollo de políticas para evitar conductas negativas hacia los trabajadores y promover ambientes saludables. Resulta también destacable el artículo 59, pues refiere que las condiciones y ambientes en que debe llevarse a cabo el trabajo, deben asegurar a los trabajadores y trabajadoras “el más alto grado posible de salud física y mental” reforzando con esto la importancia de la prevención, identificación y control, refiriendo incluso a la protección de la vida y la salud mediante la promoción de actividades favorables para los trabajadores y trabajadoras, como la capacitación y el esparcimiento.

Asimismo, buscar concientizar sobre las condiciones de seguridad a nivel físico como psicológico, evidenciándose esto en su artículo 69 y 70 donde incluye las enfermedades ocupacionales temporales o permanentes originadas por características psicosocial y emocional del entorno laboral que predisponen a la ocurrencia de accidentes de trabajo

Por otro lado, en el país se cuenta también con la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT), donde se enuncian los derechos y deberes de los trabajadores, así como las condiciones que permiten el desarrollo de capacidades y promueve acciones en contra del acoso de índole sexual y laboral, los cuales afectan negativamente la salud mental y física de los trabajadores (La Cruz et al., 2017).

De lo anterior, podemos desprender fácilmente, las razones por las cuales resulta de interés global y local estudiar los factores psicosociales intra-laborales, grosso modo: mejorar el óptimo desenvolvimiento de los trabajadores y trabajadoras en sus puestos de trabajo así como optimizar los costos, mermando los gastos de intervención mediante un enfoque centrado en la prevención. Esto aunado al hecho de que, como hemos visto, instituciones y organismos de gran reconocimiento tanto global como local, impulsan la trascendencia de este concepto, que va tomando cada vez más impacto en el entendimiento de los procesos psicológicos que se desarrollan en el individuo como parte de un sistema laboral.

2. 8. Evaluación en factores psicosociales

La evaluación de los factores psicosociales a lo largo del tiempo se ha realizado de diferentes formas, debido a que esta ha iniciado por la identificación del riesgo y continuar por la evaluación de su probabilidad para posteriormente gestionar su control e intervención para esto, en primer lugar se debe identificar y separar los factores de riesgos y estrés y los riesgos laborales que amenazan la salud de los trabajadores (Moreno & Báez, 2010).

Por lo tanto, la evaluación de los factores psicosociales en el trabajo y de su incidencia sobre la satisfacción del trabajador, sobre los resultados y sobre la salud requiere diferentes métodos de medición, para si poder intervernir y generar planes de prevención, debido a que por lo general se atienden las consecuencias generadas por ellos como por ejemplo: las ausencia injustificada del trabajo, consumo de alcohol en horas laborales, reclamos por descontento con el trabajo, lo que generalmente imposibilita la detección temprano de las reacciones a los problemas psicosociales en el trabajo (Comité Mixto OIT-OMS, 1984).

Entre las medidas que se han diseñado para la evaluación, Roozeboom, Houtman y van den Bossche (2008, c.p. Moreno & Báez, 2010) identifican dos indicadores, de exposición y de consecuencias. Los primeros hacen referencia a elementos que activa respuestas en los trabajadores, por ejemplo la sobrecarga, el ritmo de trabajo o la autonomía sobre el mismo, mientras que los de consecuencias señalan problemas de salud en ellos, por ejemplo trastornos musculoesqueléticos, el absentismo o la disminución de la productividad.

En esta misma línea, Charria, Sarsosa y Arenas (2011) señalan que para evaluar los factores psicosociales laborales se debe realizar una medición para identificar los posibles riesgos, y compararlos con valores de referencia establecidos para tomar una decisión acerca de las posibilidades de intervención, esta medición inicial debe captar la percepción de las personas sobre las condiciones que caracterizan su lugar de trabajo.

Además, Charria et al. (2011) agregan que estas medidas deben fundamentarse en antecedentes de investigación, un índice de fiabilidad, pruebas de validez (de constructo y

contenido), un análisis psicométrico de la calidad de los ítems y procesos de estandarización para la aplicación específica que se desee realizar, así como también considerar los posibles sesgos que puedan darse durante la aplicación y en el análisis de resultados, asegurar la confidencialidad de los instrumentos, que sea utilizado por un profesional con la capacidad técnica para hacerlo, garantizar el anonimato y confidencialidad a los participantes, mediante el uso de un consentimiento informado, aspectos que se consideraron y se mantuvieron durante el procedimiento que se describirá más adelante, para arrojar los datos de la presente investigación.

La metodología para la evaluación los factores psicosociales puede variar en función de los modelos teóricos que se utilicen para ello o los objetivos planteados, Moreno y Báez (2010) señalan entre las técnicas más utilizadas, se encuentran en primer lugar las encuestas sobre las condiciones de trabajo, preferidas por su bajo costo, rapidez, facilidad de aplicación y análisis, seguidas en segundo lugar por las valoraciones del grupo de las condiciones de trabajo, las cuales permiten conocer la experiencia personal del hecho o proceso, además estas tienden a ser la fuente más fiable en condiciones de colaboración. Además las encuestas pueden ser complementadas por observación, discusión de grupo y de entrevista, con la intención de disminuir el error común de la varianza.

Dadas las ventajas que presentan las encuestas, en la presente investigación se mantuvo esta técnica de recolección de datos, sin adicionar otros métodos para cumplir con los objetivos de investigación.

Por otro lado, se puede mencionar entre las encuestas existentes y de mayor uso, de acuerdo a lo planteado por Moreno y Báez (2010), las siguientes:

- Método de evaluación de riesgos psicosociales FPSICO.
- Método PREVENLAB –PSICOSOCIAL.
- Métodos del Instituto Navarro de Salud Laboral (INSL).
- Método MARC-UV (compuesto por dos baterías, Valencia PREVACC y la Batería de factores psicosociales de Salud Laboral (BFPSL).
- Métodos del Instituto de de Ergonomía MAPFRE (INERMAP).
- Método ISTAS 21.
- Metodología WONT/ cuestionario RED.

- Cuestionario multidimensional DECORE.
- Batería MC Mutual-UB.

De acuerdo al planteamiento de estos autores y a los instrumentos empleados en las investigaciones venezolanas, en la presente investigación se utilizará para establecer comparaciones y como variable criterio para comprobar la validez de CFP-IL el Método ISTAS 21, el cual es una adaptación española del CoPsoQ, de origen danés y teóricamente integra la teoría modelos demanda control - Apoyo social de Karasek y Therorell, y la teoría de esfuerzo - recompensa (ERI) de Siegrist, para la evaluación y la interpretación de los factores psicosociales, además incluye 21 dimensiones psicosociales y cuenta con diferentes versiones que se adaptan al tipo de empresa a evaluar, considerando por ejemplo la magnitud de la empresa o la cantidad de población a la evaluar, existiendo adaptaciones para organizaciones que cuentan con más de 25 trabajadores y otra para aquellas con una nómina inferior a 25.

Tenido en cuenta esto y que Charria et al. (2011) plantean que la evaluación de estos factores se ha visto entorpecida, en primer lugar por las metodologías tradicionales para evaluar los riesgos físicos, ergonómicos, higiénicos y mecánicos, siendo insuficientes a nivel conceptual y técnico para la evaluación de factores psicosociales en el trabajo, y en segundo lugar por la utilización de cuestionarios y sistemas de diagnóstico incompletos y en ocasiones, carentes de procesos de estandarización, por no presentar datos de fiabilidad y validez de los instrumentos de medida, la presente investigación tiene la intención de generar una herramienta que subsane esto a través de la creación y uso de una versión corta del CPF-IL contrastándola con otras versiones similares.

Entre esas versiones similares, se encuentra la versión corta del ISTAS 21, empleada en esta investigación, la cual consta de 38 ítems para evaluar e identificar seis dimensiones referentes a Exigencias psicológicas, Trabajo activo y posibilidades de desarrollo, inseguridad, Apoyo social y calidad de liderazgo, Doble presencia y estima, a través de una escala tipo Likert de cinco niveles.

Además este instrumento ha servido como referente para el estudio de los factores psicosociales en países de habla hispana, por ser una buena medida de esta variable, por lo

que se han realizado validaciones en diferentes países para continuar los estudios en esta área, veamos a continuación el ejemplo de Chile.

Por un lado, se encuentran Bastidas, Leal, Montilla, Ramos y Blanco (2014), quienes al aplicar esta misma versión en una población de trabajadores de ese país encontraron altos coeficientes de fiabilidad, siendo igual a 0,63 para la dimensión Exigencias psicológicas, 0,50 para Trabajo activo y posibilidades de desarrollo, 0,66 para inseguridad, 0,69 para Apoyo social y calidad de liderazgo, Doble presencia 0,824 y 0,80.

Por otro lado, se encuentran Candia, Pérez-Franco y González (2016), quienes considerando de esa buena medida que ofrece el ISTAS 21, validaron y adaptaron también sus versiones cortas, como una forma de obtener una medida rápida y económica de los factores psicosociales, obteniendo una versión compuesta de 20 ítems a partir de las preguntas de mayor relevancia estadística de cada una de las sub-dimensiones de la versión original del instrumento, esta versión corta resulta importante ya que les ha permitido emplearlo como un filtro inicial para la evaluación en empresas, permitiendo establecer una visión general de los niveles de estos factores y facilitar su seguimiento en el tiempo, teniendo en cuenta que en los casos donde se detecten niveles de riesgo alto, se debe complementar con la aplicación de la versión completa, la que posee una especificidad mayor para caracterizar los factores psicosociales laborales.

Además esta versión ha generado para sus autores una segunda ventaja, al ser utilizada también como herramienta de capacitación para otros evaluadores de estos factores, ya que muestra la estructura general del Cuestionario y el tipo de preguntas necesarias para la correcta medición.

Específicamente en Venezuela, Caraballo-Arias y Blanco (2012) adaptaron en el país esta versión corta del ISTAS 21, encontrando índices de fiabilidad adecuados, con un alfa de Cronbach de 0,6 para Exigencias psicológicas; 0,7 para Trabajo activo y posibilidades de desarrollo; 0,8 para Apoyo social y calidad de liderazgo; 0,8 para Estima y para la dimensión Doble presencia resultó por debajo de 0,5. Por lo tanto se puede considerar este instrumento como una medida confiable de los factores psicosociales y por eso fue elegido como punto de comparación para el análisis de propiedades psicométricas de la presente investigación.

Asimismo, el ISTAS en sus diferentes versiones, ha servido de punto de partida para la adaptación y creación de otros, como por ejemplo para Blanco y Sandra (2013), quienes lo validaron en el país, y para La Cruz et al. (2017), quienes al unirlo con la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial de Colombia, crearon y validaron el cuestionario de factores psicosociales en Venezuela, instrumento como se señaló anteriormente es el objeto de estudio de la presente investigación, con la intención de dar pie a la prevención de estos factores en el trabajo, contribuyendo en este sentido con la intención de disminuir enfermedades ocupacionales atribuidas a la exposición prolongada a los factores psicosociales intra-laborales ya que este cuestionario podrá recolectar información más completa y precisa de la población trabajadora de Venezuela, la cual puede emplearse para diagnósticos, prevención de accidentes laborales así como llevar a cabo intervenciones que mejoren las condiciones laborales y salud de los trabajadores del país.

Sin embargo, el instrumento de La Cruz et al. (2017), cuenta con un total de 84 ítems, los cuales, de acuerdo a lo reportado por los autores, resulta ser extenso y generar fatiga en los trabajadores, una forma de evitar esto es a través del empleo de versión corta, la cual puede generar ventajas de obtener medidas rápidas de los factores psicosociales, como lo demostraron Candia et al. (2016).

Asimismo la utilización de versiones cortas de diferentes instrumentos facilitan la medición, como lo plantea Sheikh y Yesavage (c.p. Martínez et al., 2002) quienes elaboraron una escala auto administrada de 30 preguntas con respuestas dicotómicas para medir depresión, sin embargo posteriormente propusieron un versión corta de este, conformada por 15 preguntas, permitiendo esta última versión reducir problemas de fatiga y pérdida de atención en los evaluados, especialmente en grupos de personas de tercera edad y para aquellos que presentan deficiencias cognitivas.

Entre otras ventajas que ofrece el uso instrumentos en versiones corta, Alonso et al. (2008) encontraron al validar la versión corta del Social Functioning Scale (SFS) para evaluar áreas de funcionamiento social en sujetos esquizofrénicos, que esta permite realizar una drástica reducción del tiempo empleado para completar el cuestionario y la

disminución de los ítems sin respuesta, aspectos fundamentales para sugerir su utilización rutinaria en la práctica clínica habitual.

Todas estas ventajas, la disminución de fatiga, el poder emplearlo como filtro inicial para la evaluación, la obtención de una visión general de los niveles de la variable, el posible uso como herramienta de capacitación para otros evaluadores, la reducción del tiempo empleado para completar el cuestionario y disminución de respuestas en blancos, son de interés e importancia para la presente investigación, ya que con la creación de la versión corta del cuestionario elaborado por La Cruz et al. (2017), se busca contar con un instrumento mejorado que, como se ha mencionado anteriormente, permita la medición de los factores psicosociales adaptado a la población venezolana.

Por otro lado, tomando en cuenta que los factores psicosociales 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. Existen instituciones, tanto nacionales como internacionales, que promueven el bienestar de los trabajadores a través de la creación de mecanismos que permitan mermar el impacto de los factores psicosociales negativos y potenciar el de los factores psicosociales positivos.

Por esto, esta investigación pretende validar un instrumento que lleve a cabo el proceso de medición de los factores psicosociales, 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 intra-laborales, tomando como referencia las limitaciones de los estudios llevados a cabo hasta el momento así como las recomendaciones planteadas en la validación del cuestionario de factores psicosociales intra-laborales (CFP-IL) de La Cruz, Gutiérrez, Blanco y Rodríguez (2017), como se señaló previamente.

Además, la presente investigación va en línea con lo planteado por Charria et al. (2011) en referencia que en Latinoamérica el desarrollo de instrumentos es reciente, y que se utilizan instrumentos de otros países, aunque no siempre hay evidencias de las propiedades psicométricas para detectar deficiencias en los procesos de adaptación que

puedan ser corregidas, siendo necesario contar con instrumentos validados y acordes a las características laborales y a los cambios drásticos a nivel económico y social, asegurando que la elección del método no obedezca a intereses particulares de la organización, sino en el criterio de un especialista con las competencias técnicas para determinar el más conveniente, siguiendo los lineamientos legales que se establezcan en cada país.

En base a lo anterior, se puede desprender su conveniencia social, pues facilita la identificación de efectos en los trabajadores y trabajadoras, impactando de forma positiva sobre el auspicio de lugares de trabajo seguros, favoreciendo con ello la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras, así como el crecimiento y desarrollo de las empresas.

Por último, la presente investigación cuenta con utilidad metodológica pues, al aportarle validez y fiabilidad a un instrumento para analizar los factores psicosociales intralaborales, abre la puerta a la generación de conocimiento, al proveer a una herramienta para el análisis de esta variable y sus dimensiones para nuevos investigadores.

III. Planteamiento del problema

La Organización Mundial de la Salud (2010) define al ambiente de trabajo saludable como aquel donde los supervisores y trabajadores mantienen un proceso continuo de mejora y protección de la salud, seguridad y bienestar de los empleados, incluyendo como parte de éste, el espacio físico de trabajo, el medio psicosocial, el cual incluye la organización y la cultura del ambiente de trabajo, los recursos de salud personal en el espacio de trabajo, y las formas en que la comunidad busca mejorar la salud de los trabajadores, sus familias y de otros miembros de la comunidad.

Por otra parte, la Organización Panamericana de la Salud (2014), establece como parte del concepto de salud laboral/ocupacional, la “promoción y mantenimiento en el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones”. Hace especial énfasis en la necesidad de prevenir enfermedades ocupacionales así como proteger a los trabajadores en el desarrollo de sus funciones velando por la adaptación de los espacios ocupacionales a las aptitudes fisiológicas y psicológicas de los ocupantes.

Aun cuando algunas definiciones se enfocan en el individuo mientras que otras por su parte, invitan a los sistemas de salud a ser veedores y garantes de la salud, se puede desprender que todos los conceptos describen el término salud como un proceso relacionado con el bienestar físico, mental, social y psicológico de los trabajadores, en el cual intervienen múltiples factores.

Estos factores conllevan también a múltiples los riesgos para la salud del trabajador o trabajadora como parte del desarrollo de sus funciones en el trabajo. Desde los que podrían ser considerados como fácilmente perceptibles y/o identificables, el ruido, el polvo, los productos químicos y las máquinas inseguras; hasta riesgos de índole psicosocial, como altos niveles de tensión en el trabajo y ocupación o jerarquía en el trabajo. Todos estos riesgos, sin distingo alguno, provocan enfermedades ocupacionales y pueden agravar otros problemas de salud.

En este contexto, los factores psicosociales en el trabajo, constituyen uno de los temas que mayor preocupación y atención han generado en las últimas décadas por su relación con el bienestar y la salud de los trabajadores y trabajadoras, esto en palabras de

Feldman y Blanco (2012), quienes adicionalmente plantean que las investigaciones realizadas en diversos países muestran una gran cantidad de información sobre cómo las condiciones psicosociales en el trabajo pueden afectar a los trabajadores y trabajadoras.

Los factores psicosociales laborales señalan las condiciones del ambiente laboral relacionadas con la organización, tipo de trabajo y realización de la tarea, las cuales afectan el bienestar físico, psicológico y social del trabajador de forma positiva o negativa (Pando et al., 2016).

La Organización Mundial de la Salud (2014) en su Nota descriptiva No 389 en la cual hace referencia a factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo, menciona algunos elementos de destacable mención: (a) algunos riesgos ocupacionales representan una proporción importante de enfermedades crónicas: 37% de todos los casos de dorsalgia, 16% de pérdida de audición, 13% de enfermedad pulmonar obstructiva crónica, 11% de asma, 8% de traumatismos, 9% de cáncer de pulmón, 2% de leucemia y 8% de depresión; (b) en la mayoría de los países, los problemas de salud relacionados con el trabajo ocasionan pérdidas que van del 4 al 6% del PIB; (c) aproximadamente un 70% de los trabajadores carecen de cualquier tipo de seguro que pudiera indemnizarlos en caso de enfermedades y traumatismos ocupacionales y (d) las investigaciones han demostrado que las iniciativas en el lugar de trabajo pueden contribuir a reducir el ausentismo por enfermedad en un 27% y los costos de atención sanitaria para las empresas en un 26%.

En Venezuela, el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL) señaló en el reporte de enfermedades ocupacionales de 2006, que “las afecciones causadas por factores psicosociales constituyen el segundo principal problema de salud, diagnosticada en los servicios de salud de las Direcciones Estatales de Salud de los Trabajadores, con 131 casos, que constituyen 6,3% de la población laboral atendida en esas entidades”.

En este orden de ideas, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) establece desde sus Principios fundamentales y específicamente en su artículo 83 que “la salud es un derecho social fundamental, obligación del Estado, que lo garantizará como parte del derecho a la vida (...) promoverá y desarrollará políticas orientadas a elevar

la calidad de vida, el bienestar colectivo y el acceso a los servicios”. Si bien este concepto hace referencia al ser humano como ente integral, a los fines de la presente investigación, podemos circunscribirnos al ser humano como parte de un contexto social laboral, en el cual se desarrolla bajo el desempeño de roles específicos.

Asimismo, la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) -revisada en 2005-, establece como responsable del cumplimiento de las condiciones de seguridad, salud y bienestar, así como promover ambientes de trabajo adecuados para mantener las facultades físicas y mentales de los trabajadores y prevenir enfermedades ocupacionales, al Estado Venezolano.

En base a esto es importante tener presente que, como señalan La Cruz et al. (2017), para el cumplimiento de las leyes venezolanas referidas a la protección de los trabajadores, es necesario la creación de métodos que determinen y evalúan los factores que afectan las condiciones de trabajo y de salud.

En Venezuela, el estudio de factores psicosociales Laborales, pudiera considerarse poco desarrollado, ya que fue hasta el año 1986 con la promulgación y luego en el 2005 con la revisión e implantación de la ya mencionada LOPCYMAT, cuando se establece un marco legal de cumplimiento que promueve en las organizaciones, el velar por la salud de sus trabajadores y trabajadoras, así como penalizar cualquier afección ocurrida a un trabajador.

En la LOPCYMAT se señala a los factores psicosociales y Emocionales como posibles determinantes de Accidentes de trabajo (Art. 69) y/o Enfermedades Ocupacionales (Art. 70) especificando cada uno de estos y su incidencia sobre los trabajadores.

Por lo tanto, para efectos de la presente investigación, resulta importante el estudio de los factores psicosociales Laborales, como forma de mejorar el óptimo desenvolvimiento de los trabajadores y trabajadoras en sus puestos de trabajo así como optimizar los costos, mermando los gastos de intervención mediante un enfoque centrado en la prevención.

Los factores psicosociales Laborales, han sido definidos por el Comité Mixto OIT-OMS (1984) 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 puede influir en la salud, en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo” (p. 12).

Aguilera (2008) apunta que, al hablar de factores psicosociales Laborales, se hace referencia a dos aspectos centrales: (1) la forma como está organizado el trabajo y (2) la manera como se desarrollan las relaciones entre las personas en el lugar de trabajo.

En este contexto, cabe hacer una diferenciación entre los conceptos de factores psicosociales y factores de riesgo psicosocial, ambos usados coloquialmente casi de forma indiscriminada aun cuando en su esencia mantienen diferencias. De acuerdo a Moreno (2011), los factores psicosociales laborales expresan la importancia que tienen los actores sociales en la conducta y en la salud de los trabajadores, tanto positiva como negativamente es decir, son descriptivos, apuntan a la estructura organizacional, a las condiciones psicosociales del trabajo como pueden ser, la cultura corporativa, el clima laboral, el estilo de liderazgo o el diseño del puesto de trabajo. Estos factores pueden ser tanto positivos como negativos.

Por su parte, los factores de riesgo psicosociales refieren a las condiciones organizacionales que tienen una probabilidad de tener efectos perjudiciales sobre la salud de los trabajadores es decir, evidencian una posibilidad de afectar negativamente la salud y el bienestar del trabajador, ya sea a nivel físico como psicológico (Moreno, 2011). Mantener clara esta diferenciación permite enfocar la investigación con mayor claridad hacia una perspectiva integral de los factores psicosociales laborales, en la cual se aborden tanto los posibles elementos favorecedores como las posibles condiciones perjudiciales.

Con el objeto de esclarecer el estado de la investigación en torno a los factores psicosociales como una variable de estudio en Venezuela, Feldman y Blanco (2012) realizaron una aproximación al estudio de los factores psicosociales laborales. La revisión que realizaron señala que la investigación de estos factores se encuentra en una etapa naciente pues, el grueso de los trabajos realizados, se enfoca en los efectos de estos factores y no en los factores psicosociales en sí mismos.

En cuanto a mecanismo de evaluación de esta variable se refiere, Moreno y Báez (2010) señalan que la evaluación es un elemento central para la prevención de los riesgos. Estos autores proponen que la gestión y planificación de la actividad preventiva comienza por la evaluación y representa el elemento previo para la toma de decisiones preventivas por parte de las organizaciones.

La Cruz et al. (2017) señalan que Venezuela carece de instrumentos válidos y confiables que sean capaces de evaluar e identificar factores psicosociales intra-laborales. A pesar de que se han realizado estudios para determinar las condiciones laborales, para la fecha, solo se había realizado una validación en el país del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ) en una muestra de 90 trabajadores de la ciudad de Valencia (Moreno, Mejías, & Rodríguez, 2008). Este estudio, mantiene limitaciones en la generalización de los resultados y la solidez psicométrica, ya que imposibilita la aplicación de técnicas estadísticas como el análisis factorial para el cual se requiere contar con más de 100 casos para que pueda arrojar resultados que sean totalmente válidos, punto que sirvió de impulso a La Cruz et al., para realizar una nueva validación aumentando el tamaño muestral.

Previamente, Rodríguez (2009) realizó un estudio para determinar los Factores de Riesgo Psicosocial de un grupo de trabajadores administrativos de una empresa del sector químico. Como parte de la investigación, se utilizó la versión corta del cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo ISTAS 21, en su versión adaptada para el Estado Español del cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ). Al momento de la investigación, el instrumento no fue adaptado ni contaba con la validación de las propiedades psicométricas en función a la población venezolana.

Bucci y Luna (2014) realizaron posteriormente una investigación con el objetivo de desarrollar y validar un modelo de evaluación de riesgos psicosociales que incluyera las siguientes categorías: factores internos de la organización, factores individuales del trabajador y Doble presencia y los factores externos del contexto laboral. En el proceso de constitución de este modelo, tomaron parte de los factores de la versión media del cuestionario ISTAS 21, en su adaptación española del cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales de Copenhague. Inicialmente, revisaron las definiciones de cada una

de las dimensiones y sub-dimensiones, realizando posteriormente la adaptación semántica mediante el análisis de las preguntas y la verificación de su redacción con el fin de adecuarlas según el significado. Una vez constituyeron el modelo, realizaron los análisis estadísticos correspondientes para determinar sus propiedades psicométricas.

Con fines de diagnóstico, Maluenga y Narváez (2015) realizaron un estudio de los factores psicosociales intra-laborales, el bienestar psicológico y el sentido del humor en conductores, mediante la implementación de una batería de instrumentos que incluía el cuestionario de factores psicosociales intra-laborales (CFP-IL), previo a ser validado por La Cruz et al. (2017). Respecto a los factores psicosociales intra-laborales, sus resultados reflejan que la mayoría de las dimensiones que conforman este constructo, se ubican en un nivel de exposición desfavorable para la salud de los trabajadores.

Los resultados de esta investigación, refuerzan entonces la relevancia social de profundizar en el estudio e identificación de esta variable, contribuyendo con esto al desarrollo favorable de las condiciones de trabajo, esperando de igual forma, que esto repercuta en un impacto positivo sobre la mejora del bienestar de los trabajadores así como una disminución de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales.

El presente proyecto, surge en línea con el interés por desarrollar instrumentos que permitan valorar los factores psicosociales laborales, partiendo del trabajo realizado por La Cruz et al. (2017) quienes llevaron a cabo el análisis de las propiedades psicométricas del cuestionario de factores psicosociales intra-laborales (CFP-IL), el cual resultó contar con validez de contenido, con validez convergente y fiabilidad para la medición de factores psicosociales intra-laborales.

En términos de desarrollo, el autor clasificó el procedimiento por etapas. Para el análisis de la validez, acudió a expertos en el área de los factores psicosociales para evaluar la validez de contenido del cuestionario, posteriormente realizó un análisis de ítems mediante la administración del análisis factorial, con esto se determinó qué reactivos contribuían con el proceso de medición, obteniendo una estructura factorial de 19 sub-dimensiones con 84 reactivos. El análisis continuó con el estudio de validez convergente, para lo cual se correlacionó el instrumento con el CoPsoQ, la Batería de instrumentos para la evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial y el cuestionario de Clima Organizacional

de Goñi (2011), se hallaron correlaciones positivas y significativas. Por último, se determinó la fiabilidad a través de los coeficientes alfa de Cronbach y beta de Rajú y se establecieron las normas.

Como parte de las recomendaciones planteadas, los autores proponen el desarrollo de una versión corta, mediante la implementación de un análisis factorial para determinar los reactivos de mayor aporte a las diferentes dimensiones.

Con la intención de dar respuesta a las sugerencias propuestas por Feldman y Blanco (2012), sobre la necesidad de estimular investigaciones cuyo objeto de estudio esté centrado en identificar, conocer e intervenir sobre las causas y no sólo sobre los efectos de los factores psicosociales laborales así como, dando continuidad a las recomendaciones de La Cruz et al. (2017), en torno al análisis de las propiedades psicométricas de una versión corta de este instrumento, se plantea entonces la siguiente pregunta de investigación: ¿cuáles serán las propiedades psicométricas de la versión corta del instrumento para valorar factores psicosociales intra-laborales?

Cabe acotar que esta investigación cumple con los criterios de (Hernández, Fernández-Collado y Baptista (2006), acerca del valor de una investigación, para ser considerada de interés y relevancia, esto en lo referente a la conveniencia. Es decir qué tan útil es la investigación y para qué sirve; sus implicaciones prácticas, en la medida en que ayuda a resolver algún problema real; en el valor teórico, al llenar un vacío de conocimiento y generalizar los resultados para comentar, desarrollar o apoyar una teoría y en cuanto a la utilidad metodológica en la medida que impulse la búsqueda del conocimiento.

Entonces, se puede decir que cuenta con valor teórico, por dar continuidad al análisis psicométrico de instrumentos de factores psicosociales intra-laborales en Venezuela, así como también se puede sustentar su conveniencia social, pues facilita la identificación de efectos en los trabajadores y trabajadoras, impactando de forma positiva sobre el auspicio de lugares de trabajo cada vez más saludables, favoreciendo con ello la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras, así como el crecimiento y desarrollo de las empresas. Además, la investigación cuenta con la utilidad metodológica pues, al aportarle validez y fiabilidad a un instrumento para analizar los factores psicosociales intra-

laborales, se abre la puerta a la generación de conocimiento, al proveer a una herramienta para el análisis de esta variable y sus dimensiones para nuevos investigadores.

IV. Objetivos

4.1. Objetivo general

Establecer las propiedades psicométricas de la versión corta de cuestionario sobre factores psicosociales intra-laborales (CFP-IL) en una muestra trabajadores venezolanos.

4.2. Objetivos específicos

- Identificar los ítems de la versión original del CFP-IL, que mayor aportan al constructo de factores psicosociales, para generar la versión corta del instrumento.
- Evaluar la validez de contenido de la versión corta del CFP-IL, a través de juicio de expertos.
- Determinar la validez de criterio de la versión corta del CFP-IL, a través la comparación con los instrumentos: versión corta del cuestionario del Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS 21) y la versión corta cuestionario de Clima Organizacional de Mujica et al. (2011).
- Estimar la fiabilidad de la escala total y de las sub-escalas de la versión corta del CFP-IL.
- Establecer la solidez de las propiedades psicométricas de la versión corta del CFP-IL.

V. Método

5. 1. Análisis de variables

Factores psicosociales intra-laborales

5. 1. 1. Definición teórica

Los factores psicosociales intra-laborales o factores psicosociales en el trabajo consisten en “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” (Comité Mixto OIT-OMS, 1984, p.12).

5. 1. 2. Definición operacional

Los factores psicosociales intra-laborales resultan de la totalización de los puntajes obtenidos en las sub-dimensiones de la versión corta del cuestionario de factores psicosociales intra-laborales: Exigencias cuantitativas, Exigencias cognitivas, Exigencias emocionales y de esconder emociones, Exigencias sensoriales, Influencia en el trabajo, Capacitación, Control sobre los tiempos de trabajo, Posibilidades de desarrollo, Sentido del trabajo, Integración a la empresa, Claridad de rol, Conflicto de rol, Apoyo entre pares, Calidad de liderazgo, Retroalimentación del desempeño, Recursos en el trabajo, Condiciones del medio ambiente de trabajo, Inseguridad y Satisfacción.

5. 2. Variables extrañas

5. 2. 1. Variables extrañas controladas

Con la finalidad de mantener la igualdad condiciones y minimizar la varianza de error, en esta investigación se toman en cuenta las variables socio-demográficas tales como: lugar de aplicación, antigüedad laboral, nivel académico, sexo, estado civil, tipo de empresa, tipo de cargo, tipo de relación laboral, cantidad de horas de trabajo semanal, salario mensual, ingresos adicionales al trabajo formal, midiendo las través de un cuestionario de datos socio-demográficos de elaboración propia.

Asimismo se mantiene constante la forma de aplicación de los instrumentos, la cual se realizó en papel y lápiz, con instrucciones estandarizadas de forma verbal y escrita para cada uno de los participantes.

5. 3. Tipo de investigación

Existe variedad en las clasificaciones de investigación en ciencias sociales, detallamos a continuación la categorización aplicable en función a los criterios de mayor utilización.

En función la propuesta de Hernández, Fernández-Collado, y Baptista (2006), el alcance de la presente investigación es de tipo cuantitativo descriptivo, ya que implica la recolección de datos con el fin de probar hipótesis, en base a una medición numérica y análisis estadístico, estableciendo patrones de comportamiento y probando teorías relacionadas con las propiedades, características y rasgos importantes del fenómeno en análisis, en este caso los factores psicosociales intra-laborales, esto enmarcado en un grupo o población determinado.

Por su parte, en base a la categorización propuesta por Kerlinger y Lee (2002), se considera de tipo estudio de campo no experimental, ya que busca describir variables o relaciones en estructuras sociales reales, sin la manipulación de ninguna variable independiente ni su evaluación del efecto sobre la variable dependiente. Esta investigación se enfoca en el estudio de la variable factores psicosociales intra-laborales en la muestra considerada, en función a sus propios entornos de trabajo, sin manipulación alguna.

Por último, en base a la clasificación de Noguera (1982), se considera de tipo investigación exposfacto de campo, ya que busca observar la acción de variables

específicas, en este caso factores psicosociales intra-laborales, en grupos o poblaciones delimitadas, mediante bajo control de variables.

5. 4. Diseño de investigación

Se considera éste, un estudio no experimental descriptivo transaccional o transversal, de acuerdo a Hernández et al. (2006), ya que tuvo como objetivo especificar propiedades, características y perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno sometido a análisis, aunado a esto no se realizó manipulación de variables, sino que se observó la variable de factores psicosociales intra-laborales en su contexto y en un único momento en el tiempo.

5. 5. Participantes

5. 5. 1. Población

Hernández et al. (2006) definen a la población como el “conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (p. 304). Para esta investigación, la población estuvo conformada por trabajadores venezolanos mayores de 18 años de edad, activos laboralmente en empresas del sector privado, público y/o mixto, con una antigüedad igual o mayor a 6 meses en su empleo actual, esto para la fecha de su participación en este proyecto.

5. 5. 2. Muestra

A efectos de hacer la selección de la cantidad de sujetos para la muestra, cabe traer a colación la propuesta de Hair, Anderson, Tatham y Black (1999), según la cual el tamaño muestral debe ser mayor a 100 casos. Adicionalmente proponen como complemento tener un mínimo de observaciones 5 veces mayor que el número de reactivos a ser analizados, siendo un ratio aceptable de 10 a 1.

Para los efectos de la presente investigación, se contó con dos muestras representativas, donde se cumplió con estos dos criterios para la selección de participantes y conformación del grupo, manteniendo la cantidad de participantes por encima de 100 sujetos y equivalentes a más de 10 trabajadores por ítem, con la intención de minimizar las posibilidades de derivar los factores que son específicos a la muestra, con poca posibilidad de generalización.

La inclusión de los participantes en la muestra se realizó bajo un muestreo no probabilístico, donde la elección de los sujetos a evaluar no dependió de fórmulas de probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o de quien seleccionó la muestra (Hernández et al., 2006), en este caso se aceptó la participación de aquellos trabajadores que cumplían con las características descritas de la población.

La primera de las muestras estuvo constituida por 557 trabajadores con la intención de realizar los análisis correspondientes a la validez de contenido y de criterio, mientras que la segunda fue compuesta por 342 participantes extraídos del primer grupo de evaluación y sus resultados se emplearon para la valoración final de fiabilidad del CFP-IL. A continuación se presentan los datos descriptivos de ambos grupos de aplicación del instrumento.

5. 5. 2. 1. *Muestra de la primera aplicación*

Para la primera aplicación del instrumento la muestra estuvo conformada por 557 trabajadores venezolanos, como se puede observar en la tabla 2 en estos se encuentra representada la población venezolana en sus diferentes regiones (región capital, centro, oriente y occidente), concentrándose la mayoría de participantes en la ciudad de Caracas, representando el 76,1% (424 personas), mientras que la minoría de trabajadores fueron originarios de Puerto Ordaz y el representan 2% de la muestra (11 personas).

Tabla 2. *Lugar de trabajo*

	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Barquisimeto	12	2,2

Caracas	424	76,1
Maracaibo	18	3,2
Puerto La Cruz	15	2,7
Puerto Ordaz	11	2,0
San Cristóbal	53	9,5
Valencia	24	4,3
Total	557	100

Los participantes de la muestra resultaron tener una edad media de 39,72 años y una desviación típica de 12,55, como se puede observar en la tabla 3, la edad mínima encontrada en este grupo de trabajadores fue de 18 años y la máxima 75 años.

Tabla 3. *Edad de los participantes*

	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Edad	18	75	39,72	12,553

En cuanto a la variable sexo, en la tabla 4 puede observarse que el 52,9% (292 personas) de los participantes fueron mujeres y el 46,7% hombres (260), sin embargo cabe hacer mención a que el 0,9% de los trabajadores (5 personas) no reportaron su sexo en el cuestionario de variables socio-demográficas.

Tabla 4. *Sexo de los participantes*

	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Masculino	260	46,7
Femenino	292	52,4
Sin identificar	5	,9
Total	557	100

Por otro lado, en la tabla 5 puede observarse que la mayoría de los participantes que componen la muestra han completado sus estudios universitarios, representando un 30,3% de ésta, seguido del nivel de instrucción bachiller (25,1%), resultando el grupo con

menor cantidad de participantes quienes cuentan con instrucción técnica incompleta (5,7%).

Tabla 5. *Nivel académico de los participantes*

	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Bachiller	140	25,1
Formación técnica incompleta	32	5,7
Formación técnica completa	59	10,6
Universitario incompleto	50	9,0
Universitario completo	169	30,3
Postgrado incompleto	47	8,4
Postgrado completo	60	10,8
Total	557	100

Asimismo, en la tabla 6 se evidencia que la mayoría de los participantes son solteros, representando el 43,8% de la muestra (244 personas), mientras que la minoría de quienes componen la muestra son viudos (2,5%), el 2,3% de los encuestados no reportó su estado civil (13 personas).

Tabla 6. *Estado civil de los participantes*

	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Soltero	244	43,8
Casado	153	27,5
Unido	84	15,1
Divorciado	49	8,8
Viudo	14	2,5
Sin identificar	13	2,3
Total	557	100

En lo que refiere a la antigüedad laboral, en la tabla 7 se encuentra que los trabajadores evaluados en su mayoría cuentan con una antigüedad laboral de más de 10 años, representando el 38,1% de la muestra, seguido por quienes tienen entre 5 años y 10 en la organización (23%), asimismo se puede observar que quienes están representados en

la muestra en menor proporción son aquellos trabajadores que tienen entre 1 y 3 años dentro de la organización.

Tabla 7. *Antigüedad laboral de los participantes*

	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Entre 6 meses y 1 año	79	14,2
Entre 1 y 3 años	63	11,3
Entre 3 y 5 años	72	12,9
Entre 5 y 10 años	128	23,0
Más de 10 años	212	38,1
Sin identificar	3	,5
Total	557	100

Asimismo se obtuvo que el 77,4% de los trabajadores (431) que componen la muestra son trabajadores de empresas privadas, mientras que aquellos provenientes del sector público representan el 14% de la muestra (78 trabajadores), seguidos del 6,6% (37 personas) que forman parte de empresas mixtas, mientras que el 1,3% (7 personas) de la muestra son trabajadores de cooperativas.

Tabla 8. *Tipo de organización donde laboran los participantes*

	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Organismo o institución pública	78	14,0
Empresa o institución privada	431	77,4
Empresa mixta	37	6,6
Cooperativa	7	1,3
Sin identificar	4	,7
Total	557	100

Estos trabajadores en su mayoría tienen cargos que corresponden a profesionales, analistas y técnicos, representando al 44% (245 personas) de la muestra objeto de estudio, mientras que los cargos representados en menor frecuencia son los correspondientes a operadores y obreros, quienes resultan ser el 12% (67 personas) de las personas encuestadas.

Tabla 9. *Tipo de cargo que ejercen los participantes*

	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Gerente / Supervisor	110	19,7
Profesional / Analista / Técnico	245	44,0
Auxiliar / Asistente	127	22,8
Operador / Obrero	67	12,0
Sin identificar	8	1,4
Total	557	100

En cuanto al tipo de relación laboral, como se evidencia en la tabla 10, se obtuvo que el personal bajo contrato a tiempo indeterminado o fijo es el grupo de personas más representativo en la muestra, simbolizando el 89,8% (500 trabajadores), por el contrario, el grupo de trabajadores que resultan ser minoría en esta muestra mantienen una relación laboral de contrato por obra o jornada, esos son el 1,8% (10 personas).

Tabla 10. *Tipo de relación laboral de los participantes*

	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Personal fijo	500	89,8
Contrato temporal	20	3,6
Trabajo sin contrato	12	2,2
Contrato por obra/jornada	10	1,8
Aprendiz/pasante	12	2,2
Sin identificar	3	,5
Total	557	100

Al estudiar la variable horas de trabajo, se encontró que los participantes de la muestra, en su mayoría, suelen trabajar entre 30 y 45 horas semanales, lo que representa al 63% de los casos de estudio (351 trabajadores), mientras que los colaboradores que son minoría en la muestra son aquellos que laboran entre menos de 15 horas semanales, estos son el 10,1% de la muestra (56 personas).

Tabla 11. *Horas de trabajo de los participantes*

	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Menos de 15 horas	56	10,1
Entre 15 y 30 horas	59	10,6
Entre 30 y 45 horas	351	63,0
Más de 45 horas	87	15,6
Sin identificar	4	,7
Total	577	100

Adicional a esto, se evaluó la presencia de horas extras que los trabajadores realizan, encontrando que la mayoría (47,4% de los encuestados) no suele realizar actividades laborales adicionales una vez terminada la jornada laboral, sin embargo un grupo importante de personas no respondió a esta pregunta (13,6% de la muestra), estos resultados se agrupan en la tabla 12.

Tabla 12. *Reporte de horas extras*

	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Si	217	39,0
No	264	47,4
Sin identificar	76	13,6
Total	557	100

En cuanto al ingreso salarial de los trabajadores, en la tabla 13 puede observarse que la mayoría de los participantes recibe como pago por sus actividades laborales entre 2 y 4 salarios mínimos, estos representan al 40,2% de la muestra, mientras que el grupo minoritario en esta muestra son aquellos que reciben como pago algún monto menor al salario mínimo nacional (3,8% de la muestra).

Tabla 13. *Rango de salario de los participantes*

	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Menos de salario mínimo	21	3,8
Salario mínimo	134	24,1
Entre 1 y 2 salarios mínimos	66	11,8

Entre 2 y 4 salarios mínimos	224	40,2
Más de 4 salarios mínimos	105	18,9
Sin identificar	7	1,3
Total	557	100

Por último, en la tabla 14 se evidencia que el 36,1% (201 personas) de los participantes reportaron realizar actividades laborales adicionales a su trabajo actual, es decir cuentan con un segundo empleo formal o no, mientras que el 62,8% (350 personas) no cuenta con ingresos adicionales a su trabajo.

Tabla 14. *Reporte de ingresos adicionales*

	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Si	201	36,1
No	350	62,8
Sin identificar	6	1,1
Total	557	100

Como complemento a la primera aplicación y con el fin de obtener la información necesaria para realizar la valoración de la de fiabilidad del instrumento a través del método de test re-test, se realizó una segunda aplicación, la cual estuvo conformada por 342 trabajadores, seleccionados a partir del mismo grupo al cual se efectuó la primera aplicación, esto en función a su disponibilidad de participación.

5. 5. 2. 2. *Muestra de la segunda aplicación*

Este segundo grupo, fue proveniente de igual forma de ciudades ubicadas a lo largo del territorio nacional, específicamente en los principales centros poblados. Detallamos a continuación en la tabla 15, la distribución del lugar de trabajo correspondiente al número total de participantes de esta segunda muestra.

Tabla 15. *Lugar de trabajo*

	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
--	-----------------------	-----------------------

Barquisimeto	13	3,8
Caracas	224	65,5
Maracaibo	17	5,0
Puerto La Cruz	15	4,4
Puerto Ordaz	10	2,9
San Cristóbal	39	11,4
Valencia	24	7,0
Total	342	100

Se puede evidenciar que el 65,5% de la muestra se mantuvo en la ciudad de Caracas. Al igual que en la primera muestra, esta ciudad continuó siendo la de mayor aporte para la conformación del grupo, seguida por San Cristóbal y Valencia, quienes representaron el 11,4 y 7% respectivamente, para un total de 63 personas distribuidas entre las dos ciudades.

En cuanto a edad se refiere, la tabla 16, evidencia que los participantes en esta segunda aplicación, mantuvieron un rango entre 19 y 68 años, asimismo, se observa una edad media de 36,76 años, con una desviación típica de 11,209.

Tabla 16. *Edad de los participantes*

	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Edad	19	68	36,76	11,209

La variable sexo evidencia que la mayor parte de los participantes corresponde al segmento fememino, al igual que en la primera aplicación. En esta oportunidad la distribución fue casi equivalente, siendo que el porcentaje de participación de hombres aumentó levemente, alcanzando un 48,2%, representados por 165 personas. A continuación se refleja la distribución general en la tabla 17.

Tabla 17. *Sexo de los participantes*

	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Masculino	165	48,2
Femenino	177	51,8
Total	342	100

Por su parte, la tabla 18 se refleja la distribución del nivel académico alcanzado en el grupo de participantes de la segunda aplicación. Al igual que en el primer grupo, puntúa en la tabla a nivel de porcentaje de participación, el segmento con formación universitaria completa con 31,3%, representando a 107 personas. Se mantuvo en segundo lugar, el segmento de bachiller, en el cual se ubicaron 95 personas para un total de 27,8%. El segmento con menor representación fue el correspondiente a formación técnica incompleta, el cual estuvo representado por 20 personas para un total de 5,8% de participación.

Tabla 18. *Nivel académico de los participantes*

	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Bachiller	95	27,8
Formación técnica incompleta	20	5,8
Formación técnica completa	42	12,3
Universitario incompleto	28	8,2
Universitario completo	107	31,3
Postgrado incompleto	21	6,1
Postgrado completo	28	8,2
Sin identificar	1	,3
Total	342	100

En la tabla 19, se visualiza la distribución de participantes de este segundo grupo de aplicación, en función a la variable estado civil. Se acentuó la representación de solteros, siendo que resultaron 172 personas con esta condición que representan un 50,3% de la muestra total. En segundo lugar, se ubican los casados, un total de 97 personas que representan el 28,4% de la muestra. Se mantuvo en el último lugar de presentación a los viudos, quienes en esta aplicación corresponden a 0,9%, equivalente a 3 personas.

Tabla 19. *Estado civil de los participantes*

	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Soltero	172	50,3
Casado	97	28,4
Unido	44	12,9
Divorciado	21	6,1

Viudo	3	,9
Sin identificar	5	1,5
Total	342	100

Siendo que nuestra muestra contempla personas laboralmente activas, se consideraron como parte de los datos socio-demográficos, variables atribuibles al entorno de trabajo. Entre las variables consideradas, se presenta a continuación en la tabla 20, la distribución correspondiente al grupo de la segunda aplicación, específicamente para la variable de antigüedad en el empleo actual.

Cabe resaltar que el 40,9% de la muestra, representado por 140 personas, mantiene una antigüedad de más de 10 años, con una diferencia marcada a nivel de participación, en comparación a los otros segmentos. Ninguno de los restantes superó siquiera el 50% de participación de personas con más de 10 años en su empleo actual.

Tabla 20. *Antigüedad laboral de los participantes*

	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Entre 6 meses y 1 año	56	16,4
Entre 1 y 3 años	51	14,9
Entre 3 y 5 años	37	10,8
Entre 5 y 10 años	57	16,7
Más de 10 años	140	40,9
Sin identificar	1	,3
Total	342	100

De acuerdo al tipo de organización en la que laboran los participantes, el 83% representado por 284 personas, reportó trabajar para una empresa o institución privada, esto seguido por el 13,2% equivalente a 45 personas, quienes reportaron trabajar en una empresa privada. Los otros dos segmentos -empresa mixta y cooperativa- no tuvieron participaciones representativas, ambas por debajo del 5%. Los resultados se pueden visualizar a continuación en la tabla 21.

Tabla 21. *Tipo de organización donde laboran los participantes*

	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Organismo o institución pública	45	13,2
Empresa o institución privada	284	83,0
Empresa mixta	11	3,2
Cooperativa	1	,3
Sin identificar	1	,3
Total	342	100

Para la variable tipo de cargo que ejercen los participantes, se evidencian los resultados de la distribución de la segunda aplicación en la tabla 22. Es de hacer notar que el grupo con mayor representación fue el equivalente a Profesional/Analista/Técnico con un 44,7% de participación para un total de 153 personas. Este grupo fue seguido por el de Auxiliar/Asistente quienes obtuvieron un total de 21,3% para un total de 73 personas. El grupo con menor representación fue el de Operador/Obrero con un 1,8% de participación representando a 6 personas.

Tabla 22. *Tipo de cargo que ejercen los participantes*

	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Gerente/Supervisor	62	18,1
Profesional/Analista/Técnico	153	44,7
Auxiliar/Asistente	73	21,3
Operador/Obrero	48	14,0
Sin identificar	6	1,8
Total	342	100

Se evidencia a través de la tabla 23, que la mayor parte de los participantes reporta estar vinculado laboralmente bajo una relación de empleo a tiempo indeterminado o fijo. Este grupo representa el 92,7% de participación con un total de 317 personas. Hubo una participación en menor medida de los otros segmentos, presentando 7 personas en condición de contrato temporal, 7 personas activas laboralmente pero sin contrato laboral establecido, 8 en condición de aprendiz/pasante y 1 bajo la figura de contrato por obra o jornada. Todo estos segmento aunados a 2 personas que no identificaron su tipo de vínculo laboral, suman el 7,8% restante de participación.

Tabla 23. *Tipo de relación laboral de los participantes*

	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Personal fijo	317	92,7
Contrato temporal	7	2,0
Trabajo sin contrato	7	2,0
Contrato por obra/jornada	1	,3
Aprendiz/pasante	8	2,3
Sin identificar	2	,6
Total	342	100

En la tabla 24, presentada a continuación, se evidencia la distribución de los participantes en función al número de horas de trabajo. El 69,9% de los participantes, representados por 239 personas, reportó trabajar entre 30 y 45 horas, siendo el grupo de mayor representación, seguido por quienes trabajan más de 45 horas, quienes obtuvieron un 13,2% como representación de 45 personas.

Tabla 24. *Horas de trabajo de los participantes*

	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Menos de 15	32	9,4
Entre 15 y 30	24	7,0
Entre 30 y 45	239	69,9
Más de 45	45	13,2
Sin identificar	2	,6
Total	342	100

A los participantes, se les solicitó que reportaran si trabajaban horas extras como complemento a su jornada de trabajo habitual. Los resultados obtenidos para la segunda aplicación, se evidencian en la tabla 25. El 54,7% representado por 187 personas, evidenció que no incluye horas extra como parte de su actividad laboral, en contraste con el 34,2% que reportó incluir horas extras como parte del desarrollo de su actividad laboral, este último segmento estuvo conformado por 117 personas. Es de hacer notar que para esta

variable, hubo un 11,1% representado por 8 personas que no identificaron respuesta alguna en el ítem.

Tabla 25. *Reporte de horas extras*

	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Si	117	34,2
No	187	54,7
Sin identificar	38	11,1
Total	342	100

En cuanto a la variable de salario, el 48,2% de los participantes para un total de 165 personas, reportó obtener ingresos ubicados en el rango entre 2 y 4 salarios mínimos, este segmento lideró la participación en esta aplicación al igual que en el primer grupo. Estuvo seguido por el de aquellos que reportaron devengar un salario mínimo como ingreso, este grupo estuvo conformado por 95 personas quienes representaban el 27,8% de participación. El segmento con menor representación, fue el correspondiente a quienes devengan ingresos menores a un salario, en esta condición se reportaron 14 personas para un 4,1% de participación. Esto puede observarse en la tabla 26.

Tabla 26. *Rango de salario de los participantes*

	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Menos de salario mínimo	14	4,1
Salario mínimo	95	27,8
Entre 1 y 2 salarios mínimos	37	10,8
Entre 2 y 4 salarios mínimos	165	48,2
Más de 4 salarios mínimos	29	8,5
Sin identificar	2	,6
Total	342	100

En la tabla 27, se evidencia la distribución de los participantes de la segunda aplicación en función a su reporte sobre si perciben o no ingresos adicionales a su salario. Para esta variable, el 70,8% de la participación es decir 242 personas, reportaron no tener ingresos adicionales que complementen su salario actual.

Tabla 27. *Reporte de ingresos adicionales*

	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Si	92	26,9
No	242	70,8
Sin identificar	8	2,3
Total	342	100

Asimismo, en contraste el 26,9% de los participantes representados por 92 personas, indicó que además de su salario, recibe un complemento de ingresos. Es de hacer notar que el 2,3% equivalente a 8 personas, no respondió ante este ítem.

5. 6. Recursos

5. 6. 1. Materiales

Entre los materiales empleados para la recolección de datos propia de este proyecto de investigación, se consideraron:

- Cuadernillos: incluían los planeamientos y opciones de respuesta correspondiente a los tres instrumentos empleados.
- Lápices: para asignar a los participantes con el objeto de reportar las respuestas.
- Hoja de presentación del instrumento para la aplicación: incluye el objetivo de la investigación y la presentación del proyecto a los participantes. Se incluye para consulta y referencia en el anexo A.
- Consentimiento informado: enmarcado en el componente ético de esta investigación, incluye el compromiso en el manejo de la información con carácter de confidencialidad así como la autorización por parte de los participantes para la utilización de los datos obtenidos, con fines académicos y de investigación. Se incluye en el anexo B para referencia y consulta.

- Cuestionario de datos socio-demográficos: representado por 12 preguntas orientadas a categorizar a la muestra considerada. Incluido para su consideración en el anexo C.

De cada uno de estos materiales, se consideraron las cantidades suficientes para asignar a cada uno de los participantes que integraron la muestra.

5. 6. 2. Instrumentos

5. 6. 2. 1. Versión corta del cuestionario de factores psicosociales intralaborales (CFP-IL)

La versión corta del CFP-IL estuvo conformada inicialmente por 50 ítems que a su vez se distribuyeron en 4 dimensiones y 10 sub-dimensiones. A continuación se detalla la distribución y definiciones atribuibles para cada una de ellas:

Dimensión 1. Exigencias psicológicas.

- Exigencias emocionales y de esconder emociones: según Moncada, Llorens y Kristensen (2002) incluyen “aquellas que afectan los sentimientos, sobre todo cuando requieren por parte del trabajador, de capacidad para entender la situación de otras personas que también tienen emociones y sentimientos que le pueden transferir, y ante quienes puede mostrar comprensión y compasión”. Contempla el equilibrio que debe mantener, para no involucrarse en la situación y confundir sus sentimientos. La exigencia de esconder las emociones se trata de “reacciones y opiniones negativas que el trabajador o trabajadora esconde por razones profesionales” y que afecta tanto a los sentimientos negativos como los positivos.
- Exigencias sensoriales: de acuerdo a Moncada et al. (2002) contemplan las “exigencias laborales respecto a nuestros sentidos, que representan una parte importante de las Exigencias que se nos imponen cuando estamos trabajando” y que guardan una estrecha relación con variables ergonómicas.

Dimensión 2. Trabajo activo y desarrollo de habilidades.

- Capacitación: según el Ministerio de Protección Social de Colombia (2010), describe las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades.
- Control sobre el tiempo: se refiere al control que tiene el trabajador sobre los tiempos de trabajo y descanso que están a su disposición (Moncada et al., 2002); relacionado con las condiciones de trabajo, por una parte, y las necesidades de conciliación de la vida laboral y familiar, por otra.
- Integración a la empresa: se concentra en la implicación del trabajador con la empresa y no con el contenido de su trabajo en sí, evalúa la percepción del trabajador respecto a si los problemas y objetivos de la empresa son también suyos (Moncada et al., 2002).

Dimensión 3. Apoyo social y calidad de liderazgo.

- Apoyo entre pares: trata sobre el hecho de “recibir el tipo de ayuda que se necesita y en el momento adecuado” (Moncada et al., 2002), a los compañeros de trabajo.
- Calidad de liderazgo: de acuerdo a Moncada et al. (2002), hace referencia a la importancia del papel y calidad de la dirección, para asegurar el crecimiento personal, la motivación y el bienestar de los trabajadores.

Dimensión 4. Compensaciones.

- Retroalimentación del desempeño: describe la información que un trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo, esta información le permite identificar sus fortalezas y debilidades y tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño (Ministerio de Protección Social, 2010).
- Recursos: de acuerdo a Blanco y Sandra (2013) se refiere 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.
- Condiciones del medio ambiente: evalúa el ambiente en el que se realizan las tareas inherentes a un puesto de trabajo determinado. En palabras de La Cruz et al. (2017), equivale a las condiciones del lugar de trabajo, como ruido, luz, nivel de esfuerzo,

entre otros, que pueden afectar positiva o negativamente el desempeño, salud y bienestar del trabajador dentro de la organización.

En el anexo D se incluye el cuestionario de factores psicosociales intra-laborales (CFP-IL) en su versión inicial de aplicación.

Ahora bien, a partir de los resultados obtenidos y como parte de las conclusiones y recomendaciones, se ajustó la estructura del instrumento de forma que la versión final quedó constituida por 48 ítems y 11 sub-dimensiones. Se incluyó la sub-dimensión de Exigencias cuantitativas, se detalla a continuación la definición de esta sub-dimensión, propia de la dimensión de Exigencias psicológicas:

- Exigencias cuantitativas: en palabras de Moncada et al. (2002), hacen referencia a la relación que existe entre la cantidad de trabajo y el tiempo que dispone el trabajador para llevarlo a cabo, por lo tanto, se considera que a mayor exigencia cuantitativa mayor rapidez en la realización trabajo, lo que puede generar daños en su salud, rendimiento, satisfacción y bienestar.

El detalle de la conformación definitiva del cuestionario de factores psicosociales intra-laborales (CFP-IL) se detalla en los próximos apartados. En el anexo E, se incluye para consulta y referencia, la versión definitiva de este cuestionario, obtenido a partir de los resultados y conclusiones de esta investigación.

5. 6. 2. 2. *Versión corta del cuestionario del Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS 21).*

Este instrumento evalúa seis grupos de factores psicosociales que impactan negativamente en la salud de los trabajadores: Exigencias psicológicas; Trabajo activo y posibilidades de desarrollo; inseguridad; Apoyo social y calidad de liderazgo; Doble presencia y estima. Está compuesto por una escala Likert de cinco niveles y consta de 38 ítems (Caraballo-Arias & Blanco, 2012). Este puede observarse en el anexo F.

5. 6. 2. 3. *Cuestionario de Clima Organizacional de Mujica et al. (2011)*
(IGE-CLIO).

Este cuestionario se compone de doce ítems con la intención de medir a través de estala Likert de 5 puntos las dimensiones que componen al constructo de clima organizacional: imagen gerencial, toma de decisiones, relaciones sociales y la tarea (Mujica et al., 2011). Este puede observarse en el anexo D.

5. 7. Procedimiento

Para dar respuesta a la pregunta de investigación se realizó un análisis factorial a los datos obtenidos al realizar la aplicación de la versión del cuestionario Psicosocial de factores psicosociales de La Cruz et al. (2017) para obtener en primer lugar la versión corta.

El análisis factorial tuvo como propósito encontrar una manera de resumir la información disponible en una serie de variables originales, en una selección aún más pequeña, de dimensiones compuestas o valores teóricos (denominados factores), con una mínima pérdida de información (Hair et al., 1999). De forma sintetizada, se identificaron y definieron las construcciones fundamentales o dimensiones que se supone sirvieron de base para las variables originales.

A efectos de la presente investigación, se seleccionó el análisis factorial, para alcanzar los objetivos que esta técnica aporta:

- Reducción de Datos: partiendo de la versión original del cuestionario de factores psicosociales intra-laborales (CFP-IL), cuyo análisis de los componentes estadísticos fue llevado a cabo por La Cruz et al. (2017), el análisis factorial redujo la cantidad de ítems, facilitando su aplicabilidad y optimizando el tiempo invertido para ello.
- Identificación de la estructura mediante el resumen de datos: una vez se redujo la cantidad de ítems, el análisis factorial confirmó que la distribución de los ítems en cada una de las dimensiones, era equivalente a la distribución en la versión extensiva, en términos de cantidad de dimensiones y solidez estadística.

Por su parte, para la selección de los factores, se empleó el modelo de varianza total en el cual se extrajeron los factores mediante el análisis de componentes principales. Este último, permitió resumir la información original en una cantidad mínima de factores con propósitos de predicción, posteriormente se aplicó la herramienta de rotación de factores, para obtener la mejor combinación lineal de las variables que explicaban el mayor porcentaje de la varianza de los datos. A efectos de la presente investigación, se utilizó la rotación ortogonal, ya que ésta permitió simplificar las cargas de las variables para cada uno de los factores, maximizando la carga de la variable sobre un factor único, haciendo que el número de cargas altas fuera el menor posible. A su vez, se seleccionó el método VARIMAX para ser implementado, pues suministraba una separación más clara de los diferentes factores.

Para que pudiera aplicarse el análisis factorial, previamente se validó que se cumplieran con los supuestos estadísticos:

- Normalidad: este supuesto permitió determinar la distribución de los datos para una única variable métrica y su correspondencia con una distribución normal (Hair et al., 1999). Para ello, se seleccionó el test de Kolmogorov-Smirnov, ya que permite calcular el nivel de significación para las diferencias respecto a una distribución normal.
- Linealidad: en este supuesto estadístico nos basamos en medidas de correlación que permitieron examinar las relaciones entre las variables para identificar cualquier desplazamiento de la linealidad que pudiera impactar la correlación.

Cumpliendo estos criterios y para conocer la factibilidad de realizar el análisis factorial 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 et al., 1999). El Análisis Factorial será pertinente si el Coeficiente es mayor que .60.

Además se empleó como criterio para la eliminación de ítems, el que estos no cargaran en la dimensión de la cual forma parte, que esta carga fuese igual o menor a .30 y si cargaban en varias dimensiones de forma simultánea con cargas factoriales similares

- Homocedasticidad: hace referencia al nivel de varianza a lo largo del predictor de las variables, se basa en el rango entre los valores de la variable dependiente a lo largo de la variable independiente.

Una vez realizado al análisis factorial para la reducción de los ítems y crear la versión corta del CFP-IL, se realizaron como parte de la identificación de las propiedades psicométricas, estudios de validez y fiabilidad, que permitieron determinar no sólo que la prueba mide lo que pretende, sino que sus resultados son consistentes en el tiempo.

5. 7. 1. Validez de contenido

Comprende principalmente el examen sistemático del contenido de la prueba para determinar si cubre una muestra representativa del área de conducta que debe medirse. Para ello, se seleccionó el método de juicio de expertos quienes demostraron su calificación profesional y dominio del tema de factores psicosociales intra-laborales y elaboración de instrumentos psicométricos, para formar parte del equipo calificador.

Esta forma de validación permitió responder a dos preguntas básicas: (a) ¿Cubre la prueba una muestra representativa de habilidades y conocimientos específicos? (b) ¿el desempeño de la prueba está razonablemente libre de la influencia de variables irrelevantes?

Para tal fin, los expertos calificaron la relevancia del reactivo con el constructo de factores psicosociales intra-laborales así como, su pertinencia con la dimensión de la cual forma parte.

5. 7. 2. Validez de criterio

La validez de criterio indica la efectividad de la prueba para predecir el desempeño del individuo en actividades específicas. La medida de criterio contra la que se validan los

resultados, puede obtenerse, al mismo tiempo de los resultados de la prueba o después de un intervalo establecido (Anastasi & Urbina, 1998). En el primer caso, se denomina validez predictiva y en el segundo caso, validez concurrente.

A efectos de la presente investigación, se consideró la ejecución de la validez concurrente, siendo que los resultados del criterio fueron obtenidos de forma simultánea a los resultados obtenidos a partir de la aplicación del instrumento que se pretendía valorar. Esto, gracias a la ventaja que ofrecía este tipo de validez, de obtener información de forma más eficaz sin necesidad de esperar lapsos de tiempo entre la definición criterios.

Se utilizaron como criterio: la versión corta del ISTAS 21 y la versión corta del cuestionario de Clima Organizacional de Mujica et al. (2011).

La prueba estadística que se utilizó para analizar la relación entre la prueba a validar y el criterio, es el coeficiente de correlación de pearson, que se calcula a partir de las puntuaciones obtenidas en las aplicaciones de cada instrumento llevadas a cabo en la misma muestra.

5. 7. 3. Validez de constructo

Este tipo de validez busca explicar qué propiedad o propiedades psicológicas o de otro tipo, explican la varianza total de la prueba (Kerlinger & Lee, 2002). Es decir, buscan explicar las diferencias individuales en las puntuaciones de la misma.

Estos mismos autores, proponen que existen dos tipos de validez de constructo, la primera que busca establecer que diferentes métodos de medición convergen en el constructo. Es decir, la evidencia producida al aplicar el instrumento de medición en diferentes grupos, en diferentes lugares, debe producir significados similares. A esta forma de validez se le denomina convergencia.

El análisis de convergencia se realizó siguiendo lo establecido por Kerlinger y Lee (2002), mediante la comparación teórica de los constructos que posiblemente explican el desempeño de la prueba, las hipótesis generadas a través de ellas y su comprobación, para lo cual se seleccionó el análisis factorial como estadístico, descrito anteriormente.

En palabras de Hernández et al. (2006), la validez de constructo por su parte, busca dar respuesta a las siguientes preguntas: (a) ¿el concepto teórico está realmente reflejado en el instrumento? (b) ¿qué significan las puntuaciones del instrumento? (c) ¿el instrumento mide el constructo y sus dimensiones?

En base a estos resultados obtenidos, se procedió a evaluar consistencia interna de la pruebas y hacer comparaciones de medias a través del estadístico t de student, segmentando al grupo en función del sexo en todas las sub-dimensiones, para sí constatar las diferencia entre las puntuaciones que existen y proceder a calcular las puntuaciones estandarizadas, lo que permitirán posteriormente interpretar los resultados al evaluar los factores psicosociales a través de esta versión del cuestionario.

Estas puntuaciones normalizadas, fueron calculadas en base a las puntuaciones T, también denominadas, puntuaciones t de McCall, las cuales poseen media igual a 50 y una desviación típica de 10, los cuales tienen un valor máximo de 100 (Hogan, 2003). Para el cálculo de este tipo de puntaje normativo por sub-dimensión, se acudió a la siguiente ecuación: $T = 50 + (z_n * 10)$

Adicionalmente, para interpretación de estos puntajes típicos, se mantuvieron los rangos planteados por La Cruz et al. (2017) en la validez de la versión original de este cuestionario, donde señala que 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 se alcanzan puntajes entre 40 y 60, y se determina como “Nivel de exposición desfavorable para la salud” toda puntuación por encima a 60 puntos, resaltando que, a mayor puntuación mayor es el efecto negativo sobre la salud, tal como se aprecia en la tabla 28.

Tabla 28. *Niveles de exposición de las sub-dimensiones de 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 emocionales y de esconder emociones	< 40	40 – 60	> 60

Exigencias sensoriales	< 40	40 – 60	> 60
------------------------	------	---------	------

Nota: La sub-dimensión de Exigencias cuantitativas fue agregada posteriormente en la versión final del instrumento, mediante una justificación teórica y con fines investigativos.

Asimismo los autores plantean que para la dimensión Trabajo activo y desarrollo de habilidades, puntajes menores a 40 revelan un “Nivel de exposición desfavorable para su salud”, mientras que puntajes entre 40 y 60 refieren 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 29.

Tabla 29. *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
Capacitación	> 60	40 - 60	< 40
Control sobre los tiempos de trabajo	> 60	40 - 60	< 40
Integración a la empresa	> 60	40 - 60	< 40

Para la dimensión Apoyo social en la empresa y Calidad de liderazgo se planteó que aquellos puntajes que alcancen valores menores a 40 indican “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 aquello por encima de 60 señalan Nivel de exposición favorable para su salud”, tal como se puede observar en la tabla 30.

Tabla 30. *Niveles de exposición de las sub-dimensiones de Apoyo social y calidad de liderazgo*

	Nivel de exposición favorable para salud	Nivel de exposición intermedio	Nivel de exposición desfavorable para la salud
Apoyo entre pares	> 60	40 - 60	< 40

Calidad de liderazgo	> 60	40 - 60	< 40
----------------------	------	---------	------

Por último, La Cruz et al. (2017) plantearon para la dimensión Compensaciones, tal y como se observa en la tabla 31, que los puntajes t menores a 40 indican un “Nivel de exposición desfavorable para su salud”, mientras, 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”.

Tabla 31. *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 el trabajo	> 60	40 - 60	< 40
Condiciones del medio ambiente de trabajo	< 40	40 - 60	> 60

Finalmente, la validez de un instrumento de medición se evalúa sobre la base de todos los tipos de evidencia posibles. Cuanto mayor evidencia de validez de contenido, de criterio o de constructo tenga un instrumento, más cerca estará éste de representar la variable que pretende medir (Hernández et al., 2006). Es por esto, que los esfuerzos de la presente investigación pretendieron dar respuesta a las propiedades psicométricas necesarias para brindarle solidez estadística a la versión corta del CFP-IL.

5.7.4. **Fiabilidad**

La fiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales, coherentes y consistentes en el tiempo. Se hace necesario que un instrumento, sea válido y confiable, de no ser así, los resultados de su implementación no pueden ser claros y determinantes (Hernández et al.,

2006). Existen diversas formas de calcular la fiabilidad de un instrumento, todas utilizan fórmulas que a su vez producen coeficientes de fiabilidad. Detallamos a continuación, los procedimientos que fueron utilizados:

- Análisis test re-test: en este procedimiento, el instrumento de medición se aplicó dos veces a un mismo grupo de personas, después de un período de tiempo que osciló entre 4 y 5 semanas. Si la correlación entre los resultados de las diferentes aplicaciones era positiva, entonces se podía considerar que el instrumento es confiable.
- Alfa de Cronbach: este coeficiente se considera una medida de consistencia interna y aporta un gran valor pues no requiere que el instrumento sea segmentado así como tampoco requiere de una segunda aplicación. Una vez se aplicó la medición, se hizo el cálculo del coeficiente e interpretándolo en función a los criterios planteados por George y Mallery (2003):
 - 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

Con estos estadísticos se llevó a cabo el análisis de fiabilidad de la versión corta del cuestionario de factores psicosociales intra-laborales (CFP-IL) en estudio. En el próximo capítulo se revisa en detalle los resultados obtenidos para cada uno de los procedimientos.

VI. Resultados

Presentamos a continuación de forma detallada, los resultados obtenidos a partir de la reducción de ítems del cuestionario de factores psicosociales intra-laborales (CFP-IL) para la creación de la versión corta, así como el análisis de sus propiedades psicométricas para determinar su solidez estadística y funcionalidad de aplicación.

6.1. Análisis de ítems para elaborar la versión corta del CFP-IL

Partiendo de los resultados obtenidos en la validación de la versión original del CFP-IL de La Cruz et al. (2017), se realizó un análisis de ítems a través del análisis factorial para así evaluar la carga de cada uno de los reactivos que componen las diferentes dimensiones del cuestionario, encontrando una versión reducida de este instrumento de medición, dicha versión resultó compuesta por 50 ítems distribuidos en 4 dimensiones generales y 10 sub-dimensiones.

Para los procesos de reducción de las dimensiones y análisis de los reactivos que constituyeron el cuestionario de factores psicosociales intra-laborales (CFP-IL) se empleó el análisis factorial confirmatorio, llevando a cabo una solución final basada en el método de rotación ortogonal Varimax.

En la tabla 32 se agrupan los resultados obtenidos en la prueba de esfericidad de Bartlett y el coeficiente de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin en la dimensión Exigencias psicológicas, la cual alcanzó $KMO = .772$, siendo un valor superior a $.60$, por lo tanto, las correlaciones parciales entre los ítems son elevadas. Con respecto a la prueba de esfericidad de Bartlett se halló, $\chi^2(36) = 1094.233, p < .001$, lo cual permite rechazar la hipótesis de nulidad de que la matriz de correlaciones es una matriz de identidad. A partir de los resultados obtenidos para esta dimensión se determinó que el análisis factorial es pertinente.

Tabla 32. *KMO y prueba de esfericidad de Bartlett para la dimensión Exigencias psicológicas*

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,772
	Chi-cuadrado aproximado	1094,233
Prueba de esfericidad de Bartlett	gl	36
	Sig.	,000

Con respecto al porcentaje de varianza que explica cada sub-dimensión, se puede observar en la tabla 33 que la primera sub-dimensión logra explicar en un 29.15% del constructo Exigencias psicológicas asociada con las Exigencias emocionales y de esconder emociones, la cual agrupa reactivos como: “9. En su trabajo tiene que expresar emociones que no siente”, “10. Su trabajo requiere que esconda sus emociones”, “11. Para hacer su trabajo debe demostrar sentimientos distintos a los suyos”, “8. Su trabajo, en general, es desgastador emocionalmente” y “7. Le cuesta olvidar los problemas del trabajo”. Al apreciar la tabla 8, los ítems 7, 8, 9, 10 y 11 poseen cargas factoriales superiores a .30, por ende, la mayoría está midiendo, alta y positivamente, las Exigencias emocionales y de esconder emociones.

Tabla 33. *Varianza total explicada de la dimensión Exigencias psicológicas*

Componente	Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación		
	Total	% de la varianza	% acumulado
1	2,623	29,148	29,148
2	2,476	27,507	56,655

Nota: Método de extracción, Análisis de Componentes principales.

En relación con la segunda sub-dimensión, esta explica en un 27.51% el constructo Exigencias psicológicas asociada con las Exigencias sensoriales, donde se agrupan reactivos como: “13. Su trabajo requiere mirar con detalle”, “14. Su trabajo requiere alto nivel de precisión”, “15. Su trabajo requiere atención constante” y “12. Su trabajo requiere mucha concentración”. Prestando atención al contenido de la tabla 8, los reactivos que integran esta sub-dimensión son los ítems 12, 13, 14 y 15, los cuales poseen cargas

factoriales elevadas y positivas, por ende, están midiendo, en buena medida, las Exigencias sensoriales.

Finalmente, las dos sub-dimensiones logran explicar el 56.66% el constructo Exigencias psicológicas.

Se puede observar en la tabla 34 la forma en que se agrupan, los reactivos de la dimensión Exigencias psicológicas. A partir de los resultados obtenidos, y como parte de las conclusiones y recomendaciones de los expertos, se suprime en la versión final del instrumento el ítem número “7. Le cuesta olvidar los problemas del trabajo” ya que obtiene un índice de ,378 por debajo del ,40 establecido como criterio general para la selección.

Tabla 34. *Matriz de componentes rotados de la dimensión Exigencias psicológicas*

	1	2
9. En su trabajo tiene que expresar emociones que no siente	,855	
10. Su trabajo requiere que esconda sus emociones	,834	
11. Para hacer su trabajo debe demostrar sentimientos distintos a los suyos	,798	
8. Su trabajo, en general, es desgastador emocionalmente	,633	
7. Le cuesta olvidar los problemas del trabajo	,378	
13. Su trabajo requiere mirar con detalle		,828
14. Su trabajo requiere alto nivel de precisión		,777
15. Su trabajo requiere atención constante		,776
12. Su trabajo requiere mucha concentración		,757

Nota: Método de extracción Análisis de componentes principales Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

La tabla 35 agrupa los resultados obtenidos al administrar la prueba de esfericidad de Bartlett y el coeficiente de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin a la dimensión Trabajo activo y desarrollo de habilidades. En lo que respecta al coeficiente de Kaiser-Meyer-Olkin se obtuvo, $KMO = .785$, el cual es un valor mayor que .60, por ende, como en el caso anterior, las correlaciones parciales entre los reactivos de la dimensión en cuestión son elevadas. Por otro lado, se obtuvo con la prueba de esfericidad de Bartlett, $\chi^2(55) = 1939.618$, $p < .001$, resultado que permite rechazar la hipótesis de nulidad de que la matriz

de correlaciones es una matriz de identidad. A raíz de los resultados adquiridos para esta dimensión se determina que el análisis factorial es aplicable.

Tabla 35. *KMO y prueba de esfericidad de Bartlett para la dimensión Trabajo activo y desarrollo de habilidades*

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		.785
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	1939,618
	Gl	55
	Sig.	,000

En la tabla 36 se encuentra el porcentaje de varianza que explica cada sub-dimensión, como se puede apreciar, la primera sub-dimensión explica en un 26.44% el constructo Trabajo activo y desarrollo de habilidades asociadas con Integración a la empresa, agrupando reactivos como: “33. Siente orgullo de trabajar en esta empresa o institución”, “34. Siente que la empresa o institución es importante para Ud.”, “31. Habla con entusiasmo de su empresa o institución a otras personas” y “32. Le gustaría quedarse en la empresa o institución en la que está para el resto de su vida laboral”. Observando la tabla 11, los reactivos, 31, 32, 33 y 34 tienen cargas factoriales elevadas y positivas, por ende, están midiendo la variable Integración a la empresa.

La segunda sub-dimensión está explicando en un 21.29% el constructo Trabajo activo y desarrollo de habilidades asociada con la Capacitación, la cual está integrada por los siguientes reactivos: “36. Recibe capacitación útil para hacer su trabajo”, “37. Recibe capacitación que le ayuda a hacer mejor su trabajo” y “35. La empresa le permite asistir a capacitaciones relacionadas con su trabajo”. En la tabla 37 se puede observar que estos reactivos poseen cargas factoriales superiores a .40, por lo tanto, están midiendo la capacitación, de manera elevada y positiva no obstante, el ítem 35 está evaluando moderadamente, Integración a la empresa pero mide en mayor medida la Capacitación.

La tercera y última sub-dimensión logra explicar en un 19.11% el constructo Trabajo activo y desarrollo de habilidades asociada con Control sobre los tiempos de trabajo, la cual agrupa ítems como: “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?”, “21.

Puede dejar su trabajo para hablar con una compañera o compañero”, “20. Puede tomar vacaciones más o menos cuando Ud. Quiere” y “19. Puede decidir cuándo hacer un descanso”. En la tabla 37 se puede notar que estos ítems cumplen con el criterio de poseer cargas factoriales mayores que .30, por consiguiente, están midiendo, de manera elevada y positiva, el Control sobre los tiempos de trabajo.

Finalmente, las tres sub-dimensiones logran explicar el 66.84% el constructo Trabajo activo y desarrollo de habilidades.

Tabla 36. *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	2,909	26,444	26,444
2	2,342	21,292	47,736
3	2,102	19,107	66,843

Nota: Método de extracción Análisis de Componentes principales.

En la tabla 37 se puede observar la forma en la que los reactivos de la dimensión Trabajo activo y desarrollo de habilidades se agrupan. A partir de los resultados obtenidos en esta investigación, y como parte de las conclusiones y recomendaciones de los expertos, se suprime de la versión final del instrumento el ítem número “35. La empresa le permite asistir a capacitaciones relacionadas con su trabajo” por su dualidad de aporte a dos componentes y por reflejar uno de sus índices en ,317 por debajo del ,40 ajustado finalmente como criterio general para la selección.

Tabla 37. *Matriz de componentes rotados de la dimensión Trabajo activo y desarrollo de habilidades*

	1	2	3
33. Siente orgullo de trabajar en esta empresa o institución	,896		
34. Siente que la empresa o institución es importante para Ud.	,873		

31. Habla con entusiasmo de su empresa o institución a otras personas	,795	
32. Le gustaría quedarse en la empresa o institución en la que está para el resto de su vida laboral	,720	
36. Recibe capacitación útil para hacer su trabajo	,924	
37. Recibe capacitación que le ayuda a hacer mejor su trabajo	,900	
35. La empresa le permite asistir a capacitaciones relacionadas con su trabajo	,317	,734
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?		,750
21. Puede dejar su trabajo para hablar con una compañera o compañero		,732
20. Puede tomar vacaciones más o menos cuando Ud. quiere		,709
19. Puede decidir cuándo hacer un descanso		,678

Nota: Método de extracción Análisis de componentes principales. Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

Por otro lado, en la tabla 38 se evidencian los resultados obtenidos en la dimensión Apoyo social y calidad de liderazgo, $KMO = .927$, y $\chi^2(105) = 3907.341$, $p < .001$, lo que indica que las correlaciones parciales entre los ítems que integran esta dimensión son elevadas y que se debe rechazar la hipótesis de nulidad de que la matriz de correlaciones es una matriz de identidad., por lo tanto el análisis factorial es aplicable en esta dimensión.

Tabla 38. *KMO y prueba de esfericidad de Bartlett para la dimensión Apoyo social y calidad de liderazgo*

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,927
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	3907,341
	gl	105
	Sig.	,000

En la tabla 39 se halla el porcentaje de varianza que explica cada sub-dimensión, como se puede notar, la primera sub-dimensión explica en un 35.79% el constructo Apoyo social y calidad de liderazgo asociada con Calidad de liderazgo, la cual logra integrar ítems como: “56. Sus jefes inmediatos: Se comunican bien con las trabajadoras y los

trabajadores”, “55. Sus jefes inmediatos: Resuelven bien los conflictos”, “58. Sus jefes inmediatos: Tienen en cuenta los puntos de vista y opiniones de las trabajadoras y los trabajadores”, “57. Sus jefes inmediatos: Escuchan a las trabajadoras y los trabajadores cuando tienen problemas laborales”, “54. Sus jefes inmediatos: Planifican bien el trabajo”, “60. Sus jefes inmediatos: Están interesados en su salud y bienestar”, “53. Sus jefes inmediatos: Se aseguran de que cada una de las trabajadoras y los trabajadores tengan buenas oportunidades de desarrollo profesional” y “59. Sus jefes inmediatos: Se aseguran que usted cumpla con las funciones descritas en su cargo”. Apreciando la tabla 40, estos ítems poseen cargas factoriales mayores que .30, por lo tanto, están midiendo, de forma positiva y elevada, la variable Calidad de liderazgo.

Tabla 39. *Varianza total explicada de la dimensión Apoyo social y calidad de liderazgo*

Componente	Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación		
	Total	% de la varianza	% acumulado
1	5,369	35,793	35,793
2	4,281	28,541	64,334

Nota: Método de extracción Análisis de Componentes principales.

La segunda y última sub-dimensión explica en un 28.54% el constructo Apoyo social y calidad de liderazgo asociada con Apoyo entre pares, integrando ítems como: “50. Entre compañeras y compañeros, ¿se ayudan en el trabajo?”, “47. Sus compañeras o compañeros ¿Están dispuestos a escuchar sus problemas de trabajo?”, “48. Sus compañeras o compañeros ¿Están dispuestos a interceder por usted ante alguna situación problemática de trabajo?”, “49. Hay buen ambiente entre usted y sus compañeras o compañeros de trabajo”, “52. Usted y sus compañeras y compañeros de trabajo pueden organizarse en pro de alcanzar mejoras laborales”, “46. Recibe ayuda o apoyo de sus compañeras o compañeros” y “51. En el trabajo, ¿siente que forma parte de un grupo?”. Observando la tabla 14, estos reactivos tienen cargas factoriales superiores a .30, por consiguiente, están midiendo, de manera elevada y positiva, la variable Apoyo entre pares. Con respecto al ítem 51, el mismo carga en dos sub-dimensiones, pero su carga factorial es mayor en Apoyo

entre pares que en Calidad de Liderazgo, por lo tanto, mide en mayor medida la variable Apoyo entre pares.

Finalmente, las dos sub-dimensiones logran explicar el 64.33% el constructo Apoyo social y calidad de liderazgo.

En la tabla 40 puede apreciarse la forma en la que los ítems de la dimensión Apoyo social y calidad de liderazgo se agrupan. A partir de los resultados obtenidos en esta investigación, y como parte de las conclusiones y recomendaciones de los expertos, se suprime de la versión final del instrumento el ítem número “51. En el trabajo, ¿siente que forma parte de un grupo?” por su dualidad de aporte a dos componentes y por reflejar uno de sus índices en ,321 por debajo del ,40 ajustado finalmente como criterio general para la selección.

Tabla 40. *Matriz de componentes rotados de la dimensión Apoyo social y calidad de liderazgo*

	1	2
56. Sus jefes inmediatos: Se comunican bien con las trabajadoras y los trabajadores	,851	
55. Sus jefes inmediatos: Resuelven bien los conflictos	,842	
58. Sus jefes inmediatos: Tienen en cuenta los puntos de vista y opiniones de las trabajadoras y los trabajadores	,820	
57. Sus jefes inmediatos: Escuchan a las trabajadoras y los trabajadores cuando tienen problemas laborales	,812	
54. Sus jefes inmediatos: Planifican bien el trabajo	,791	
60. Sus jefes inmediatos: Están interesados en su salud y bienestar	,788	
53. Sus jefes inmediatos: Se aseguran de que cada una de las trabajadoras y los trabajadores tengan buenas oportunidades de desarrollo profesional	,767	
59. Sus jefes inmediatos: Se aseguran que usted cumpla con las funciones descritas en su cargo	,670	
50. Entre compañeras y compañeros, ¿se ayudan en el trabajo?		,842
47. Sus compañeras o compañeros ¿Están dispuestos a escuchar sus problemas de trabajo?		,839
48. Sus compañeras o compañeros ¿Están dispuestos a interceder por usted ante alguna situación problemática de trabajo?		,778

49. Hay buen ambiente entre usted y sus compañeras o compañeros de trabajo		,742
52. Usted y sus compañeras y compañeros de trabajo pueden organizarse en pro de alcanzar mejoras laborales		,700
46. Recibe ayuda o apoyo de sus compañeras o compañeros		,694
51. En el trabajo, ¿siente que forma parte de un grupo?	,321	,663

Nota: Método de extracción: Análisis de componentes principales. Método de rotación Normalización Varimax con Kaiser.

Para la dimensión Compensaciones, los resultados de la prueba de esfericidad de Bartlett y el coeficiente de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin, se encuentran en la tabla 41, los cuales señalan que esta dimensión alcanzó un KMO= .849, siendo un valor mayor que .60, por ende, las correlaciones parciales entre los ítems que integran esta dimensión son altas. Con relación a la prueba de esfericidad de Bartlett, se obtuvo, $\chi^2(105) = 3699.206$, $p < .001$, resultado que permite rechazar la hipótesis de nulidad de que la matriz de correlaciones es una matriz de identidad. A raíz de los resultados adquiridos para esta dimensión se establece que el análisis factorial es pertinente, como puede observarse en la tabla 41.

Tabla 41. *KMO y prueba de esfericidad de Bartlett para la dimensión Compensaciones*

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,849
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	3699,206
	gl	105
	Sig.	,000

En la tabla 42 se encuentran los porcentajes de varianza que explican las sub-dimensiones de la dimensión Compensaciones, como se puede notar, la primera sub-dimensión logra explicar en un 24.79% el constructo Compensaciones asociada con Retroalimentación del desempeño, integrando los siguientes reactivos: “63. La información que recibe sobre su rendimiento en el trabajo es clara”, “62. Le informan sobre lo que debe mejorar en su trabajo”, “65. Le informan a tiempo sobre lo que debe mejorar en el trabajo”, “61. Le informan sobre lo que hace bien en su trabajo” y “64. La forma

como evalúan su trabajo en la empresa o institución le ayuda a mejorar”. Observando la tabla 43, los reactivos mencionados tienen cargas factoriales mayores que .30, por lo tanto, están midiendo, de forma elevada y positiva, la variable Retroalimentación del desempeño.

La segunda sub-dimensión explica en un 24.10% el constructo Compensaciones asociada con Recursos en el trabajo, la cual agrupa los siguientes ítems: “68. En su trabajo: Le suministran oportunamente los implementos para realizar su trabajo”, “67. En su trabajo: Le proporcionan los materiales necesarios para realizar su trabajo”, “69. En su trabajo: Los trámites administrativos para el suministro de los equipos y materiales son oportunos”, “70. En su trabajo: La sustitución o cambio de los implementos de trabajo es planificada” y “66. En su trabajo: Cuenta con los equipos necesarios para realizar su trabajo”. Appreciando la tabla 43, los ítems mencionados poseen cargas factoriales superiores a .30, por consiguiente, están midiendo, de manera positiva y elevada, la variable Recursos en el trabajo. Cabe señalar que el ítem 66 carga en dos sub-dimensiones simultáneamente, no obstante, su carga factorial es mayor en Recursos en el trabajo que en Retroalimentación del desempeño, por lo que mide en menor medida esta última y de forma moderada la sub-dimensión de la cual forma parte teóricamente.

La tercera y última sub-dimensión logra explicar en un 18.75% el constructo Compensaciones asociada con las Condiciones del medio ambiente de trabajo, la cual está conformada por los siguientes reactivos: “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 toxicas, infecciosas, iluminación)”, “75. La actividad laboral que realiza afecta su salud”, “74. El esfuerzo que realiza le produce tensión, cansancio”, “71. Existen condiciones o procesos peligrosos en el puesto y local de trabajo.” y “72. El trabajo le exige esfuerzo físico”. Observando el contenido de la tabla 17, estos reactivos tienen cargas factoriales mayores que .30, por lo tanto, miden, de forma elevada y positiva, la variable Condiciones del medio ambiente de trabajo.

En definitiva, las tres sub-dimensiones logran explicar el 67.64% el constructo Compensaciones.

Tabla 42. *Varianza total explicada de la dimensión Compensaciones*

Componente	Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación		
	Total	% de la varianza	% acumulado
1	3,718	24,786	24,786
2	3,615	24,102	48,888
3	2,812	18,748	67,636

Nota: Método de extracción Análisis de Componentes principales.

En la tabla 43 se puede notar la manera en la que los ítems de la dimensión Compensaciones se agrupan. A partir de los resultados obtenidos en este proyecto, y como parte de las conclusiones y recomendaciones de los expertos, se suprime de la versión final del instrumento el ítem número “66. En su trabajo: Cuenta con los equipos necesarios para realizar su trabajo” por su dualidad de aporte a dos componentes y por reflejar uno de sus índices en ,309 por debajo del ,40 ajustado finalmente como criterio general para la selección.

Tabla 43. *Matriz de componentes rotados de la dimensión Compensaciones*

	1	2	3
63. La información que recibe sobre su rendimiento en el trabajo es clara	,867		
62. Le informan sobre lo que debe mejorar en su trabajo	,846		
65. Le informan a tiempo sobre lo que debe mejorar en el trabajo	,837		
61. Le informan sobre lo que hace bien en su trabajo	,819		
64. La forma como evalúan su trabajo en la empresa o institución le ayuda a mejorar	,811		
68. En su trabajo: Le suministran oportunamente los implementos para realizar su trabajo		,919	
67. En su trabajo: Le proporcionan los materiales necesarios para realizar su trabajo		,916	
69. En su trabajo: Los trámites administrativos para el suministro de los equipos y materiales son oportunos		,897	
70. En su trabajo: La sustitución o cambio de los implementos de trabajo es planificada		,822	

66. En su trabajo: Cuenta con los equipos necesarios para realizar su trabajo	,309	,526
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 toxicas, infecciosas, iluminación)		,785
75. La actividad laboral que realiza afecta su salud		,780
74. El esfuerzo que realiza le produce tensión, cansancio		,759
71. Existen condiciones o procesos peligrosos en el puesto y local de trabajo.		,695
72. El trabajo le exige esfuerzo físico.		,691

Nota: Método de extracción Análisis de componentes principales. Método de rotación Normalización Varimax con Kaiser.

En base a estos resultados, se obtuvo una versión más reducida del cuestionario de factores psicosociales intra-laborales (CFP-IL), se eliminaron un total de 34 ítems, de acuerdo a los criterios establecidos en el marco teórico, donde se señaló que para ser indicadores y explicación de las varianzas los reactivos debieron puntuar por encima de .30 en los factores obtenidos y no cargar en varias dimensiones de forma simultánea con cargas factoriales similares.

Tabla 44. *Banco de ítems incluidos y excluidos en la versión corta inicial de aplicación del cuestionario de factores psicosociales intra-laborales (CFP-IL)*

Ítems incluidos	Ítems excluidos
1, 2, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 19, 20, 21, 22, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74 y 75.	3, 4, 5, 6, 16, 17, 18, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83 y 84.
Total:	34

En la tabla 44 se puede apreciar el banco de ítems incluidos en la versión reducida del cuestionario de factores psicosociales intra-laborales (CFP-IL), así como los ítems

excluidos, esta tabla hace referencia a la versión inicial utilizada para la aplicación y cálculo de las propiedades psicométricas.

Ahora bien, a partir de los resultados obtenidos y de las conclusiones y recomendaciones resultantes, surge una nueva distribución mediante la cual se suprimen 4 ítems pues se reajusta el criterio para la selección de ítems desde .30 a .40, suprimiendo también aquellos ítems cuyas cargas aportan a dos o más dimensiones.

Adicionalmente, con fines teóricos e investigativos, a partir de las recomendaciones de los expertos, se incluyeron nuevamente los 2 ítems correspondientes a la sub-dimensión de Exigencias cuantitativas con lo cual, se incrementó este número de ítems en la conformación final.

En la tabla 45 a continuación, se presentan los ítems que fueron incorporados en la versión definitiva como parte de la sub-dimensión de Exigencias cuantitativas.

Tabla 45. *Ítems incluidos en la versión definitiva como parte de la sub-dimensión exigencias cuantitativas*

Sub-dimensión	No de ítem	Ítems excluidos
Exigencias cuantitativas	1	Tiene tiempo para llevar al día su trabajo
	2	Tiene suficiente tiempo para hacer su trabajo
Total:	2	

Presentamos entonces a continuación en la tabla 46, la distribución final de ítems incluidos y excluidos, siendo conformado el instrumento de forma definitiva por 48 ítems y 36 exclusiones a partir de la versión original.

Ahora bien, cabe hacer mención a que la versión utilizada para las aplicaciones propias de los análisis estadísticos correspondientes a este proyecto, fue la que estaba compuesta por 50 ítems, ya que los ajustes en el criterio de selección se realizaron a posteriori como parte del análisis de resultados y conclusiones.

Tabla 46. *Banco de ítems incluidos y excluidos del cuestionario de factores psicosociales intra-laborales (CFP-IL)*

Ítems incluidos	Ítems excluidos
1, 2, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 19, 20, 21, 22, 31, 32, 33, 34, 36, 37, 46, 47, 48, 49, 50, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74 y 75.	3, 4, 5, 6, 7, 16, 17, 18, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 35, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 51, 66, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83 y 84.
Total:	48
	36

La tabla 47 presentada a continuación, permite visualizar los ítems de la versión corta del CFP-IL que fue utilizada para la aplicación, distribuidos en función a las diferentes dimensiones y sub-dimensiones para las cuales fueron asignados. Esta versión estaba compuesta por 4 dimensiones y 10 sub-dimensiones, para un total de 50 ítems.

Tabla 47. *Tabla de especificaciones de la versión aplicada del cuestionario de factores psicosociales intra-laborales (CFP-IL) versión corta*

Dimensiones	Sub-dimensiones	Ítems	Total
Exigencias psicológicas	Exigencias emocionales y de esconder emociones	1, 2, 3, 4 y 5	5
	Exigencias sensoriales	6, 7, 8 y 9	4
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Capacitación	18, 19 y 20	3
	Control sobre los tiempos de trabajo	10, 11, 12 y 13	4
	Integración a la empresa	14, 15, 16 y 17	4
Apoyo social y calidad de liderazgo	Apoyo entre pares	21, 22, 23, 24, 25, 26 y 27	7
	Calidad de liderazgo	28, 29, 30, 31, 32, 33, 34 y 35	8
	Retroalimentación del desempeño	36, 37, 38, 39 y 40	5
Compensaciones	Recursos en el trabajo	41, 42, 43, 44 y 45	5
	Condiciones del medio ambiente de trabajo	46, 47, 48, 49 y 50	5
Total			50

Asimismo, presentamos a continuación en la tabla 48, la tabla de especificaciones definitiva de la versión corta del cuestionario de factores psicosociales intra-laborales (CFP-IL) resultante del análisis de las propiedades psicométricas realizado en esta investigación. Esta versión definitiva se compone de 4 dimensiones y 11 sub-dimensiones, para un total de 48 ítems.

Tabla 48. *Tabla de especificaciones de la versión definitiva del cuestionario de factores psicosociales intra-laborales (CFP-IL) versión corta*

Dimensiones	Sub-dimensiones	Ítems	Total
	Exigencias cuantitativas	1 y 2	2
Exigencias psicológicas	Exigencias emocionales y de esconder emociones	3, 4, 5 y 6	4
	Exigencias sensoriales	7, 8, 9 y 10	4
	Control sobre los tiempos de trabajo	11, 12, 13 y 14	4
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Integración a la empresa	15, 16, 17 y 18	4
	Capacitación	19 y 20	2
Apoyo social y calidad de liderazgo	Apoyo entre pares	21, 22, 23, 24, 25 y 26	6
	Calidad de liderazgo	27, 28, 29, 30, 31, 32, 33 y 34	8
Compensaciones	Retroalimentación del desempeño	35, 36, 37, 38 y 39	5
	Recursos en el trabajo	40, 41, 42 y 43	4
	Condiciones del medio ambiente de trabajo	44, 45, 46 47 y 48	5
Total			48

6. 2. Análisis descriptivo del instrumento

Una vez realizado el análisis de ítems y haber obtenido la versión corta del CFP-IL, se procedió a analizar las estadísticos descriptivos para cada una de las dimensiones que lo componen.

6. 2. 1. Primera aplicación

En la primera aplicación la sub-dimensión denominada Exigencias sensoriales alcanzó una puntuación mínima de 0 puntos y máxima de 12, presentando un puntuación promedio de 9,41 puntos y con desviación típica de 2,582, de acuerdo a lo que se muestra en la tabla 49.

En esta misma tabla se evidencia que la sub-dimensión, Capacitación obtuvo como puntuación mínima 0 y máxima 12, con una media de 9 puntos y desviación típica de 4,90.

Mientras que para Control de tiempos de trabajo se observa que mantuvo como valor mínimo 0 y máximo 12, con una media de 5,35 puntos y una desviación típica de 3,017 puntos. Asimismo en Integración a la empresa mantuvo como puntuación mínima 0 y máxima 12, siendo en esta sub-dimensión el puntaje promedio igual a 8,70 con desviación típica de 2,895.

En cuanto a Apoyo entre pares, se observa igualmente que el valor mínimo fue de 1 y el máximo de 21, mientras que su media fue de 14,28 y su desviación típica fue de 4,566, además la sub-dimensión Calidad de liderazgo muestra 0 puntos como valor mínimo alcanzado y 24 puntos como máximo, siendo su valor promedio 14,98 puntos y su desviación 6,574.

En referencia a la sub-dimensión Retroalimentación del desempeño la tabla 49 muestra que esta alcanzó un valor mínimo igual a 0; máximo igual a 15; una media igual a 8,47 con desviación típica de 4,418 puntos. Al mismo tiempo, Recursos en el trabajo arrojó 0 puntos como valor mínimo y 15 como máximo, así como media igual a 9,19 y desviación típica de 3,996.

Por último, la sub-dimensión relacionada con Condiciones del medio ambiente de trabajo muestra un puntaje mínimo igual a 0 15; máximo 4,97, media 3,865 y desviación típica igual a 3,865.

En esta tabla 49, se resumen los resultados obtenidos para cada dimensión en función a los descriptivos principales.

Tabla 49. *Descriptivos de las dimensiones de la versión corta del CFP-IL*

	N	Rango	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Exigencias sensoriales	557	12	0	12	9,41	2,582
Capacitación	557	9	0	9	4,90	2,697
Control de tiempos de trabajo	557	12	0	12	5,35	3,017
Integración a la empresa	557	12	0	12	8,70	2,895
Apoyo entre pares	557	20	1	21	14,28	4,566
Calidad de liderazgo	557	24	0	24	14,98	6,574
Retroalimentación del desempeño	557	15	0	15	8,47	4,418
Recursos en el trabajo	557	15	0	15	9,19	3,996
Condiciones del medio ambiente de trabajo	557	15	0	15	4,97	3,865

6. 2. 2. Segunda aplicación

En cuanto a la segunda aplicación, se presentan a continuación, los estadísticos descriptivos atribuibles a las diferentes dimensiones.

La tabla 50, resume los resultados obtenidos para cada dimensión en función a los descriptivos principales, de aquí se desprende que para todas las dimensiones a la puntuación mínima fue de 0, a excepción de Exigencias sensoriales cuya puntuación mínima fue 2 y Apoyo social, cuya puntuación mínima fue de 1.

Tabla 50. *Descriptivos de las dimensiones de la versión corta del CFP-IL*

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Exigencias emocionales y de esconder emociones	342	0	15	4,59	3,189
Exigencias sensoriales	342	2	12	9,74	2,404
Capacitación	342	0	9	4,65	2,666
Control sobre el tiempo	342	0	12	5,09	2,908
Integración a la empresa	342	0	12	8,85	3,044
Apoyo entre pares	342	1	21	14,57	4,725
Calidad de liderazgo	342	0	24	15,43	6,723
Retroalimentación del desempeño	342	0	15	8,64	4,463
Recursos en el trabajo	342	0	15	9,46	4,023
Condiciones del medio ambiente	342	0	13	3,77	3,033

La puntuación máxima para cada sub-dimensión tuvo mayor variabilidad, la más alta, la obtuvo la sub-dimensión de Calidad de liderazgo, con un puntaje de 24, seguida por Apoyo social que obtuvo un puntaje máximo de 21. Por su parte, Exigencias emocionales, Retroalimentación del desempeño y Recursos en el trabajo, obtuvieron puntajes máximos de 15, seguidos por Condiciones del medio ambiente que obtuvo 13 como puntaje mayor máximo.

Entre los puntajes máximos más bajos, se destacan Exigencias sensoriales, Control sobre el tiempo e Integración a la empresa, que obtuvieron 12 puntos y por último, la sub-dimensión cuyo puntaje máximo fue el más bajo, corresponde a Capacitación.

Resulta destacable la media de Condiciones del medio ambiente, fue la más baja del grupo ubicándose en 3,77, manteniendo también la menos desviación típica, ubicada en 3,033. La media más alta corresponde a la sub-dimensión de Calidad de liderazgo con 15,43 siendo también ésta sub-dimensión a la cual corresponde la desviación típica más alta, ubicada en 6,723.

6. 3. Validez de contenido

Con la intención de evaluar el contenido y las variables que incluye la versión corta del cuestionario de factores psicosociales intra-laborales (CFP-IL), así como la escala utilizada para la construcción del instrumento, se solicitó la valoración a tres profesionales del área de psicología que han trabajado sistemáticamente con los factores psicosociales como variables de estudio quienes además cuentan con conocimientos y experticia en la elaboración de instrumentos y evaluaciones psicométricas.

6. 3. 1. Redacción de los ítems

A cada uno de los expertos considerados, se le solicitó evaluar la calidad de redacción de los ítems planteados. En la tabla 51, se detallan los resultados obtenidos, de forma individual, para cada uno de los expertos, y de forma consolidada, identificando el porcentaje de acuerdo entre los expertos.

Tabla 51. *Evaluación de expertos para la redacción de los ítems*

		E1	E2	E3	Porcentaje de acuerdo entre expertos (%)
1	Le cuesta olvidar los problemas del trabajo	A	A	A	100
2	Su trabajo, en general, es desgastador emocionalmente	A	A	A	100
3	En su trabajo, tiene que expresar emociones que no siente	A	A	A	100
4	Su trabajo, requiere que esconda sus emociones	A	A	A	100
5	Para hacer su trabajo, debe demostrar sentimientos distintos a los suyos	A	A	A	100
6	Su trabajo, requiere mucha concentración	A	A	A	100
7	Su trabajo, requiere esfuerzo visual	I	A	A	66,66
8	Su trabajo, requiere alto nivel de precisión en el desarrollo de sus tareas.	I	A	A	66,66
9	Su trabajo, requiere atención constante	A	A	A	100
10	Puede decidir cuándo hacer un descanso	A	A	A	100
11	Puede tomar vacaciones más o menos cuando usted quiere	A	A	A	100
12	Puede dejar su trabajo para hablar con una compañera o compañero	A	A	A	100
13	Si tiene algún asunto personal o familiar, puede dejar su lugar de trabajo más o menos 1 hora sin tener que pedir un permiso especial	A	A	A	100
14	Habla con entusiasmo de su empresa o institución a otras personas	A	A	A	100
15	Le gustaría quedarse en la empresa o institución en la que está para el resto de su vida laboral	A	A	I	66,66
16	Siente orgullo de trabajar en esta empresa o institución	A	A	A	100
17	Siente que la empresa o institución es importante para usted	A	A	I	66,66
18	La empresa le permite asistir a capacitaciones relacionadas con su trabajo	A	A	A	100
19	Recibe capacitación útil para hacer su trabajo	A	A	A	100
20	Recibe capacitación que le ayuda a hacer mejor su trabajo	A	A	A	100
21	Recibe ayuda o apoyo de sus compañeras o compañeros	A	A	A	100
22	Sus compañeras o compañeros, están dispuestos a escuchar sus problemas de trabajo	A	A	A	100
23	Sus compañeras o compañeros, están dispuestos a interceder por usted ante alguna situación problemática de trabajo	A	A	A	100

24	Hay buen ambiente entre usted y sus compañeras o compañeros de trabajo	A	A	A	100
25	Entre compañeras y compañeros, se ayudan en el trabajo	A	A	A	100
26	En el trabajo, siente que forma parte de un grupo	A	A	A	100
27	Usted y sus compañeras y compañeros de trabajo, pueden organizarse en pro de alcanzar mejoras laborales	A	A	A	100
28	Sus jefes inmediatos, se aseguran de que cada una de las trabajadoras y los trabajadores tenga buenas oportunidades de desarrollo profesional	A	A	A	100
29	Sus jefes inmediatos, planifican bien el trabajo	A	A	A	100
30	Sus jefes inmediatos, resuelven bien los conflictos	A	A	A	100
31	Sus jefes inmediatos, se comunican bien con las trabajadoras y los trabajadores	A	A	A	100
32	Sus jefes inmediatos, escuchan a las trabajadoras y los trabajadores cuando tienen problemas laborales	A	A	A	100
33	Sus jefes inmediatos, tienen en cuenta los puntos de vista y opiniones de las trabajadoras y los trabajadores	A	A	A	100
34	Sus jefes inmediatos, se aseguran que usted cumpla con las funciones descritas en su cargo	A	A	A	100
35	Sus jefes inmediatos, están interesados en su salud y bienestar	A	A	A	100
36	Sus jefes inmediatos, le informan sobre lo que hace bien en su trabajo	A	A	A	100
37	Sus jefes inmediatos, le informan sobre lo que debe mejorar en su trabajo	A	A	A	100
38	La información que recibe sobre su rendimiento en el trabajo es clara	A	A	A	100
39	La forma como evalúan su trabajo en la empresa o institución le ayuda a mejorar	A	A	A	100
40	Le informan a tiempo sobre lo que debe mejorar en el trabajo	I	A	A	66,66
41	En su trabajo, cuenta con los equipos necesarios para realizar su trabajo	A	A	A	100
42	En su trabajo, le proporcionan los materiales necesarios para realizar su trabajo	A	A	A	100
43	En su trabajo, le suministran oportunamente los implementos para realizar su trabajo	A	A	A	100
44	En su trabajo, los trámites administrativos para el suministro de los equipos y materiales son oportunos	A	A	A	100
45	En su trabajo, la sustitución o cambio de los implementos de trabajo es planificada	I	A	A	66,66
46	Existen condiciones o procesos peligrosos en el puesto y local de trabajo	A	A	A	100
47	El trabajo le exige esfuerzo físico	A	A	A	100
48	Tiene problemas de salud derivados de las condiciones o procesos peligrosos a los que está	A	A	A	100

	expuesto en el ambiente de trabajo: ruidos, vibraciones, temperaturas extremas, sustancias tóxicas, infecciosas, iluminación, entre otros.				
49	El esfuerzo que realiza le produce tensión o cansancio	I	A	A	66,66
50	La actividad laboral que realiza afecta su salud	A	A	A	100

Nota: Se utilizó la nomenclatura E para hacer referencia a los expertos, asimismo se usó A-I para diferenciar sus respuestas a la pregunta: ¿Cómo evalúa la redacción? A= adecuada, I= Inadecuada.

Los resultados obtenidos reflejan que para 43 de los ítems hubo 100% de acuerdo en que la redacción era adecuada. Para los 7 restantes, hubo un 66,66% de acuerdo en que la redacción era adecuada. Se detalla a continuación en la tabla 52, el desglose de los comentarios aportados por los expertos, como recomendación para los ítems que a su criterio, requieren de algún ajuste o ameritan alguna observación.

A partir de la revisión de estos comentarios, podemos extraer que están orientados a proveer al trabajador de mayor facilidad para llevar a cabo la comprensión del ítem, ya sea por el uso de términos más simples y cotidianos así como, considerando el uso de expresiones que le permitan contextualizarse en su ambiente de trabajo actual, al momento de dar respuesta al ítem al que se hace mención.

Tabla 52. *Comentarios atribuidos a ítems para los que se sugieren ajustes*

No de ítem	Texto propuesto	Comentarios atribuidos
7	Su trabajo, requiere mirar con detalle	Se sugiere, reemplazar "mirar con detalle" por "esfuerzo visual", aporta mayor claridad.
8	Su trabajo, requiere alto nivel de precisión en el desarrollo de sus tareas	Se sugiere, agregar "precisión manual o precisión en la tarea", aporta mayor especificidad.
15	Le gustaría quedarse en la empresa o institución en la que está para el resto de su vida laboral	Se sugiere reemplazar "en la" por "esta", centra al trabajador(a) en su aquí y ahora.
17	Siente que la empresa o institución es importante para usted	Se sugiere reemplazar "la" por "esta", centra al trabajador(a) en su aquí y ahora.
40	Le informan a tiempo sobre lo que debe mejorar en el trabajo	Se sugiere especificar quién informa: el jefe inmediato, la empresa, entre otros.

45	En su trabajo, la sustitución o cambio de los implementos de trabajo es planificada	La redacción se considera enredada y el vocabulario muy alto para la muestra a considerar.
49	El esfuerzo que realiza le produce tensión o cansancio	Se presentan dos opciones distintas: tensión y/o cansancio, se sugiere mantener una u otra o separar los ítems.

6. 3. 2. Acoplamiento a las dimensiones

En el proceso de evaluación, se solicitó también a los expertos, que categorizaran a qué sub-dimensión asignaría cada reactivo, en función a la paridad existente entre la redacción del reactivo en sí mismo y las definiciones de las sub-dimensiones que les fueron presentadas con ese mismo fin. En la tabla 53 se presentan los resultados obtenidos a partir de esta revisión.

Tabla 53. *Asignación de sub-dimensiones a los ítems por parte de los expertos*

		E1	E2	E3	% de acuerdo entre expertos
1	Le cuesta olvidar los problemas del trabajo	No asignada	5 IALE	1 EE	0%
2	Su trabajo, en general, es desgastador emocionalmente	No asignada	1 EE	1 EE	66,66%
3	En su trabajo, tiene que expresar emociones que no siente	1 EE	1 EE	1 EE	100%
4	Su trabajo, requiere que esconda sus emociones	1 EE	1 EE	1 EE	100%
5	Para hacer su trabajo, debe demostrar sentimientos distintos a los suyos	1 EE	1 EE	1 EE	100%
6	Su trabajo, requiere mucha concentración	2 ES	2 ES	2 ES	100%
7	Su trabajo, requiere esfuerzo visual	1 EE	2 ES	2 ES	100%
8	Su trabajo, requiere alto nivel de precisión en el desarrollo de sus tareas	No asignada	2 ES	2 ES	100%
9	Su trabajo, requiere atención constante	2 ES	2 ES	2 ES	100%
10	Puede decidir cuándo hacer un descanso	4 CSET	4 CSET	4 CSET	100%
11	Puede tomar vacaciones más o menos cuando usted quiere	4 CSET	4 CSET	4 CSET	100%
12	Puede dejar su trabajo para hablar con una compañera o compañero	4 CSET	4 CSET	4 CSET	100%
13	Si tiene algún asunto personal o familiar, puede dejar su lugar de trabajo más o menos	4 CSET	4 CSET	4 CSET	100%

	1 hora sin tener que pedir un permiso especial				
14	Habla con entusiasmo de su empresa o institución a otras personas	5 IALE	5 IALE	5 IALE	100%
15	Le gustaría quedarse en la empresa o institución en la que está para el resto de su vida laboral	5 IALE	5 IALE	5 IALE	100%
16	Siente orgullo de trabajar en esta empresa o institución	5 IALE	5 IALE	5 IALE	100%
17	Siente que la empresa o institución es importante para usted	5 IALE	5 IALE	5 IALE	100%
18	La empresa le permite asistir a capacitaciones relacionadas con su trabajo	3 CAP	5 IALE	3 CAP	66,66%
19	Recibe capacitación útil para hacer su trabajo	3 CAP	5 IALE	3 CAP	66,66%
20	Recibe capacitación que le ayuda a hacer mejor su trabajo	3 CAP	5 IALE	3 CAP	66,66%
21	Recibe ayuda o apoyo de sus compañeras o compañeros	6 AEP	6 AEP	6 AEP	100%
22	Sus compañeras o compañeros, están dispuestos a escuchar sus problemas de trabajo	6 AEP	6 AEP	6 AEP	100%
23	Sus compañeras o compañeros, están dispuestos a interceder por usted ante alguna situación problemática de trabajo	6 AEP	6 AEP	6 AEP	100%
24	Hay buen ambiente entre usted y sus compañeras o compañeros de trabajo	5 IALE 6 AEP 10 CDMA	6 AEP	6 AEP	66,66%
25	Entre compañeras y compañeros, se ayudan en el trabajo	6 AEP	6 AEP	6 AEP	100%
26	En el trabajo, siente que forma parte de un grupo	5 IALE	6 AEP	6 AEP	66,66%
27	Usted y sus compañeras y compañeros de trabajo, pueden organizarse en pro de alcanzar mejoras laborales	No asignada	6 AEP	6 AEP	66,66%
28	Sus jefes inmediatos, se aseguran de que cada una de las trabajadoras y los trabajadores tenga buenas oportunidades de desarrollo profesional	3 CAP 7 CDL	7 CDL	7 CDL	66,66%
29	Sus jefes inmediatos, planifican bien el trabajo	7 CDL	7 CDL	7 CDL	100%
30	Sus jefes inmediatos, resuelven bien los conflictos	7 CDL	7 CDL	7 CDL	100%
31	Sus jefes inmediatos, se comunican bien con las trabajadoras y los trabajadores	7 CDL	7 CDL	7 CDL	100%
32	Sus jefes inmediatos, escuchan a las trabajadoras y los trabajadores cuando tienen problemas laborales	7 CDL	7 CDL	7 CDL	100%
33	Sus jefes inmediatos, tienen en cuenta los puntos de vista y opiniones de las trabajadoras y los trabajadores	7 CDL	7 CDL	7 CDL	100%
34	Sus jefes inmediatos, se aseguran que usted cumpla con las funciones descritas en su cargo	7 CDL	7 CDL	7 CDL	100%

35	Sus jefes inmediatos, están interesados en su salud y bienestar	7 CDL	7 CDL	6 AEP 7 CDL	66,66%
36	Sus jefes inmediatos, le informan sobre lo que hace bien en su trabajo	8 RDD	8 RDD	8 RDD	100%
37	Sus jefes inmediatos, le informan sobre lo que debe mejorar en su trabajo	7 CDL	8 RDD	8 RDD	66,66%
38	La información que recibe sobre su rendimiento en el trabajo es clara	8 RDD	8 RDD	8 RDD	100%
39	La forma como evalúan su trabajo en la empresa o institución le ayuda a mejorar	8 RDD	8 RDD	8 RDD	100%
40	Le informan a tiempo sobre lo que debe mejorar en el trabajo	7 CDL 8 RDD	8 RDD	8 RDD	66,66%
41	En su trabajo, cuenta con los equipos necesarios para realizar su trabajo	9 REC	9 REC	9 REC	100%
42	En su trabajo, le proporcionan los materiales necesarios para realizar su trabajo	9 REC	9 REC	9 REC	100%
43	En su trabajo, le suministran oportunamente los implementos para realizar su trabajo	9 REC	9 REC	9 REC	100%
44	En su trabajo, los trámites administrativos para el suministro de los equipos y materiales son oportunos	9 REC	9 REC	9 REC	100%
45	En su trabajo, la sustitución o cambio de los implementos de trabajo es planificada	No asignada	9 REC	9 REC	66,66%
46	Existen condiciones o procesos peligrosos en el puesto y local de trabajo	10 CDMA	10 CDMA	9 REC	66,66%
47	El trabajo le exige esfuerzo físico	2 ES	10 CDMA	10 CDMA	66,66%
48	Tiene problemas de salud derivados de las condiciones o procesos peligrosos a los que está expuesto en el ambiente de trabajo: ruidos, vibraciones, temperaturas extremas, sustancias tóxicas, infecciosas, iluminación, entre otros.	10 CDMA	10 CDMA	10 CDMA	100%
49	El esfuerzo que realiza le produce tensión o cansancio	10 CDMA	10 CDMA	10 CDMA	100%
50	La actividad laboral que realiza afecta su salud	10 CDMA	10 CDMA	10 CDMA	100%

Nota: Se utilizó la nomenclatura E para hacer referencia a los expertos y siglas para hacer referencia a las diferentes dimensiones: 1 EE= Exigencias emocionales y de esconder emociones, 2 ES= Exigencias sensoriales, 3 CAP= Capacitación, 4 CSET= Control sobre el tiempo, 5 IALE= Integración a la empresa, 6 AEP= Apoyo entre pares, 7 CDL= Calidad de liderazgo, 8 RDD= Retroalimentación del desempeño, 9 REC= Recursos en el trabajo, 10 CDMA= Condiciones del medio ambiente.

De los resultados consolidados en la tabla 53, se puede identificar que 35 de los 50 ítems fueron asignados por los 3 expertos para la misma sub-dimensión. Para los 15 restantes, hubo diferencias respecto a su apreciación. Resulta destacable de los ítems 24, 28, 35 y 40, que si bien no hubo 100% de acuerdo por parte de los expertos respecto a la sub-dimensión asignada al ítem, se puede considerar que no existe un desacuerdo real, ya

que la diferencia es atribuible a que uno de los ellos le agregó más de una dimensión al ítem en cuestión, por lo que planteó una diferencia versus los otros expertos, sin embargo dentro de las diferentes sub-dimensiones asignadas, se ubica aquella que fue asignada por los otros dos expertos para dicho ítem, por lo que se pudiera considerar que existe un acuerdo parcial.

Es posible evidenciar también que para 5 de los ítems, específicamente los números 1, 2, 8, 27 y 45, uno de los expertos no asignó sub-dimensión por considerar que no se acoplaba a ninguna de las propuestas, esto en función a las definiciones consideradas.

6.3.3. Adecuación de la escala

Siendo que para la versión corta del cuestionario de factores psicosociales intralaborales (CFP-IL), objeto de la presente investigación, se plantea una reducción de 5 a 4 puntos en la escala de Likert, en comparación con la versión original validada por La Cruz et al. (2017), se presentó a los expertos un apartado especial para evaluar la idoneidad de esta escala y sus categorías para la evaluación de la variable factores psicosociales intralaborales.

Es de hacer notar que 2 de los 3 expertos consultados consideran como adecuada la escala para el instrumento. El tercer experto propone realizar una segmentación de los ítems de forma que pueda haber varias opciones de respuesta en función al texto propio del ítem.

En la tabla 54 se visualizan los resultados obtenidos.

Tabla 54. *Valoración de expertos respecto a la escala de evaluación*

Valoración		Comentarios
E1	Revisar	Sugiero revisar la adecuación de la escala para cada ítem. En líneas generales, aplica esta segmentación, pero en algunos casos, aplicaría mejor la relación "De acuerdo-desacuerdo", o simplemente "Si o no".

E2	Adecuada	Definir previo a la aplicación, la asignación de puntaje para cada ítem en la escala Likert. Por ejemplo en el planteamiento: “Su trabajo, requiere que esconda sus emociones”, un puntaje de tres (3) implica alta exigencia emocional, pero en la pregunta: “La información que recibe sobre su rendimiento en el trabajo es clara”, un puntaje de tres (3) indica que hay una óptima retroalimentación, de manera que aunque una respuesta implica una condición desfavorable y la otra una condición óptima, le estamos asignando el mismo puntaje.
E3	Adecuada	Sin comentarios.

Nota: Se utilizó la nomenclatura E para hacer referencia y diferenciar a los expertos.

6. 4. Validez de criterio

Para evaluar si la versión corta de CFP-IL mide realmente esta variable se correlacionaron los datos obtenidos en cada una de las sub-dimensiones que componen este en este cuestionario con sus contrapartes en la versión corta del ISTAS 21 y de la versión corta del IGE-CLIO. Los detalles sobre estos instrumentos se reportan en la sección de Recursos.

Para estas correlaciones se mantuvo como punto de corte para la interpretación de las relaciones aquellas que cuyo valor está por encima de .30 debido a que, como plantea Morales (2011) en las ciencias sociales las correlaciones suelen ser bajas por la falta de precisión en las medidas por intervención de otras variables intervinientes como respuestas rápidas, cansancio o falta de interés de los que responden, por lo tanto aunque un valor bajo en las correlaciones al ser estadísticamente significativas, son importantes y se deben tomar en cuenta.

Teniendo en cuenta lo anterior, en el presente estudio se empleó el valor .30 como referencia para indicar la existencia de relaciones moderadas entre las variables y aquellas que puntúan por encima de .50 relaciones altas.

Las correlaciones obtenidas al comparar los resultados del CFP-IL con el ISTAS 21 se agrupan en la tabla 55 y las correlaciones resultantes al contrastarlo con el IGE-CLIO se muestra en la tabla 56.

Considerando esto, para la sub-dimensión Exigencias emocionales del CFP-IL se obtuvo una relación positiva y fuerte con la dimensión Exigencias psicológicas del ISTAS

21 ($r=.661$; $p<.05$), además alcanzó a relacionarse de forma baja y positiva con Inseguridad ($r=.285$; $p<.05$) y con Doble presencia ($r=.267$; $p<.05$).

Mientras que con Trabajo activo y desarrollo de habilidades ($r= -.174$; $p<.05$) y Apoyo social y calidad de liderazgo ($r= -.169$; $p<.05$) mantiene una relación baja y negativa, además con Estima no se evidenció relación estadísticamente significativa, dimensión con la cual obtuvo $r= -.051$; $p>.05$.

En referencia a la sub-dimensión Exigencias sensoriales del CFP-IL, se encontró relaciones positivas y bajas con Exigencias psicológicas ($r= .096$; $p<.05$), Trabajo activo y desarrollo de habilidades ($r= .118$; $p<.05$) y Apoyo social y calidad de liderazgo ($r= .128$; $p<.05$).

Mientras que con las dimensiones Inseguridad ($r= .061$; $p<.05$), Doble presencia ($r= .019$; $p<.05$), y Estima ($r= .002$; $p<.05$), no se encontraron relaciones estadísticamente significativas.

Asimismo, en la sub-dimensión capacitación se observó relación positiva y moderada con Apoyo social y calidad de liderazgo ($r= .456$; $p<.05$) y Estima ($r= .430$; $p<.05$). Por el contrario mantienen una relación baja e inversa con Exigencia psicológicas ($r= -.057$; $p<.05$) y no muestra relación significativa con Trabajo activo y posibilidades de desarrollo ($r= .375$; $p>.05$), Inseguridad ($r= .036$; $p>.05$) ni con Doble presencia ($r= .042$; $p>.05$).

Por su parte la sub-dimensión de esta versión de CFP-IL, denominada control de tiempos de trabajo, mostró tener una relación moderada y positiva con la dimensión Trabajo activo y posibilidades de desarrollo ($r= .375$; $p<.05$), además de contar con relaciones directas y bajas con Exigencias psicológicas ($r= .110$; $p<.05$), Apoyo social y calidad de liderazgo ($r= .108$; $p<.05$) y Estima ($r= .127$; $p<.05$). Por el contrario, esta sub-dimensión no está relacionada de manera estadísticamente significativa con la dimensión del ISTAS 21 Inseguridad ($r= .022$; $p>.05$), ni Doble presencia ($r= .040$; $p>.05$).

En lo que a Integración a la empresa se refiere, se muestra relaciones directas, positivas y moderadas con desarrollo ($r= .488$; $p<.05$), Apoyo social y calidad de liderazgo ($r= .487$; $p<.05$) y Estima ($r= .344$; $p<.05$), además de una relación baja y negativa con

Exigencias psicológicas ($r = -.213$; $p < .05$), aunque no tiene relaciones estadísticamente significativas con las demás dimensiones del ISTAS 21.

Igualmente se encontró en Apoyo entre pares una relación negativa y baja con Exigencias psicológicas ($r = -.177$; $p < .05$), relaciones moderadas y positivas con Trabajo activo y posibilidades de desarrollo ($r = .417$; $p < .05$) y Estima ($r = .384$; $p < .05$), mientras que con Apoyo social y calidad de liderazgo ($r = .589$; $p < .05$) la relación resulta alta, además no se encontraron relaciones significativas con Inseguridad ni con doble presencia.

En Calidad de liderazgo, se halló relaciones negativas y bajas con las dimensiones Exigencias psicológicas ($r = -.161$; $p < .05$) e Inseguridad ($r = -.145$; $p < .05$), mientras que para Trabajo activo y posibilidades de desarrollo ($r = .483$; $p < .05$), Apoyo social y calidad de liderazgo ($r = .758$; $p < .05$) y Estima ($r = .627$; $p < .05$) se encontraron altas relaciones positiva, cabe acotar que con la dimensión Doble presencia no se existe relación significativa.

Por otro lado, la sub-dimensión retroalimentación del desempeño mantiene relación estadísticamente significativa de forma positiva y moderada con Trabajo activo y posibilidades de desarrollo ($r = .459$; $p < .05$), pero alta con Apoyo social y calidad de liderazgo ($r = .696$; $p < .05$) y Estima ($r = .623$; $p < .05$), mientras que con Exigencias psicológicas se obtuvo una $r = -.134$; $p < .05$, y con Inseguridad hay $r = -.100$; $p < .05$, lo que indica que hay una relación baja y negativa con estas dimensiones, además con Doble presencia no se evidencia relación significativa ($r = -.001$; $p > .05$).

Además la dimensión Recursos en el trabajo, correlación de forma moderada y positiva con Trabajo activo y posibilidades de desarrollo ($r = .372$; $p < .05$), Apoyo social y calidad de liderazgo ($r = .589$; $p < .05$), y Estima ($r = .158$; $p < .05$), al mismo tiempo correlaciona negativamente y de forma baja con Inseguridad ($r = -.158$; $p < .05$), sin embargo no se relaciona de forma estadísticamente significativa con Exigencias psicosociales ni con doble presencia.

Por último, la sub-dimensión Condiciones del medio ambiente de trabajo mantiene relaciones estadísticamente significativas con todas las dimensiones del ISTAS 21, siendo estas altas y positivas para Exigencias psicológicas ($r = .482$; $p < .05$) e Inseguridad ($r = .355$; $p < .05$), bajas y positivas para Doble presencia ($r = .183$; $p < .05$) y negativas y baja para

Trabajo activo y posibilidades de desarrollo ($r = -.171$; $p < .05$), Apoyo social y calidad de liderazgo ($r = -.229$; $p < .05$) y Estima ($r = -.114$; $p < .05$).

Tabla 55. *Correlaciones obtenidas entre la versión corta del CFP-IL y la versión corta del ISTAS 21*

		ISTAS E.P.	ISTAS T.A.P.D.	ISTAS INSG.	ISTAS A.S.	ISTAS D.P.	ISTAS Estima
Exigencias emocionales	Correlación de Pearson	,661**	-,174**	,285**	-,169**	,267**	-,051
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	,226
Exigencias sensoriales	Correlación de Pearson	,096*	,118**	,061	,128**	,019	,002
	Sig. (bilateral)	,023	,005	,153	,002	,658	,958
Capacitación	Correlación de Pearson	-,057	,375**	-,036	,456**	-,042	,430**
	Sig. (bilateral)	,179	,000	,400	,000	,320	,000
Control de tiempos de trabajo	Correlación de Pearson	,110**	,330**	,022	,108*	,040	,127**
	Sig. (bilateral)	,010	,000	,606	,011	,344	,003
Integración a la empresa	Correlación de Pearson	-,213**	,488**	-,061	,487**	,010	,344**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,151	,000	,812	,000
Apoyo entre pares	Correlación de Pearson	-,177**	,417**	-,026	,589**	,008	,384**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,534	,000	,848	,000
Calidad de liderazgo	Correlación de Pearson	-,161**	,483**	-,145**	,758**	,024	,627**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,001	,000	,566	,000
Retroalimentación del desempeño	Correlación de Pearson	-,134**	,459**	-,100*	,696**	-,001	,623**
	Sig. (bilateral)	,001	,000	,019	,000	,988	,000
Recursos en el trabajo	Correlación de Pearson	-,061	,372**	-,158**	,589**	-,038	,488**
	Sig. (bilateral)	,152	,000	,000	,000	,371	,000
Condiciones del medio ambiente de trabajo	Correlación de Pearson	,482**	-,171**	,355**	-,229**	,183**	-,114**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	,007

Nota: la correlación es significativa al nivel ,05. Además se utilizó la nomenclatura E.P. para hacer referencia a la dimensión Exigencias psicológicas, T.A.P.D para Trabajo activo y posibilidad de

desarrollo, INSG para inseguridad, A.S. para Apoyo social y calidad de liderazgo, D.P. para doble presencia.

Durante el contraste de las sub-dimensiones del CFP-IL con IGE-CLIO se encontró que Exigencias emocionales mantiene correlaciones negativas y bajas con todas las dimensiones del IGE-CLIO. Mientras que Exigencias sensoriales muestra sólo para Toma de decisiones ($r = ,095$; $p < .05$) y para Tareas ($r = ,099$; $p > .05$) correlación positiva y estadísticamente significativas, las demás dimensiones referentes a imagen gerencial ($r = ,051$; $p > .05$) y relaciones sociales ($r = ,117$; $p > .05$) no son estadísticamente significativas.

En Capacitación se muestran relaciones altas y positivas para Imagen gerencial ($r = ,355$; $p < .05$), Toma de decisiones ($r = ,356$; $p < .05$) y Relaciones sociales ($r = ,327$; $p < .05$), además muestra relación baja y positiva con Tareas ($r = ,289$; $p < .05$).

En cuanto a control de tiempos de trabajo únicamente puntuó como correlación estadísticamente significativa la dimensión Tareas, la cual resultó ser baja y positiva ($r = ,101$; $p < .05$), las demás dimensiones Imagen gerencial ($r = ,078$; $p > .05$), Toma de decisiones ($r = -,019$; $p < .05$) y Relaciones sociales ($r = ,025$; $p < .05$) no se relacionan de forma estadísticamente significativas con esta sub-dimensión del CFP-IL.

Por su parte, Integración a la empresa correlacionó significativamente y de forma moderada con todas las dimensiones de IGE-CLIO, encontrando en primer lugar Relaciones sociales ($r = ,375$; $p < .05$) seguida de Toma de decisiones ($r = ,346$; $p < .05$), Imagen gerencial, Tareas ($r = ,339$; $p < .05$) y de última Imagen gerencial ($r = ,311$; $p < .05$).

Esto mismo ocurre al correlacionar Apoyo entre pares, la cual puntúa moderadamente y positivo en primer lugar con Toma de decisiones ($r = ,443$; $p < .05$), seguida de Relaciones sociales ($r = ,437$; $p < .05$), Imagen gerencial ($r = ,431$; $p < .05$) y en último lugar Tarea son $r = ,417$; $p < .05$.

Para Calidad de liderazgo se observa fuertes correlaciones con todas las dimensiones del IGE-CLIO, siendo significativas y positivas en primer lugar con Imagen gerencial ($r = ,835$; $p < .05$), Toma de decisiones ($r = ,820$; $p < .05$), Relaciones sociales ($r = ,815$; $p < .05$) y en último lugar Tareas con $r = ,634$; $p < .05$.

Asimismo al establecer al contrastar retroalimentación del desempeño se encontraron fuertes relaciones positivas con Imagen gerencial ($r = ,792$; $p < .05$), Toma de decisiones ($r = ,776$; $p < .05$), Relaciones sociales ($r = ,718$; $p < .05$) y Tareas ($r = ,548$; $p < .05$).

En Recursos en el trabajo, se encontraron correlaciones altas y positivas con Imagen gerencial ($r = ,673$; $p < .05$), Toma de decisiones ($r = ,665$; $p < .05$), Relaciones sociales ($r = ,637$; $p < .05$) y Tareas ($r = ,579$; $p < .05$), es decir con todas las dimensiones de IGE-CLIO.

Por último, a diferencia de las demás dimensiones la denominada condiciones del ambiente de trabajo correlacionó de forma negativa con todas las dimensiones del IGE-CLIO, donde para Toma de decisiones ($r = -,308$; $p < .05$), Relaciones sociales ($r = -,362$; $p < .05$), y Tareas ($r = -,346$; $p < .05$) resultan ser moderadas, mientras que para Imagen gerencial es baja ($r = -,283$; $p < .05$).

Tabla 56. *Correlaciones obtenidas entre la versión corta de CFP-IL y la versión corta del IGE-CLIO*

		IGE-CLIO Imagen Gerencial	IGE-CLIO Toma de Decisiones	IGE-CLIO Relaciones Sociales	IGE- CLIO Tareas
Exigencias emocionales	Correlación de Pearson	-,137**	-,195**	-,228**	-,213**
	Sig. (bilateral)	,001	,000	,000	,000
Exigencias sensoriales	Correlación de Pearson	,051	,095*	,117**	,099*
	Sig. (bilateral)	,229	,025	,006	,020
Capacitación	Correlación de Pearson	,355**	,356**	,327**	,289**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000
Control de tiempos de trabajo	Correlación de Pearson	,078	,019	,025	,101*
	Sig. (bilateral)	,066	,648	,555	,017
Integración a la empresa	Correlación de Pearson	,311**	,346**	,375**	,339**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000
Apoyo entre pares	Correlación de Pearson	,431**	,443**	,437**	,417**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000
Calidad de liderazgo	Correlación de Pearson	,835**	,820**	,815**	,634**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000
Retroalimentación del desempeño	Correlación de Pearson	,792**	,776**	,718**	,548**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000

Recursos en el trabajo	Correlación de Pearson	,673**	,665**	,637**	,579**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000
Condiciones del medio ambiente de trabajo	Correlación de Pearson	-,283**	-,308**	-,362**	-,346**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000

Nota: la correlación es significativa al nivel ,05

Presentamos a continuación los resultados obtenidos a partir de la implementación del método de validez de constructo.

6. 5. Validez de constructo

Para la validez de constructo se realizó un segundo análisis factorial con la intención de verificar el aporte de cada ítem a la dimensión que corresponde y cómo aporta a la varianza total. A diferencia del primer análisis factorial, aquí se emplearon los datos de los 557 participantes, el presentado previamente se calculó con los datos de La Cruz et al. (2017) con la intención de crear esta versión, constatando el comportamiento de los ítems al presentarlos solos en la versión corta.

Tabla 57. *KMO y prueba de esfericidad de Bartlett para las dimensiones que conforman la puntuación total del CFP-IL*

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,922
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	17332,084
	gl	1225
	Sig.	,000

Con la intención de constatar el porcentaje de varianza explicada por cada una de las dimensiones en la puntuación total de CFP-IL se calculó para cada una de ellas un análisis factorial, ya que pudo obtenerse un $KMO = .922$ y un $X^2(1225) = 17332,084$ $p < .05$. Esto pudo observarse en la tabla 57.

En la tabla 58 se muestran que la versión corta del CFP-IL está compuesta por 10 sub-dimensiones que explican un total de 70,11% de la varianza de la puntuación total del cuestionario.

Tabla 58. *Varianza total explicada para las sub-dimensiones que conforman la puntuación total de CFP-IL*

Componente	Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación		
	Total	% de la varianza	% acumulado
1	10,052	20,103	20,103
2	4,422	8,843	28,947
3	3,256	6,512	35,459
4	3,088	6,176	41,634
5	3,031	6,061	47,696
6	2,734	5,468	53,163
7	2,675	5,349	58,513
8	2,464	4,927	63,440
9	2,305	4,611	68,050
10	1,033	2,066	70,116

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

En la tabla 59 se recogen los datos correspondientes a la aplicación de la Prueba de esfericidad de Bartlett y el Coeficiente de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin, las cuales en la dimensión Exigencias Psicológicas, aquí se observa que un coeficiente de KMO= .812, siendo mayor a .60 indica que las correlaciones parciales entre estos reactivos son altas, en la prueba de esfericidad de Bartlett se obtuvo $X^2(36) = 1589,887$, $p < .05$, con lo cual se rechaza la hipótesis nula de que la matriz de correlaciones es una matriz de identidad. Partiendo de estos resultados se estableció que el Análisis Factorial es oportuno.

Tabla 59. *KMO y Prueba de Esfericidad de Bartlett para la dimensión Exigencias Psicológicas*

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,812
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	1589,887
	gl	36

Sig.	,000
------	------

En la tabla 60 se observa el porcentaje de varianza que explica cada componente de la dimensión Exigencias Psicológicas, el primero de ellos explica el 33,034% de ella, este se relaciona con Exigencias emocionales y de esconder emociones, donde se agrupan los siguientes ítems: 4. Su trabajo requiere que esconda sus emociones, 3. En su trabajo tiene que expresar emociones que no siente, 5. Para hacer su trabajo debe demostrar sentimientos distintos a los suyos, 2. Su trabajo, en general, es desgastador emocionalmente, 1. Le cuesta olvidar los problemas del trabajo, como se observa en la tabla 61, estos reactivos tienen cargas factoriales mayores a .40, lo que indica que estos miden realmente este constructo de forma positiva y alta.

El segundo componente explica el 28,133% de la varianza del constructo Exigencias psicológicas y se relaciona con Exigencias sensoriales, donde se agrupan los siguientes ítems: 8. Su trabajo requiere alto nivel de precisión, 9. Su trabajo requiere atención constante, 6. Su trabajo requiere mucha concentración, 7. Su trabajo requiere mirar con detalle, igualmente en la tabla 61 se observa que estos tienen cargas factoriales mayores a .40, lo que indica que estos miden realmente este constructo de forma alta y positiva.

Tabla 60. *Varianza total explicada de la dimensión Exigencias psicológicas*

Componente	Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación		
	Total	% de la varianza	% acumulado
1	2,973	33,034	33,034
2	2,532	28,133	61,167

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

Tabla 61. *Matriz de Componentes rotados de la dimensión Exigencias Psicológicas*

	1	2
4. Su trabajo requiere que esconda sus emociones	,824	
3. En su trabajo tiene que expresar emociones que no siente	,809	

5. Para hacer su trabajo debe demostrar sentimientos distintos a los suyos	,793
2. Su trabajo, en general, es desgastador emocionalmente	,730
1. Le cuesta olvidar los problemas del trabajo	,662
8. Su trabajo requiere alto nivel de precisión	,804
9. Su trabajo requiere atención constante	,786
6. Su trabajo requiere mucha concentración	,777
7. Su trabajo requiere mirar con detalle	,769

Nota: se utilizó el Método de rotación: ortogonal Varimax.

En la tabla 62, se observan los resultados obtenidos a través de la prueba de esfericidad de Bartlett y el Coeficiente KMO al evaluar los ítems que componen la dimensión Trabajo activo y desarrollo de habilidades, aquí se obtuvo KMO= .812, por ser mayor a .60 las correlaciones parciales entre los ítems de esta dimensión sin altas, mientras que en el coeficiente de esfericidad de Bartlett se $X^2(55) = 2465,370$, $p < .05$, lo que permite rechazar la hipótesis nula de que la matriz de correlaciones es una matriz de identidad, por lo tanto es pertinente realizar el análisis factorial.

Tabla 62. *KMO y prueba de esfericidad de Bartlett para la dimensión Trabajo activo y desarrollo de habilidades*

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,812
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	2465,370
	gl	55
	Sig.	,000

En la tabla 63 se agrupa la varianza explicada por cada uno de los componentes de la dimensión Trabajo activo y desarrollo de habilidades, el primero de estos es responsable del 25,086% de dicha varianza y está compuesto por los siguientes ítems: 16. Siente orgullo de trabajar en esta empresa o institución, 17. Siente que la empresa o institución es importante para Ud., 14. Habla con entusiasmo de su empresa o institución a otras personas, 15. Le gustaría quedarse en la empresa o institución en la que está para el resto de su vida laboral, por lo tanto se relaciona con el constructo Integración a la empresa, en la tabla 64 se encuentra las cargas factoriales de cada uno de estos reactivos, los cuales son

superiores a .40, lo que señala que la medición de estos de dicho constructo es alta y positiva.

El segundo componente explica el 22,165% del Trabajo activo y desarrollo de habilidades, relacionado a capacitación, en la tabla 63 se encuentran los ítems que lo componen (20. Recibe capacitación que le ayuda a hacer mejor su trabajo, 19. Recibe capacitación útil para hacer su trabajo, 18. La empresa le permite asistir a capacitaciones relacionadas con su trabajo), y se puede observar que esos cargan por encima de .40, midiendo de forma alta y positiva el constructo.

El tercer componente explica el 20,090% de del Trabajo activo y desarrollo de habilidades, relacionado a Control sobre los tiempos de trabajo, como se puede observar en la tabla 63, está compuesto por los siguientes ítems: 12. Puede dejar su trabajo para hablar con una compañera o compañero, 11. Puede tomar vacaciones más o menos cuando Ud. Quiere, 13. Si tiene algún asunto personal o familiar ¿puede dejar su lugar de trabajo más o menos 1 hora sin tener que pedir permiso especial?, 10. Puede decidir cuándo hacer un descanso, los cuales puntúan por encima de .40 midiendo de forma alta y positiva el Control sobre los tiempos de trabajo.

Tabla 63. *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	2,759	25,086	25,086
2	2,438	22,165	47,251
3	2,210	20,090	67,341

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

Tabla 64. *Matriz de componentes rotados para la dimensión Trabajo activo y desarrollo de habilidades*

	1	2	3
16. Siente orgullo de trabajar en esta empresa o institución	,866		

17. Siente que la empresa o institución es importante para Ud.	,851
14. Habla con entusiasmo de su empresa o institución a otras personas	,727
15. Le gustaría quedarse en la empresa o institución en la que está para el resto de su vida laboral	,719
20. Recibe capacitación que le ayuda a hacer mejor su trabajo	,898
19. Recibe capacitación útil para hacer su trabajo	,888
18. La empresa le permite asistir a capacitaciones relacionadas con su trabajo	,818
12. Puede dejar su trabajo para hablar con una compañera o compañero	,818
11. Puede tomar vacaciones más o menos cuando Ud. quiere	,732
13. Si tiene algún asunto personal o familiar ¿puede dejar su lugar de trabajo más o menos 1 hora sin tener que pedir permiso especial?	,715
10. Puede decidir cuándo hacer un descanso	,661

Nota: se utilizó el Método de rotación: Normalización Varimax.

En la tabla 65 se agrupan los resultados obtenidos evaluar la dimensión Apoyo social y calidad de liderazgo, obteniendo un $KMO = .943$, siendo superior que $.60$, así que las correlaciones parciales entre los reactivos de estas dimensión altas, asimismo se obtuvo $X^2(105) = 5834,407$, $p < .05$, en la prueba de esfericidad de Bartlett, con lo que se rechaza la hipótesis nula de que la matriz de correlaciones es una matriz de identidad y es posible realizar el Análisis Factorial.

Tabla 65. *KMO y prueba de esfericidad de Bartlett para la dimensión Apoyo social y calidad de liderazgo*

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,943
	Chi-cuadrado aproximado	5834,407
Prueba de esfericidad de Bartlett	gl	105
	Sig.	,000

La varianza de cada componente de la dimensión Apoyo social y calidad de liderazgo, se encuentran en la tabla 66, aquí se observa que el primer componente explica el 38,115% de esta dimensión, este componente se relaciona con el constructo Calidad de

liderazgo, ubicándose en el los siguientes ítems 32. Sus jefes inmediatos: Escuchan a las trabajadoras y los trabajadores cuando tienen problemas laborales, 33. Sus jefes inmediatos: Tienen en cuenta los puntos de vista y opiniones de las trabajadoras y los trabajadores, 30. Sus jefes inmediatos: Resuelven bien los conflictos, 31. Sus jefes inmediatos: Se comunican bien con las trabajadoras y los trabajadores, 29. Sus jefes inmediatos: Planifican bien el trabajo, 35. Sus jefes inmediatos: Están interesados en su salud y bienestar, 28. Sus jefes inmediatos: Se aseguran de que cada una de las trabajadoras y los trabajadores tengan buenas oportunidades de desarrollo profesional, 34. Sus jefes inmediatos: Se aseguran que usted cumpla con las funciones descritas en su cargo.

En la tabla 67 se observa que estos reactivos poseen cargas factoriales mayor a .40 por lo que hacen una buena medida de Calidad de liderazgo.

De la misma forma, se encuentra en la tabla 66 que el segundo componente explica el 28,389 de la varianza de la dimensión Apoyo social y calidad de liderazgo, mientras que en la tabla 67 se observa que esta compuesta por los siguientes items: 25. Entre compañeras y compañeros, ¿se ayudan en el trabajo?, 26. En el trabajo, ¿siente que forma parte de un grupo?, 24. Hay buen ambiente entre usted y sus compañeras o compañeros de trabajo, 21. Recibe ayuda o apoyo de sus compañeras o compañeros, 22. Sus compañeras o compañeros ¿Están dispuestos a escuchar sus problemas de trabajo?, 23. Sus compañeras o compañeros ¿Están dispuestos a interceder por usted ante alguna situación problemática de trabajo?, 27. Usted y sus compañeras y compañeros de trabajo pueden organizarse en pro de alcanzar mejoras laborales.

Estos items se relacionan con Apoyo entre pares y tienen carga factoriales mayores a .40 por lo que hacen una buena medida de este constructo.

Tabla 66. *Varianza total explicada de la dimensión Apoyo social y calidad de liderazgo*

Componente	Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación		
	Total	% de la varianza	% acumulado
1	5,717	38,115	38,115
2	4,258	28,389	66,504

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

Tabla 67. *Matriz de componente principales rotado de la dimensión Apoyo social y calidad de liderazgo*

	1	2
32. Sus jefes inmediatos: Escuchan a las trabajadoras y los trabajadores cuando tienen problemas laborales	,880	
33. Sus jefes inmediatos: Tienen en cuenta los puntos de vista y opiniones de las trabajadoras y los trabajadores	,863	
30. Sus jefes inmediatos: Resuelven bien los conflictos	,845	
31. Sus jefes inmediatos: Se comunican bien con las trabajadoras y los trabajadores	,843	
29. Sus jefes inmediatos: Planifican bien el trabajo	,817	
35. Sus jefes inmediatos: Están interesados en su salud y bienestar	,792	
28. Sus jefes inmediatos: Se aseguran de que cada una de las trabajadoras y los trabajadores tengan buenas oportunidades de desarrollo profesional	,747	
34. Sus jefes inmediatos: Se aseguran que usted cumpla con las funciones descritas en su cargo	,736	
25. Entre compañeras y compañeros, ¿se ayudan en el trabajo?		,825
26. En el trabajo, ¿siente que forma parte de un grupo?		,790
24. Hay buen ambiente entre usted y sus compañeras o compañeros de trabajo		,763
21. Recibe ayuda o apoyo de sus compañeras o compañeros		,747
22. Sus compañeras o compañeros ¿Están dispuestos a escuchar sus problemas de trabajo?		,712
23. Sus compañeras o compañeros ¿Están dispuestos a interceder por usted ante alguna situación problemática de trabajo?		,675
27. Usted y sus compañeras y compañeros de trabajo pueden organizarse en pro de alcanzar mejoras laborales	,321	,593

Nota: se utilizó el Método de rotación: Normalización Varimax.

Por último, al evaluar la dimensión Compensaciones estadísticamente con el “Coeficiente de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin y la Prueba de esfericidad de Bartlett”, como se puede ver en la tabla 68, se obtiene KMO= .897, puntaje mayor a .60, por lo tanto las correlaciones parciales entre los ítems que conforman esta dimensión son

altas, asimismo se obtiene $X^2(105) = 5782,866$, $p < .05$, con lo que se rechaza la hipótesis nula y es posible realizar el análisis factorial.

Tabla 68. *KMO y prueba de esfericidad de Bartlett para la dimensión Compensaciones*

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,897
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	5782,866
	gl	105
	Sig.	,000

En la tabla 69 se observa la proporción de varianza explicada por cada componente de la dimensión Compensaciones, el primero de ellos explica el 26,991% de la dimensión, relacionándose con el constructo Retroalimentación del desempeño y se compone de los siguientes ítems: 40. Le informan a tiempo sobre lo que debe mejorar en el trabajo, 37. Le informan sobre lo que debe mejorar en su trabajo, 36. Le informan sobre lo que hace bien en su trabajo, 38. La información que recibe sobre su rendimiento en el trabajo es clara, 39. La forma como evalúan su trabajo en la empresa o institución le ayuda a mejorar, como se observa en la tabla 70, estos reactivos tienen carga factorial mayor a .40, por lo que son buena medida para el constructo Retroalimentación del desempeño.

El segundo componente explica el 24,558% de la dimensión Compensaciones, relacionándose con el constructo Recursos en el trabajo y como se observa en la tabla 69 se compone con los siguientes ítems 42. En su trabajo: Le proporcionan los materiales necesarios para realizar su trabajo, 43. En su trabajo: Le suministran oportunamente los implementos para realizar su trabajo, 41. En su trabajo: Cuenta con los equipos necesarios para realizar su trabajo, 44. En su trabajo: Los trámites administrativos para el suministro de los equipos y materiales son oportunos, 45. En su trabajo: La sustitución o cambio de los implementos de trabajo es planificada, estos tienen carga factorial mayor a .40, por lo que son buena medida para el constructo Recursos en el trabajo.

El último componente de esta dimensión, explica el 20,742% de su varianza, incluye los siguientes ítems 48. 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), 50. La actividad

laboral que realiza afecta su salud, 47. El trabajo le exige esfuerzo físico, 46. Existen condiciones o procesos peligrosos en el puesto y local de trabajo, 49. El esfuerzo que realiza le produce tensión, cansancio, por lo que se relacionan con Condiciones del medio ambiente de trabajo.

En la tabla 70 se observa que estos reactivos tienen carga factorial mayor a .40, por lo que miden de forma positiva y alta las Condiciones del medio ambiente de trabajo.

Tabla 69. *Varianza total explicada para la dimensión Compensaciones*

Componente	Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación		
	Total	% de la varianza	% acumulado
1	4,049	26,991	26,991
2	3,684	24,558	51,549
3	3,111	20,742	72,291

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

Tabla 70. *Matriz de componentes rotados de la dimensión Compensaciones*

	1	2	3
40. Le informan a tiempo sobre lo que debe mejorar en el trabajo	,848		
37. Le informan sobre lo que debe mejorar en su trabajo	,839		
36. Le informan sobre lo que hace bien en su trabajo	,836		
38. La información que recibe sobre su rendimiento en el trabajo es clara	,812	,341	
39. La forma como evalúan su trabajo en la empresa o institución le ayuda a mejorar	,810		
42. En su trabajo: Le proporcionan los materiales necesarios para realizar su trabajo		,880	
43. En su trabajo: Le suministran oportunamente los implementos para realizar su trabajo		,872	
41. En su trabajo: Cuenta con los equipos necesarios para realizar su trabajo		,805	
44. En su trabajo: Los trámites administrativos para el suministro de los equipos y materiales son oportunos	,351	,738	
45. En su trabajo: La sustitución o cambio de los implementos de trabajo es planificada	,454	,672	

48. 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)	,841
50. La actividad laboral que realiza afecta su salud	,790
47. El trabajo le exige esfuerzo físico.	,779
46. Existen condiciones o procesos peligrosos en el puesto y local de trabajo.	,736
49. El esfuerzo que realiza le produce tensión, cansancio	,735

Nota: se utilizó el Método de rotación: Normalización Varimax.

6. 6. Puntuaciones relacionadas con las normas

Para realizar las puntuaciones normalizadas de la versión corta del CFP-IL se calculó 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.

Los resultados obtenidos en la dimensión Exigencias Psicológica se reúnen en la en la tabla 71, la sub-dimensión Exigencias Emocionales obtuvo una $t(550) = -1.14$, $p = .255$, $d = -.35$, IC 95% [-.95, .25], con lo cual se acepta la hipótesis nula de la no existencia de diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres en dicha sub-dimensión. Mientras que para Exigencias Sensoriales se obtuvo $t(550) = 2.57$, $p = .010$, $d = .56$, IC 95% [.12, .99], rechazando así la hipótesis nula de diferencia estadísticamente significativa en función del sexo, de modo que hombres y mujeres puntúan diferente al evaluar esta sub-dimensión por lo que se calcularon normas para Exigencias Sensoriales en función del por sexo.

Tabla 71. Prueba t de student para Exigencias Psicológicas

	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% Intervalo de confianza para la diferencia	
					Inferior	Superior
Exigencias emocionales	-1,139	550	,255	-,349	-,950	,253

Exigencias sensoriales	2,568	550	,010	,563	,132	,994
------------------------	-------	-----	------	------	------	------

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

Ahora bien, considerando que en la estructura definitiva de la versión corta del cuestionario de factores psicosociales intra-laborales (CFP-IL), por interés investigativo se agregó la sub-dimensión de Exigencias cuantitativas, se incluye a continuación en la tabla 72, los resultados de la prueba t de student para esta sub-dimensión. Siendo que en la aplicación realizada en esta investigación no se contemplaban los ítems de esta sub-dimensión, se extraen para consulta y referencia, los resultados obtenidos por La Cruz et al. (2017).

Tabla 72. *Prueba t de student para la sub-dimensión Exigencias cuantitativas*

	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% Intervalo de confianza para la diferencia	
					Inferior	Superior
Exigencias emocionales	-1,587	409	,113	-,241	-,541	,058

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

Los resultados plantean que la dimensión Exigencias cuantitativas obtuvo $t(409) = -1.59$, $p = .113$, $d = -.24$, IC 95% [-.54, .058], lo que permite aceptar la hipótesis nula de que no existen diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres en dicha sub-dimensión.

Por otro lado, en la tabla 73 se observan los resultados de las sub-dimensiones que componen la dimensión de Trabajo activo y desarrollo de habilidades, donde en ninguna de ellas existe diferencia en las puntuaciones de hombres y mujeres. En primer lugar, Capacitación alcanzó $t(550) = -.92$, $p = .357$, $d = -.21$, IC 95% [-.661, .24], mientras que en Control de tiempos de trabajo, se obtuvo $t(550) = 1.84$, $p = .066$, $d = .47$, IC 95% [-.03, .97] y la prueba de t de student resultó en $t(550) = .15$, $p = .880$, $d = .47$, IC 95% [-.03, .97] para Integración a la empresa, por lo tanto en estas tres sub-dimensiones se acepta la

hipótesis nula de que no existen diferencias estadísticamente significativas en función del sexo.

Tabla 73. *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
Capacitación	-,922	550	,357	-,211	-,661	,239
Control de tiempos de trabajo	1,842	550	,066	,472	-,031	,974
Integración a la empresa	,151	550	,880	,037	-,449	,523

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

Al evaluar la sub-dimensión Apoyo entre pares, que corresponde con Apoyo social y Calidad de liderazgo, se obtuvo $t(550) = -1.20$, $p = .233$, $d = -.67$, IC 95% [-1.23, .30], lo que indica que no existen discrepancias en las puntuaciones de hombres y mujeres, por lo que se acepta la hipótesis de nulidad para esta sub-dimensión. Sin embargo, Calidad de liderazgo, alcanzó $t(505) = -5.17$, $p = .000$, $d = -2.83$, IC 95% [-3.91, 1.75], resultado que permite rechazar esta hipótesis de nulidad de diferencia en función del sexo, siendo necesario calcular normas para esta por sexo. Estos resultados se muestran en la tabla 74.

Tabla 74. *Prueba t de student para Apoyo social y calidad de liderazgo*

	T	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% Intervalo de confianza para la diferencia	
					Inferior	Superior
Apoyo entre pares	-1,197	550	,232	-,467	-1,232	,299
Calidad de liderazgo	-5,165	550	,000	-2,830	-3,906	-1,753

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

Por último, en la tabla 75, se presentan los resultados para las sub-dimensiones que componen Compensaciones, donde se observa que Retroalimentación del desempeño

obtiene $t(550) = -3.43$, $p = .001$, $d = -1.28$, IC 95% [-2.01, -.55], Recursos en el trabajo $t(550) = -3.78$, $p = .000$, $d = -1.28$, IC 95% [-1.93, -.61] y Condiciones del medio ambiente de trabajo $t(550) = -2.70$, $p = .007$, $d = -.89$, IC 95% [-.24, 1.53], lo que permite rechazar la hipótesis de nulidad en los tres casos, presentándose diferencias estadísticamente significativas en las puntuaciones obtenidas de los hombres y mujeres en esta dimensión, por lo tanto se crearon normas para cada una de las sub-dimensiones en función del sexo.

Tabla 75. 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	-3,430	550	,001	-1,280	-2,013	-,547
Recursos en el trabajo	-3,782	550	,000	-1,276	-1,938	-,613
Condiciones del medio ambiente de trabajo	2,702	550	,007	,887	,242	1,531

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

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 resultado obtenidos al calcular este estadístico se resumen en la tabla 76, en ella se evidencia que en la dimensión Exigencias emocionales se obtuvo $D(557) = 3.07$, $p < .001$, resultado que indica existencia de discrepancia entre la distribución de datos observada y la distribución normal.

En cuanto a Exigencias sensoriales, se observa $D(557) = 4.19$, $p < .001$ y por tanto existe diferencia entre la distribución de datos observada y la distribución normal.

Por su parte, la dimensión denominada Capacitación alcanzó $D(557) = 3.01$, $p < .001$, evidencia de que sus puntuaciones no corresponden a una distribución normal.

Ocurriendo lo mismo para Control de tiempos de trabajo, donde al obtener $D(557) = 2.28$, $p < .001$, permite rechazar la hipótesis nula de igualdad a la distribución normal.

Asimismo, la dimensión Integración a la empresa difiere en su distribución de puntajes a la normal por alcanzar $D(557) = 3.89$, $p < .001$, lo mismo que para la dimensión Apoyo entre pares, donde con $D(557) = 2.48$, $p < .001$, permite rechazar la hipótesis nula de igualdad con la distribución normal.

En lo que respecta a la dimensión Calidad de liderazgo obtuvo $D(557) = 2.11$, $p < .001$, lo que permite asegurar que su distribución de puntaje difiere a la normal, ocurriendo lo mismo con Retroalimentación del desempeño, donde se observa $D(557) = 2.53$, $p < .001$. y para Recursos en el trabajo con $D(557) = 2.46$, $p < .001$, tales resultados permite aceptar la hipótesis nula de que la distribución obtenida es diferente de la distribución normal

Por último, en Condiciones del medio ambiente de trabajo se observa $D(557) = 3.91$, $p < .001$, indicando que las distribuciones contrastadas difieren de forma significativa.

Adicionalmente se incorpora la sub-dimensión Exigencias cuantitativas, de acuerdo a lo mencionado anteriormente sobre su importancia teórica, para esto se mantienen los resultados obtenidos por La Cruz et al. (2017).

Tabla 76. Prueba de Kolmogorov-Smirnov para las dimensiones que componen la versión corta del CFP-IL

	n	Z de Kolmogorov-Smirnov	Sig. asintót. (bilateral)
Exigencias cuantitativas	411	5,609	,000
Exigencias emocionales	557	3,073	,000
Exigencias sensoriales	557	4,187	,000
Capacitación	557	3,007	,000
Control de tiempos de trabajo	557	2,277	,000
Integración a la empresa	557	3,894	,000
Apoyo entre pares	557	2,482	,000
Calidad de liderazgo	557	2,113	,000
Retroalimentación del desempeño	557	2,353	,000
Recursos en el trabajo	557	2,458	,000
Condiciones del medio ambiente de trabajo	557	3,911	,000

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

En base a los resultados que arrojó la prueba de Kolmogorov-Smirnov para cada una de las dimensiones conforman a la versión corta del cuestionario de factores psicosociales intra-laborales (CFP-IL), se elaboraron puntuaciones típicas normalizadas, debido a que estas puntuaciones de la muestra no provienen de una población que tenga distribución de datos normal, en este caso se calcularon puntuaciones T.

Tabla 77. Tabla de conversión de puntajes por sub-dimensiones de Exigencias psicológicas

Puntaje Bruto	Exigencias Cuantitativas	Exigencias Emocionales y de Esconder Emociones	Exigencias Sensoriales	
			Masculino	Femenino
	T	T	T	T
0	43	4	0	0
1	51	15	*	*
2	55	28	*	3
3	60	37	6	4
4	64	49	11	9
5	71	59	15	15
6	73	67	22	22
7		73	34	30
8		80	46	41
9		84	58	54
10		88	83	68
11		93	150	87
12		97		150
13		99		
14		100		

Tabla 78. Tabla de conversión de puntajes por sub-dimensiones de Trabajo activo y desarrollo de Habilidades

Puntaje Bruto	Capacitación	Control sobre los Tiempos de Trabajo	Integración a la empresa
	T	T	T
0	8	3	1
1	11	11	1
2	17	20	3
3	37	31	5
4	45	40	11
5	56	51	16
6	70	68	23
7	79	79	33
8	87	82	41

9	100	88	51
10		95	66
11		97	79
12		100	100

Tabla 79. Tabla de conversión de puntajes por sub-dimensiones de Apoyo social y liderazgo

Puntaje Bruto	Apoyo entre pares	Calidad de Liderazgo	
		Masculino	Femenino
		T	T
0	1	1	1
1	1	3	2
2	1	5	3
3	2	8	4
4	4	12	5
5	6	14	6
6	10	15	7
7	12	19	10
8	17	25	15
9	23	30	18
10	26	34	21
11	32	37	24
12	38	42	29
13	46	47	33
14	55	53	36
15	64	59	43
16	75	64	51
17	81	68	57
18	87	72	62
19	91	75	67
20	100	76	73
21		79	79
22		83	85
23		89	94
24		97	150
25		150	

Tabla 80. Tabla de conversión de puntajes por sub-dimensiones de Compensaciones

Puntaje Bruto	Retroalimentación del Desempeño		Recursos en el trabajo		Condiciones del medio ambiente de trabajo	
	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino
	T	T	T	T	T	T
0	0	3	1	1	3	0
1	2	5	3	2	10	4
2	5	7	6	4	19	12
3	7	9	11	5	31	22
4	10	11	16	6	44	35

5	12	19	24	12	52	50
6	13	28	33	20	59	61
7	17	33	38	25	67	72
8	23	40	46	31	74	82
9	30	47	53	37	80	92
10	35	54	59	46	84	103
11	40	63	68	57	90	113
12	45	72	76	66	95	123
13	52	78	82	77	97	133
14	59	84	87	86	99	141
15	66	93	95	95	100	147
16	75	150	150	150	150	175

6.7. Fiabilidad

Al analizar la consistencia interna de los ítems que componen cada una de las dimensiones de la versión corta del CFP-IL, a través del coeficiente alfa de Cronbach, de acuerdo a lo establecido en el marco metodológico, se evidencia que la primera de ellas denominada “Exigencias emocionales y esconder emociones” sus reactivos presentan un nivel bueno de homogeneidad, debido a que se obtuvo un $\alpha = .823$, por lo tanto los ítems son consistentes entre sí, señalando que los trabajadores participantes manifiestan un patrón de conducta estable ante éstos.

Asimismo, los ítems que componen a la dimensión “Exigencias sensoriales” obtuvieron en conjunto un $\alpha = .793$, presentando así esta dimensión una homogeneidad aceptable, al igual que la dimensión “Control sobre los tiempos de trabajo”, donde se obtuvo un $\alpha = .717$.

Como se ha expuesto previamente, con fines investigativos y por recomendación de los expertos se incluyó la sub-dimensión de “Exigencias cuantitativas” en la versión definitiva, esto orientado a obtener mayor información sobre los diferentes componentes de los factores psicosociales intra-laborales, presentes en la población a la cual se aplique este instrumento. Ahora bien, considerando que esta sub-escala no fue incluida en la aplicación realizada para efectuar el análisis de las propiedades psicométricas, se extraen

los resultados a partir de la aplicación de La Cruz et al. (2017). En palabras de los autores, los reactivos que forman parte de la sub-dimensión “Exigencias cuantitativas” presentaron 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.

Ahora bien, en línea con los resultados obtenidos a partir de la presente investigación, los reactivos de la dimensión “Integración a la empresa” alcanzaron $\alpha = .821$, por lo que los participantes de este estudio manifiestan un patrón de conducta estable ante éstos, por contar con un nivel bueno de homogeneidad, al igual que lo hacen las dimensiones “Capacitación” ($\alpha = .886$) y “Apoyo entre pares” ($\alpha = .880$).

La dimensión “Calidad de liderazgo” alcanzó un coeficiente $\alpha = .945$, mientras que “Retroalimentación del desempeño”, cuenta con $\alpha = .932$ y “Recursos en el trabajo” logró un $\alpha = .917$, lo que hace que estas tres dimensiones tengan un nivel excelente de homogeneidad, de acuerdo a lo planteado por George y Mallery.

La última dimensión que compone este instrumento, denominada “Condiciones del medio ambiente” obtuvo $\alpha = .841$, lo que hace que al igual que las demás dimensiones tenga gran homogeneidad en sus ítems, es decir, están altamente correlacionados entre sí. Todos estos coeficientes se reúnen en la tabla 81.

Adicionalmente, al analizar la totalidad de los ítems que componen la versión corta de CFP-IL se evidencia entre ellos alta homogeneidad ya que se obtuvo $\alpha = .910$, por lo tanto los reactivos que componen este instrumentos están altamente correlacionados entre sí por evaluar el mismo constructo, tal como puede observarse de igual forma en la tabla 81.

Tabla 81. *Consistencia interna de las dimensiones de la versión corta del CFP-IL*

Dimensión	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Exigencias emocionales y esconder emociones	0,823	5
Exigencias sensoriales	0,793	4
Control sobre los tiempos de trabajo	0,717	4
Integración a la empresa	0,821	4

Capacitación	0,886	3
Apoyo entre pares	0,880	7
Calidad de liderazgo	0,945	8
Retroalimentación del desempeño	0,932	5
Recursos en el trabajo	0,917	5
Condiciones del medio ambiente	0,841	5
Puntuación total	0,910	50

Por otro, como segunda técnica estadística para la verificación de fiabilidad del instrumento se realizó un re-test, cuyas correlaciones se presentan en la tabla 82.

Al realizar las dos aplicaciones de la versión corta del CFP-IL en tiempos diferentes, se evidencia una correlación alta y positiva en entre la dimensión Exigencias emocionales y de esconder emociones de ambos momentos de la aplicación la cual arroja una $r(342) = .69, p < .001$, quedando así explicada el 69% de la varianza verdadera de la versión corta del CFP-IL. Mientras que al relacionar la dimensión Capacitación de la primera aplicación con el re-test, se encontró $r(342) = .76, p < .001$, señalando una relación entre ellas fuerte y positiva, explicando el 76% de varianza verdadera de la versión corta del CFP-IL.

Por su parte, el Control sobre los tiempos de trabajo se correlaciona de forma positiva y alta con los resultados de la misma dimensión del re-test ($r(342) = .70, p < .001$), explicando el 70% de la varianza verdadera del cuestionario.

En Integración de empresa la correlación resultó ser $r(342) = .70, p < .001$, manteniendo así una fuerte relación positiva con los resultados del re-test, explicando así el 70% de la varianza.

Tabla 82. *Correlaciones obtenidas en test y re-test de la versión corta de la versión corta del CFP-IL*

	Correlación de Pearson	Sig. (bilateral)	N
Exigencias emocionales y de esconder emociones	,770	,000	342
Exigencias sensoriales	,696	,000	342
Capacitación	,761	,000	342

Control sobre los tiempos de trabajo	,708	,000	342
Integración a la empresa	,708	,000	342
Apoyo entre pares	,714	,000	342
Calidad de liderazgo	,774	,000	342
Retroalimentación del desempeño	,777	,000	342
Recursos en el trabajo	,745	,000	342
Condiciones del medio ambiente de trabajo	,764	,000	342

Nota: La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

En referencia a la dimensión Apoyo entre pares, se observó $r(342) = .71, p < .001$, señalando un relación positiva y fuerte entre ambas aplicaciones, quedando así explicada el 71% de la varianza verdadera del cuestionario.

Además se obtuvo una $r(342) = .77, p < .001$ al correlacionas la dimensión Calidad de liderazgo de las dos aplicaciones, lo que explica en 77% de la varianza del constructo de estudio.

En cuanto a Retroalimentación del desempeño, de igual forma la correlación resultó ser $r(342) = .77, p < .001$, explicando el 77% de la varianza. Por su parte, la dimensión Recursos en el trabajo explica el 74% de la misma al obtener un correlación fuerte y positiva de $r(342) = .74, p < .001$ comparándola entre las dos aplicaciones realizadas.

Asimismo la última dimensión que compone a este cuestionario, Condiciones del medio ambiente de trabajo, alcanzo $r(342) = .76, p < .001$,76, de esta forma tiene una relación positiva y fuerte y explica el 76% de la varianza verdadera de la versión corta del CFP-IL.

VII. Discusión

La presente investigación mantuvo como objetivo general, establecer las propiedades psicométricas de la versión corta del cuestionario sobre factores psicosociales intra-laborales (CFP-IL) en una muestra trabajadores venezolanos.

Para alcanzar esto se procedió a realizar el estudio de validez de este instrumento, dicho proceso persigue establecer qué mide un cuestionario y qué tan bien lo hace, mediante el establecimiento de relaciones entre los resultados de las pruebas y otros factores relacionados con la conducta o el constructo a medir (Anastasi & Urbina, 1998), es por esto que en la presente investigación se realizó en primera instancia la creación del instrumento, partiendo las recomendaciones de referente a la longitud del instrumento, por lo cual se seleccionaron los ítems que conformaron la versión corta del cuestionario de factores psicosociales intra-laborales (CFP-IL), a través de un análisis factorial de componentes principales, resultando inicialmente un cuestionario de 50 ítems con 4 dimensiones y 10 sub-dimensiones, todas referentes a factores psicosociales intra-laborales. Este cuestionario sirvió de base para la aplicación en la muestra definida con el objeto de obtener los resultados para el análisis de las propiedades psicométricas.

Las dimensiones y sub-dimensiones quedaron conformadas de la siguiente forma: Exigencias psicológicas, dentro de la cual se desprenden las sub-dimensiones de Exigencias emocionales y de esconder emociones, y Exigencias sensoriales; Trabajo activo y desarrollo de habilidades, que incluye capacitación, control sobre los tiempos e Integración a la empresa. La tercera dimensión corresponde a Apoyo social y calidad de liderazgo, donde se encuentran como sub-dimensiones Apoyo entre pares y calidad de liderazgo. Siendo la última, compensaciones, la cual contiene retroalimentación del desempeño, recursos en el trabajo y condiciones del medio ambiente del trabajo, como sub-dimensiones que la conforman.

Ahora bien, luego de una revisión exhausta de los resultados obtenidos y de la estructura teórica que sirve de base a los factores psicosociales intra-laborales, se determinó, en línea con la sugerencia de los expertos, adecuar el criterio de selección de los ítems a partir de la versión de La Cruz et.al. (2017), desde .30 a .40 con esto se delimitó

en mayor medida la selección de ítems con mayor aporte dando como resultado la supresión de 4 ítems a partir de la estructura inicialmente concebida.

Ahora bien, en línea con este interés investigativo, se adoptó la sugerencia de los expertos de incorporar, la sub-dimensión de Exigencias cuantitativas mediante la inclusión en el instrumento final de los 2 ítems que la conforman, aún cuando el aporte de estos al constructo no haya sido estadísticamente significativo en la conformación inicial. Esta decisión se fundamenta en el aporte que puede representar para el investigador el dominio de esta información para un mejor entendimiento del constructo así como una mejor toma de decisiones orientada a impactar favorablemente en la calidad de vida y el bienestar de los trabajadores y trabajadoras.

A partir del análisis factorial, se encontró que la sub-dimensión de Exigencias emocionales y de esconder emociones, explica el 29,15% de la varianza atribuida al constructo Exigencias psicológicas mientras que la sub-dimensión de Exigencias sensoriales, explica el 27,51%, sumando ambas el 56,56% de este constructo, manteniendo una relación entre todos sus ítems de ,77 por lo que puede interpretarse que todos los ítems de estas sub-dimensiones, evalúan con una alta correlación, elementos de este constructo.

Por su parte, la sub-dimensión capacitación explica el 26,44% del constructo Trabajo activo y desarrollo de habilidades, mientras que control sobre los tiempos de trabajo, explica el 21,29% e Integración a la empresa, el 19,11%, siendo entonces explicado en su totalidad el 66,84% de la varianza de este constructo, existiendo una alta correlación, equivalente a ,78 entre los ítems que lo componen.

Para la dimensión de Apoyo social y calidad de liderazgo, la sub-dimensión Apoyo entre pares explica el 35,79% mientras que Calidad de liderazgo explica 28,54%, representando entre ambas el 64,3% de la varianza atribuida a este constructo, existiendo entonces una alta correlación entre sus ítems con un valor ubicado en ,92.

En cuanto a la dimensión de compensaciones, se considera que es explicado en un 24,79% por retroalimentación del desempeño, mientras que recursos en el trabajo, explica el 24,10%, en cuanto a Condiciones del medio ambiente de trabajo, aporta un 18,75%; por lo que el 67,64% de la varianza de este constructo es aportada con estas sub-dimensiones mediante una alta correlación, equivalente a ,84.

Lo anterior evidencia que los ítems asociados a las sub-dimensiones planteadas, se correlacionan directamente con el constructo propuesto para cada uno de ellos, siendo por ende una referencia óptima para la medición de la variable factores psicosociales intra-laborales a la cual se encuentran asociados y por tanto puede hacerse uso de esta distribución de reactivos. Estos resultados coinciden con los obtenidos por Pando et al. (2016), quienes obtuvieron de igual forma valores satisfactorios en el porcentaje de varianza explicada. Ahora bien, a diferencia de estos autores, para quienes la sub-dimensión con el porcentaje de varianza explicada más baja, fue la de contenido y características de la Tarea con 34,4%; en nuestro caso, el porcentaje de varianza más bajo es atribuido a la sub-dimensión de Condiciones del medio ambiente de trabajo.

En segundo lugar, se procedió a verificar la validez del contenido de dicho instrumento a través de juicio de expertos, encontrando apoyo a estas evidencias estadísticas ya que para todos los ítems propuestos los expertos acuerdan en por lo menos un 66,66%, que se adaptan a la dimensión asignada, reforzando así su acoplamiento al constructo para el que fueron asignados. Cabe hacer mención que sólo 1 ítem no tuvo acuerdo entre los expertos para la asignación de constructo.

Estos resultados concuerdan con la evaluación realizada por los jueces expertos, sobre el contenido del instrumento, quienes para un 78% del total, acuerdan en un 100% la asignación de sub-dimensión que le fue asignada a cada uno de ellos. Asimismo, resulta destacable mencionar que para el 86% de los ítems, los expertos acordaron en un 100% que la redacción era adecuada.

En línea con la evaluación resultante del juicio de expertos, el 66,66% consideró adecuada la escala asignada al instrumento así como su acoplamiento para la medición de la variable cuyo objeto de estudio se plantea.

Este mismo procedimiento fue implementado por Pando et al. (2016) quienes, recibieron de igual forma, recomendaciones relativas a la redacción de algunos de los ítems contemplados, siendo esto esperado pues se estima que cada validación genere aportes que permitan acoplar los ítems, al lenguaje propio de la población para la cual será considerado el instrumento.

Los resultados del juicio de expertos y el análisis de ítems permitieron cumplir con el segundo objetivo específico de esta investigación así como confirmar que la versión corta del CFP-IL cuenta con validez de contenido.

En tercer lugar se procedió a cumplir con el siguiente objetivo referente a determinar la validez criterio, para esto se utilizaron dos instrumentos para determinar el acoplamiento entre los resultados obtenidos en las dimensiones equivalentes del CFP-IL en su versión corta, con las dimensiones de los dos instrumentos considerados: ISTAS 21 y IGE-CLIO. Los resultados muestran que la sub-dimensión Exigencias emocionales y de esconder emociones, evidencia una alta correlación, con un índice de ,66 con Exigencias psicosociales del ISTAS 21, asimismo resulta destacable mencionar que evidencia correlaciones negativas con todas sub-dimensiones del IGE-CLIO; por tanto, se refuerza la existencia de una relación inversamente proporcional, en donde a mayor puntuación obtenida en la sub-dimensión de Exigencias psicológicas y de esconder emociones en el CFP-IL versión corta, menor puntaje obtenido en el IGE-CLIO.

Para la sub-dimensión de Exigencias sensoriales, se evidencia una correlación positiva con tres dimensiones del ISTAS 21: Exigencias psicosociales con un índice de ,096; desarrollo con un índice de ,118 y Apoyo social con un índice de correlación de ,128. Para el caso específico de Exigencias psicosociales, esto se considera esperado pues son dimensiones teóricamente equivalentes. En cuanto a la correlación con el IGE-CLIO se correlaciona positivamente con la sub-dimensión toma de decisiones, evidenciando un índice de correlación de ,095 de igual forma, correlaciona de forma positiva con Tareas, otra sub-dimensión del IGE-CLIO, evidenciando un índice de ,99.

Respecto a la sub-dimensión de capacitación, correlaciona de manera moderada con las sub-dimensiones del ISTAS 21 de Apoyo social a nivel de ,456 y con estima, con un índice de ,43. En cuanto a su relación con el IGE-CLIO, correlaciona de forma positiva con imagen gerencial con un índice de ,355; con toma de decisiones con un índice de ,356; con relaciones sociales con un índice de ,327 y con tarea a nivel de ,289.

Por su parte, la dimensión control de tiempos de trabajo, se relaciona con la sub-dimensión desarrollo del ISTAS 21 a nivel de ,375. En cuanto al IGE-CLIO, no evidencia la existencia de una correlación alta con alguna de sus dimensiones.

En cuanto a la sub-dimensión integración, se encontró relaciones moderadas con las dimensiones del ISTAS 21 denominadas, desarrollo ($r=,88$) y Apoyo social 88 ($r=,344$), mientras que al contrastarla con las dimensiones del IGE-CLIO se encontró correlaciones moderadas y positivas con todas las dimensiones, de manera al existir mayor integración en la empresa habrá por tanto el individuo tendrá mayor desarrollo, mayor apoyo social, mayor Estima y la empresa contará con mejor clima organizacional.

Asimismo, la dimensión Apoyo entre pares correlacionó de manera moderada y alta con las dimensiones desarrollo ($r=,417$) Apoyo social ($r=,589$) y Estima ($r=,384$) del ISTAS 21, relaciones esperadas debido a que teóricamente hacen referencia a constructos similares. De igual forma se encontraron relaciones positivas moderadas con todas las dimensiones del IGE-CLIO, de manera que al momento de contar con mayor Apoyo entre pares la organización tendrá mejor clima organizacional.

En referencia a la dimensión del CFP-IL denominada calidad de liderazgo, los resultados arrojaron relaciones altas con las dimensiones del ISTAS 21 denominadas Apoyo social ($r= ,758$) y Estima ($r= ,627$), mientras que en el IGE-CLIO todas las dimensiones se relacionan con ella de forma positiva y alta, por lo tanto un individuo que posea alta capacidad de liderazgo tendrá a su vez mayor apoyo social, mayor Estima y mejor clima en su grupo de trabajo, resultado que resultan consistentes con las definiciones teóricas de dichas dimensiones.

Por otro lado, para la dimensión retroalimentación del desempeño, se pudo evidenciar con las dimensiones del ISTAS 21 relaciones positivas y moderadas y altas con desarrollo a nivel de ,459; con Apoyo social equivalente a ,696 y Estima con puntaje igual a ,623; mientras que con el IGE-CLIO se establecieron este mismo tipo de relaciones con todas las dimensiones que lo componen, siendo así, al aumentar la retroalimentación en equipos de trabajo también aumentar el clima organizacional y la capacidad de desarrollo, el Apoyo social y estima,, de acuerdo a como lo predice la teoría, dimensiones referentes al mismo constructo.

Además, la dimensión Recursos en el trabajo se relaciona de forma moderada y alta con el ISTAS 21 en sus dimensiones desarrollo ($r= ,372$), Apoyo social ($r= ,589$), e con el IGE-CLIO de forma alta con imagen gerencial ($r= ,673$), toma de decisiones ($r=$

,665, relaciones sociales ($r = ,637$) y tareas ($r = ,579$), corroborando estas dimensiones hacen referencias constructos interrelacionados, de manera que al aumentar los recursos en el trabajo, aumenta también la capacidad de desarrollo, el Apoyo social y el clima organizacional.

Por último, al contrastar la dimensión condiciones del medio ambiente se observan relaciones positivas y moderadas con Exigencias psicosociales ($r = ,482$) e inseguridad ($r = ,355$) del ISTAS 21, mientras al relacionar las dimensiones que componen al IGE-CLIO, con ésta se encontraron relaciones moderadas y negativas con toma de decisiones ($r = -,308$), relaciones sociales ($r = -,362$), y tareas ($r = -,346$), estos resultados resultan esperados pues al existir mayores condiciones de trabajo desfavorables para el trabajador, se incrementan también las Exigencias sociales y sensación de inseguridad. Sin embargo, se genera un efecto contrario de igual forma teóricamente esperado, pues disminuye la capacidad de toma de decisiones, las relaciones sociales y la ejecución de tareas en el trabajo.

En base estas correlaciones encontradas con las diferentes dimensiones del ISTAS 21 y del IGE-CLIO se alcanzó el objetivo de determinar la validez de criterio de la versión corta del CFP-IL, a través de la validez existencia de validez convergente, donde subdimensiones que componen al CFP-IL, miden de buena manera el constructo que representan, evidenciándolo en las correlaciones establecidas con sus pares de los demás cuestionario, adicional a los objetivos planteados se pudo constatar adicionalmente la validez divergente, al encontrar relaciones no significativas con dimensiones diferentes al constructo que subyacen en ellas.

Estos resultados referente a la validez convergente, concuerdan con lo encontrado por La Cruz et al. (2017), quienes también consiguieron niveles moderados en los coeficientes de validez de la versión media del CFP-IL en las dimensiones Exigencias emocionales y de esconder emociones, Exigencias sensoriales, Apoyo entre pares, Calidad de liderazgo y Condiciones del medio ambiente de trabajo, además consiguieron correlaciones altas para capacitación, control sobre los tiempos de trabajo e Integración a la empresa, retroalimentación del desempeño y Recursos en el trabajo.

Por otra parte, al constar la validez de constructo de la versión corta del CFP-IL, se evidenció que para la dimensión Exigencias psicológicas hubo una correlación positiva y alta entre los ítems que la componen ($KMO = .812$), siendo explicada su varianza en un total de 61,167% por las sub-dimensiones que la componen, de modo que los ítems que correspondientes a esas hacen referencia al mismo constructo y son buen indicador de las Exigencias psicológicas.

Asimismo en la dimensión Trabajo activo y desarrollo de habilidades se observó una KMO igual a ,812 y una explicación de su varianza equivalente 67,34%, por lo tanto los ítems pertenecientes a capacitación, control sobre los tiempos de trabajo e Integración a la empresa cuentan una relación alta entre sí y representan en buena medida estos constructos.

Entre los ítems que componen a las sub-dimensión pertenecientes a Apoyo social y calidad de liderazgo, se evidenció una correlación alta y positiva con valor $KMO = .943$, además estos logran explicar el 66,504% de la varianza de esta dimensión por lo que resultaron se buenos indicadores de ella, encontrando este mismo resultado para los ítems de la dimensión Compensaciones, los cuales alcanzaron un $KMO = .897$ y explican el 72,291.

En base a lo anterior, se cumplió con el objetivo de determinar la validez de constructo del CFP-IL, contando las sub-dimensiones que miden de buena manera el constructo al que pertenecen con niveles altos de consistencia interna (exigencias emocionales y esconder emociones obtuvo un $\alpha = .823$; Exigencias sensoriales $\alpha = .793$ Integración a la empresa $\alpha = .821$; capacitación $\alpha = .886$; Apoyo entre pares $\alpha = .880$; Calidad de liderazgo alcanzó un coeficiente $\alpha = .945$; retroalimentación del desempeño $\alpha = .932$; Recursos en el trabajo $\alpha = .917$ y condiciones del medio ambiente $\alpha = .841$).

Estos resultados se consideran altamente favorables si utilizamos como criterio la propuesta de Prieto y Muñiz (c.p. Pando, Varillas, Aranda, & Elizalde, 2016) donde se propone la siguiente segmentación para categorizar los resultados de fiabilidad como consistencia interna:

Inadecuada: $\alpha < 0,6$

Adecuada pero con déficits: $0,6 \leq \alpha < 0,7$

Adecuada: $0,7 \leq \alpha < 0,8$

Buena: $0,80 \leq \alpha < 0,85$

Excelente: $\geq 0,85$

Como se pudo evidenciar en los resultados presentados anteriormente, todas las sub-dimensiones obtuvieron índices por encima de 0,7 con lo cual pudieran considerarse como adecuadas, buenas o excelentes. Resultados similares a los arrojados en el análisis de fiabilidad de la versión original de CFP-IL de La Cruz et al. (2017), quienes encontraron coeficientes Alfa de Cronbach altos para estas 10 dimensiones.

Adicionalmente se logró constatar el objetivo planteado acerca de estimar la fiabilidad de las sub-escalas de la versión corta del CFP-IL, debido a que al aplicar por segunda vez este cuestionario al mismo grupo de personas todas las dimensiones obtuvieron correlaciones altas con esta segunda aplicación (exigencias emocionales y de esconder emociones $r=,770$; Exigencias sensoriales $r=,696$; capacitación $r=,761$; control sobre los tiempos de trabajo $r=,708$; Integración a la empresa $r=,708$; Apoyo entre pares $r=,714$; Calidad de liderazgo $r=,774$; retroalimentación del desempeño $r=,777$; Recursos en el trabajo $r=,745$; Condiciones del medio ambiente de trabajo $r=,764$), por lo tanto los puntaje obtenidos en los dos tiempos de evaluación son similares y por tanto la versión corta del CFP-IL proporciona una medida confiable de esta variable.

Por último al analizar los resultados en función del sexo, encontrando que hombre y mujeres puntúan diferencialmente en la dimensión Exigencias sensoriales, calidad de liderazgo, retroalimentación del desempeño, recursos en sus Condiciones del medio ambiente de trabajo, por lo que se crearon puntajes típicos normalizados para estos grupos, mientras que para Exigencias emocionales, capacitación, control de tiempos de trabajo, Integración a la empresa y Apoyo entre pares, no evidenciaron diferencia significativas.

Estos resultados difieren a lo encontrado en la versión original del CFP-IL validado por La Cruz et al. (2017), quienes no encontraron patrones de respuestas diferenciales en función del sexo para Exigencias sensoriales ni para retroalimentación del desempeño, pero sí para las demás dimensiones que en esta investigación también encontró.

Los resultados obtenidos permiten concluir que la versión corta del cuestionario de factores psicosociales intra-laborales (CFP-IL), es un instrumento estandarizado, válido y

confiable para su aplicabilidad en el contexto laboral venezolano. Con esto se cumple a cabalidad lo propuesto como objetivo general de la presente investigación, determinar las propiedades psicométricas de este cuestionario, asimismo se alcanza la responsabilidad ética y social de propuesta, mediante la cual se provee a la sociedad venezolana de una herramienta que permita la identificación de los factores psicosociales intra-laborales y con ello, favorece la toma de decisiones orientadas a mejorar las condiciones de salud y bienestar de los trabajadores en sus contextos de trabajo.

VIII. Conclusiones

Luego de haber realizado el análisis de las propiedades psicométricas de la versión corta del cuestionario de factores psicosociales intra-laborales (CFP-IL), se pueden extraer las siguientes conclusiones:

- A partir de la reducción de ítems mediante análisis factorial, de la versión original del cuestionario de factores psicosociales intra-laborales (CFP-IL) validada por La Cruz et al. (2017), resulta un instrumento de 50 ítems, compuesto por 4 dimensiones y 10 sub-dimensiones que posteriormente fue adaptado en su versión definitiva a 48 ítems distribuidos de igual forma en 4 dimensiones y 11 sub-dimensiones.
- Mediante la implementación de juicio de expertos, se concluye que este instrumento cuenta con validez de contenido pues para un 78% del total de los ítems, acuerdan en un 100% la asignación de sub-dimensión que le fue asignada a cada uno de ellos. Asimismo, para el 86% de los ítems, los expertos acordaron en un 100% que la redacción era adecuada.
- Se determinó que el instrumento mide lo que pretende pues sus resultados se correlacionan favorablemente con el constructo para el cual fue diseñado, en este sentido el cuestionario cuenta con validez de criterio, debido a que cuenta con correlaciones moderadas y altas entre sus sub-dimensiones y las equivalentes en corta del ISTAS 21 y de la versión corta del IGE-CLIO, evidencias favorable que confirmaron la validez de constructo del instrumento a través del método de convergencia.
- En cuanto a la fiabilidad del instrumento, este cuestionario cuenta con altos índices de coeficiencia interna en cada una de las sub-dimensiones que lo componen, donde los ítems permiten obtener un patrón de respuestas iguales, coherentes y consistentes en el tiempo, demostrando esto a través de análisis test re-test y alfa de Cronbach.
- Finalmente, a través del análisis de t de student se generaron puntuaciones normalizadas para la interpretación de la versión corta del CPF-IL, permitiendo hacer diferencias por sexo en la población de trabajadores venezolanos.

Todas estas evidencias demuestran que la versión corta del cuestionario de factores psicosociales intra-laborales (CFP-IL), es un instrumento estandarizado, válido y confiable para su aplicabilidad en el contexto laboral venezolano, por lo tanto ofrece una medida objetiva de esta variable.

IX. Limitaciones y recomendaciones

Con el objeto de ofrecer un panorama de posibilidades a próximos investigadores y con ello impulsar el desarrollo del conocimiento científico en pro al beneficio de la salud y el bienestar de los trabajadores, detallamos a continuación algunas limitaciones y recomendaciones, encontradas durante el desarrollo de la presente investigación:

- En cuanto a la selección de la muestra, se sugiere llevar adelante un muestreo probabilístico, que implique la participación de trabajadores y trabajadoras distribuidos uniformemente a lo largo y ancho del territorio nacional. Como pudo evidenciarse, el 76,1% del grupo a partir del cual se realizaron los análisis estadísticos propios de este cuestionario, provenían de la ciudad de Caracas, lo que pudiera implicar un riesgo de extrapolar los resultados a otras localidades del país.
- Se sugiere de igual forma, contemplar la participación de grupos de trabajadores inherentes a diversos tipos de poblaciones, el 100% de los participantes de la muestra contemplada en este proyecto de investigación, provenían de lugares de trabajo ubicados en ciudades principales, específicamente capitales de estado, excluyendo a poblaciones rurales, cuyas características de trabajo, pudieran diferir de las de trabajadores de zonas urbanas, repercutiendo sobre la aplicabilidad de este cuestionario a dichas poblaciones en cuestión.
- En cuanto a la conformación de la muestra se refiere, se sugiere de igual forma, la consideración de una distribución más heterogénea sobre los tipos de empresa. La presente investigación, contempló la participación de 77,4% de trabajadores provenientes de empresas o instituciones privadas, lo que dificulta la posible extrapolación de resultados a organismos o instituciones del sector público, cuyas características laborales, resultan particulares.
- La existencia de respuestas en blanco para algunos de los ítems, disminuyó el aporte de ese ítem para la dimensión de la cual formaba parte, esto pudiera haber repercutido en los resultados obtenidos ya que, al hacer la suma algebraica a partir de la cual se obtienen los valores totales para cada una de las sub-dimensiones, es equivalente que la persona no haya respondido, a que haya respondido en el

segmento de menor aporte a la dimensión, lo que conceptualmente no es igual pues que no haya respondido no necesariamente significa que su condición laboral es equivalente a aquella de menor puntaje para ese ítem. Por ello, se sugiere para próximas investigaciones, incorporar un mecanismo mediante el cual se minimice al máximo el número de respuestas en blanco, una de las opciones podría ser la aplicación en línea, utilizando como criterio, la obligatoriedad de haber respondido a todos los ítems para considerar el cuestionario como completado o, en caso de aplicaciones manuales, simplemente excluir a aquellos que hayan dejado respuestas en blanco.

- Para la presente investigación, se consideraron diversos aplicadores en función a la disponibilidad existente en el lugar y/o ciudad de aplicación, asimismo no hubo control sobre las condiciones generales en las que se ubicaba el participante al momento de completar el instrumento. Se sugiere para próximas investigaciones, unificar las condiciones de aplicación de forma que pueda considerarse como una variable controlada y con ello, minimizar su impacto sobre los resultados obtenidos.
- La longitud del cuestionario, así como la existencia de ítems iguales o similares, específicamente en la aplicación objeto de la validez de criterio, en donde se utilizaron 2 instrumentos adicionales en los cuales algunos ítems coincidían con los de la versión corta del CFP-IL, pudo generar fatiga experimental en los participantes, algunos lo manifestaron verbalmente al momento de la aplicación.
- El hecho de ser en lápiz y papel, pudo generar ansiedad en los participantes por visualizar las respuestas de otros en aplicaciones grupales, pudiendo condicionar las mismas a aquello considerado socialmente aceptado.
- Con el objeto de aumentar el alcance de los grupos para la aplicación de los instrumentos, en las diversas instituciones y organizaciones donde se hizo la aplicación, se estableció el contacto a través de figuras de autoridad (recursos humanos, supervisores inmediatos, directores, entre otros), quienes promovieron la participación de los trabajadores en esos organismos o instituciones. Este hecho, pudo contribuir a que las respuestas de los participantes estuvieran condicionadas

de igual forma hacia aquello socialmente aceptado en pro a minimizar el riesgo de acciones laborales atribuidas a las respuestas otorgadas.

- Siendo que los orígenes para la construcción de este instrumento, provienen de una escala desarrollada para la población española, pudiera considerarse que las dimensiones y sub-dimensiones pudieran no ser acordes a la población venezolana, por lo que se sugiere, abordar la aplicabilidad del constructo en general a las características propias de la población trabajadora venezolana, desarrollando dimensiones y sub-dimensiones que acoplen a esta idiosincrasia.
- Asimismo, podemos sumar a las limitaciones que el haber utilizado como variable criterio un instrumento desarrollado para la población española, aun cuando haya sido adaptado y validado para la población venezolana, pudiera haber excluido elementos propios de esta población, en función a lo expuesto en la limitación anterior. Se sugiere utilizar como variable criterio, otros instrumentos desarrollados para la población venezolana y acordes a sus características propias. Si bien la necesidad de desarrollo de este instrumento, proviene de la carencia de herramientas de evaluación para la variable factores psicosociales intra-laborales, pudieran utilizarse diversos instrumentos que, entre todos, sumen las dimensiones y sub-dimensiones que contempla esta variable.
- Se sugiere el ajuste de la redacción de los ítems para los cuales se recibieron observaciones por parte de los expertos, con el objeto de hacer el lenguaje mucho más accesible y claro para los participantes. Específicamente, 7 ítems de los 50 contemplados en el instrumento, estarían sujetos a esta revisión, asimismo cabe hacer una verificación de las sub-dimensiones atribuidas a los ítems en función a las sugerencias de los expertos, es de hacer notar que el 14% de los ítems no tuvieron 100% de acuerdo por parte de los expertos para la asignación de la sub-dimensión que le correspondía, incluso 1 de los ítems no tuvo ninguna concordancia entre expertos, respecto a la sub-dimensión que le fue asignada.
- En línea con la recomendación anterior, existen ítems cuyo lenguaje pudiera considerarse alto y complejo para diversos sectores de la muestra considerada, por lo cual, se sugiere la incorporación de entrevistas a diversos actores de sectores

diversos, que validen el acoplamiento del lenguaje utilizado, con la muestra a la cual sería aplicado.

- Por último, se sugiere hacer una revisión periódica de las propiedades psicométricas del cuestionario de factores psicosociales intra-laborales (CFP-IL), considerando las características cambiantes de la población venezolana, cosa de garantizar su aplicabilidad en el tiempo.

X. Referencias

- Aguilera, C. (2008). *Valoración participativa de los Factores Psicosociales en una empresa petrolera: Desde la queja y el silencio hasta la transformación de la Organización del Trabajo*. Caracas: Trabajo Especial de Grado para alcanzar el Título de Especialista en Higiene Ocupacional, Universidad Bolivariana de Venezuela.
- Alonso, J., Olivares, J., Ciudad, A., Manresa, J., Casado, A., & Gilaberte, I. (2008). Desarrollo y validación de la versión corta de la escala de funcionamiento social en esquizofrenia para su uso en la práctica clínica. *Actas Esp Psiquiatría*, 36(2), 102-110.
- Anastasi, A., & Urbina, S. (1998). *Test Psicológicos* (7ma ed.). México: Prentice Hall.
- Bastidas, E., Leal, M., Montilla, R., Ramos, M., & Blanco. (2014). Factores psicosociales laborales y desempeño ocupacional en un grupo de bomberos. *Revista Chilena de Terapia Ocupacional*, 14(2), 173-181.
- Benavides, F., Gimeno, D., Martínez, J., Jarque, S., Berra, S., & Devesa, J. (2002). Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas. *Gaceta Sanitaria*, 222-229. Recuperado el 4 de julio de 2017, de <http://scielo.isciii.es/pdf/ga/v16n3/v16n3a02.pdf>
- Blanco, G., & Sandra, E. (2013). *Factores psicosociales laborales en un grupo de trabajadores venezolanos del sector servicios*. Caracas: Consejo de Desarrollo Científico y Humanístico, Universidad Central de Venezuela.
- Bucci, N., & Luna, M. (2014). Modelo de evaluación de Riesgos Psicosociales determinado por factores internos, individuales, doble presencia y externos para entornos laborales. *Revista Digital de Investigación y Postgrado UNEXPO*, 5(1), 1-21.

- Candia, M., Pérez-Franco, J., & González, D. (2016). *Manual del método del cuestionario SUCESO/ISTAS 21. Versión completa y breve*. Chile: Superintendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Carballo-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.
- Charria, V., Sarsosa, K., & Arenas, F. (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública, 380-391*.
- Comité Mixto OIT-OMS. (1984). *Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, Incidencia y Prevención*. Ginebra: Oficina Internacional de Trabajo.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela*. (1999). Obtenido de http://www.me.gob.ve/media/contenidos/2006/d_269_8.pdf
- Cortés, J. (2007). *Técnicas de Prevención de Riesgos Laborales. Seguridad e Higiene en el Trabajo* (Novena edición ed.). Madrid: Editorial Tébar.
- Delgadillo, L. (2011). Factores psicosociales. Una crítica a su definición. En A. Juárez, & A. Camacho, *Reflexiones teórico-conceptuales de lo psicosocial en el trabajo* (págs. 77-94). México: Juan Pablos Editor.
- Erikson, E. (1991). *Sociedad y adolescencia*. México: Siglo XXI.
- Feldman, L., & Blanco, G. (2012). Una aproximación al estudio de los factores psicosociales laborales en Venezuela. *Salud de los Trabajadores, 2*(1), 75-92.
- Flores, J. (2011). Psicología: una noción difusa. En A. Juárez, & A. Camacho, *Reflexiones teórico-conceptuales de lo psicosocial en el trabajo* (págs. 15-25). México: Juan Pablos Editor.
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference, 11.0 Update*. Boston: Allyn & Bacon.

- Gómez, G., & Abello, R. (2014). Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo. *Psicología desde el Caribe*, 31(2), 354-385.
- Góñi, L. (2011). Clima organizacional en los servicios de cuna-jardín de la ciudad de Lima. *XII Congreso Internacional de Teoría de la Educación. Universidad de Barcelona*.
- Hair, J., Anderson, R., Tatham, R., & Black, W. (1999). *Análisis Multivariante* (5ta ed.). Madrid: Prentice Hall Iberia.
- Hernández, R., Fernández-Collado, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación* (4ta ed.). México: McGraw Hill.
- Hogan, T. (2003). *Pruebas psicológicas: una introducción práctica*. México: Manual Moderno.
- Juarez, A., & Camacho, A. (2011). *Reflexiones teórico-conceptuales de los factores psicosociales en el trabajo*. México: Juan Pablos Editor.
- Kalimo, R., El-Batawi, M., & Cooper, C. (1988). *Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud*. Ginebra: Organización Mundial de la Salud.
- Kerlinger, F., & Lee, H. (2002). *Investigación del Comportamiento. Métodos de Investigación en Ciencias Sociales*. (4ta ed.). México: McGraw Hill.
- La Cruz, A., Gutiérrez, A., Blanco, G., & Rodríguez, V. (2017). *Cuestionario sobre Factores Psicosociales Intra-Laborales (CFP-IL). Análisis de sus propiedades psicométricas en trabajadores venezolanos*. Manuscrito presentado para su publicación.
- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo*. (2005). Obtenido de http://www.inpsasel.gob.ve/moo_news/lopcymat.html
- Lezama, L. (2013). Construcción de pruebas criterioles: aspectos teóricos y metodológicos. *Psicología*, 32(1-2013), 75-105.
- Maluenga, K., & Narváez, M. (2015). *Factores Psicosociales Intralaborales, Bienestar Psicológico y Sentido del Humor en conductores de una universidad pública*.

Caracas: Trabajo Especial de Grado para alcanzar el Título de Licenciado en Psicología, Universidad Central de Venezuela.

Martínez, J., Onís, M., Dueñas, R., Albert, C., Aguado, C., & Luque, R. (2002). Versión española del Cuestionario de Yesavage abreviado (GDS) para el despistaje de depresión en mayores de 65 años: adaptación y validación. *Revista de Medicina Familiar y Comunitaria*, 12(10), 26-40.

Ministerio de la Protección Social. (2010). *Bateria de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. Bogotá: 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

Morales, P. (2011). *El coeficiente de correlación*. Obtenido de Universidad Rafael Landívar: <https://goo.gl/pFJiU1>

Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad en el Trabajo*, 57(1), 4-19.

Moreno, B., & Báez, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.

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 Valencia. *Revista de Ingeniería Industrial*, 7(2), 99-109.

Mujica, M., Pérez, I., & Ontiveros, Y. (2011). Ajuste del indicador de gestión universitaria basado en el clima organizacional utilizando ecuaciones estructurales. *Educare*, 3-28.

Noguera, C. (1982). *Clasificación de las investigaciones en Psicología*. Caracas: Universidad Central de Venezuela.

Organizacion Mundial de la Salud. (2010). *Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y modelo de la OMS. Contextualización, prácticas y literatura de apoyo*.

- Organización Mundial de la Salud. (2013). *Salud mental: un estado de bienestar*. Obtenido de http://www.who.int/features/factfiles/mental_0health/es/
- Organización Mundial de la Salud. (2014). *Protección de la Salud de los Trabajadores. Centro de Prensa. Nota Descriptiva No 389*. Obtenido de <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs389/es/>
- Organización Panamericana de la Salud. (2014). *Temas de Salud*. Obtenido de http://www.paho.org/hq/index.php?option=com_topics&Itemid=40241&lang=es
- 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.
- Pando, M., Varillas, W., Aranda, C., & Elizalde, F. (2016). Análisis factorial exploratorio del Cuestionario de Factores Psicosociales en el trabajo en Perú. *Anales de la Facultad de Medicina*, 365-371.
- 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*. Manizales: Universidad de Manizales.
- Rodríguez, M. (2009). Factores Psicosociales de Riesgo Laboral: ¿Nuevos tiempos, nuevos riesgos? *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 2(3), 127-141.
- Sánchez, L. (2015). *Presencia de los factores psicosociales, estrés laboral y sintomatología musculoesquelética en los trabajadores de una empresa de fabricación y distribución de silenciadores para vehículos, ubicada en Valencia, estado Carabobo*. Valencia: Trabajo presentado para optar al título de Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Industriales. Universidad de Carabobo.
- Schaufeli, W., & Salanova, M. (2002). ¿Cómo evaluar los riesgos psicosociales en el trabajo? *Insht*, 20, 4-9. Recuperado el 8 de julio de 2017, de http://www.oect.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Rev_INSHT/2002/20/seccionTecTextComp11.pdf
- 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 (págs. 95-112). México: Juan Pablos Editor.

Vergara, M. (2007). Tres concepciones históricas del proceso salud-enfermedad. *Hacia la promoción de la salud*, 12(Enero-Diciembre), 41-50.

Yanes, L. (2003). El trabajo como determinante de la salud. *Salud de los Trabajadores*, 11(1), 21-42.

ANEXOS

ANEXO A. Hoja de presentación del instrumento para la aplicación



**UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
ESCUELA DE PSICOLOGÍA
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL**

PRESENTACIÓN

Estimado(a) participante,

Nos es grato saludarle y extenderle cordialmente una invitación a formar parte de la validación de un instrumento que permita evaluar las condiciones psicosociales laborales de los trabajadores venezolanos. Con la información recabada se pretende saber más sobre esta situación e implementar, a la luz de los resultados obtenidos, estrategias y planes de prevención para mejorar las condiciones de salud en el trabajo.

Si usted accede a participar debe llenar una encuesta que contiene dos partes: la primera, de datos socio-demográficos y la segunda, sobre los factores psicosociales intralaborales presentes en su sitio de trabajo.

Por la naturaleza de las preguntas, no hay respuestas correctas ni incorrectas. Es importante señalar que los datos recopilados tendrán un uso **ESTRICTAMENTE ACADÉMICO**, la confidencialidad de sus respuestas está garantizada por el anonimato del cuestionario. Es importante contestar todas las preguntas.

¡Muchas gracias por su colaboración!

ANEXO B. Consentimiento informado

Por favor lea detenidamente los siguientes aspectos relacionados con su colaboración como participante en esta investigación:

- El presente estudio no representa ningún riesgo para la seguridad e integridad personal de sus participantes, de modo que su bienestar está resguardado.
- No existen situaciones de engaño ni malestar como producto de la aplicación de los instrumentos de investigación.
- La única responsabilidad de los participantes consiste en responder de forma honesta las preguntas formuladas en los cuestionarios. Este estudio respeta las reglas de discreción médica y las políticas de privacidad por tanto, se garantiza el ANONIMATO y la confidencialidad en el manejo de los resultados obtenidos.
- Bajo ninguna circunstancia los resultados derivados de estas pruebas pueden tener repercusión alguna en el aspecto laboral de cada participante, dado que su uso es para estrictos fines investigativos.
- Todo participante puede tener acceso a los resultados generales de la investigación una vez que la misma haya sido concluida. Para mostrar su interés en recibir esta información, sólo debe ponerse en contacto con cualquiera de las investigadoras.
- La participación en esta actividad es absolutamente VOLUNTARIA, en caso de querer retirarse del estudio, puede hacerlo en cualquier momento sin que esto represente la toma de alguna represalia.
- Cualquier otro aspecto es absoluta responsabilidad de las investigadoras y son ellas quienes velarán por el cumplimiento de todo lo antes expuesto.

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 (No es necesario que coloque su nombre): _____ Ciudad: _____

¿Más información sobre el proyecto de investigación?

Comuníquese con las autoras a través de la siguiente información de contacto:

Carmen Molina - Correo electrónico: carmen.molinac@gmail.com y teléfono: (0414)9152115

Gabriela Rivas - Correo electrónico: gaby.rivas013@gmail.com y teléfono: (0424)2021225

ANEXO C. Cuestionario de datos socio-demográficos

HOJA DE DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

Fecha: ____/____/____

Las siguientes son preguntas que se refieren a información general sobre usted y su ocupación. Por favor, **seleccione una sola respuesta** para cada pregunta y márkela con una “X” o escriba su respuesta en el espacio destinado para ello.

1. Sexo: M F 2. Edad: _____

3. Nivel educativo:

- Bachiller
- Formación Técnica incompleta
- Formación Técnica completa
- Universitario incompleto
- Universitario completo
- Postgrado incompleto
- Postgrado completo

4. Estado civil:

- Soltero(a)
- Casado(a)
- Unido(a)
- Divorciado(a)
- Viudo(a)

5. ¿Cuánto tiempo tiene de antigüedad en su trabajo actual?

- Entre 6 meses y 1 año
- Entre 1 y 3 años
- Entre 3 y 5 años
- Entre 5 y 10 años
- Más de 10 años

6. Seleccione la opción que describe mejor su lugar de trabajo:

- Organismo o institución pública
- Empresa o institución privada
- Empresa mixta
- Cooperativa

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

- Gerente/Supervisor
- Profesional/Analista/Técnico
- Auxiliar/Asistente
- Operador/Obrero

8. ¿Qué tipo de relación laboral
mantiene con su trabajo actual?

- Personal Fijo
- Contrato temporal
- Trabajo sin contrato
- Contrato por obra/jornada
- Aprendiz/Pasante

9. ¿Cuántas horas trabaja semanalmente?

- Menos de 15
- Entre 15 y 30
- Entre 30 y 45
- Más de 45

10. ¿Trabaja horas extra? SI NO

11. Aproximadamente, ¿cuánto cobra al mes?

- Menos de salario mínimo
- Salario mínimo
- Entre 1 y 2 salarios mínimos
- Entre 2 y 4 salarios mínimos
- Entre 4 y 6 salarios mínimos
- Más de 6 salarios mínimos

12. ¿Percibe usted ingresos adicionales complementarios a su trabajo? SI NO

¡Muchas gracias!

Por favor continúe con la siguiente parte de la encuesta.

ANEXO D. Estructura inicial de aplicación de la versión corta del cuestionario de factores psicosociales intra-laborales (CFP-IL)

**CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES INTRA-LABORALES
CFP-IL VERSIÓN CORTA**

A continuación se presenta una serie de situaciones, a las que deberá indicar con qué frecuencia le ocurren. No existen respuestas correctas ni incorrectas. **Se le agradece contestar con la mayor sinceridad posible.**

Lea cuidadosamente cada planteamiento y conteste marcando con una “X”, la casilla que corresponda con la opción que mejor describa su situación.

Ejemplo.

Si usted en el siguiente planteamiento **siempre** debe trabajar sin pausas por la cantidad de trabajo que tiene, entonces, deberá marcar con una “X” la casilla que describe su situación, que en este caso es **Siempre**.

		Siempre	Muchas Veces	Algunas veces	Nunca
1	Por la cantidad de trabajo que tiene, debe trabajar sin pausas.	X	2	1	0

No trate de pensar en lo que se considera bueno o malo, ni intente impresionar al administrador del cuestionario con sus respuestas.

Si tiene dudas en relación a algún planteamiento, solicite ayuda al administrador del cuestionario.

		Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Nunca
1	Le cuesta olvidar los problemas del trabajo	3	2	1	0
2	Su trabajo, en general, es desgastador emocionalmente	3	2	1	0
3	En su trabajo, tiene que expresar emociones que no siente	3	2	1	0
4	Su trabajo, requiere que esconda sus emociones	3	2	1	0
5	Para hacer su trabajo, debe demostrar sentimientos distintos a los suyos	3	2	1	0
6	Su trabajo, requiere mucha concentración	3	2	1	0
7	Su trabajo, requiere esfuerzo visual	3	2	1	0
8	Su trabajo, requiere alto nivel de precisión en el desarrollo de sus tareas	3	2	1	0
9	Su trabajo, requiere atención constante	3	2	1	0
10	Puede decidir cuándo hacer un descanso	3	2	1	0
11	Puede tomar vacaciones más o menos cuando usted quiere	3	2	1	0
12	Puede dejar su trabajo para hablar con una compañera o compañero	3	2	1	0
13	Si tiene algún asunto personal o familiar, puede dejar su lugar de trabajo más o menos 1 hora sin tener que pedir un permiso especial	3	2	1	0
14	Habla con entusiasmo de su empresa o institución a otras personas	3	2	1	0
15	Le gustaría quedarse en la empresa o institución en la que está para el resto de su vida laboral	3	2	1	0
16	Siente orgullo de trabajar en esta empresa o institución	3	2	1	0
17	Siente que la empresa o institución es importante para usted	3	2	1	0
18	La empresa le permite asistir a capacitaciones relacionadas con su trabajo	3	2	1	0
19	Recibe capacitación útil para hacer su trabajo	3	2	1	0

		Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Nunca
20	Recibe capacitación que le ayuda a hacer mejor su trabajo	3	2	1	0
21	Recibe ayuda o apoyo de sus compañeras o compañeros	3	2	1	0
22	Sus compañeras o compañeros, están dispuestos a escuchar sus problemas de trabajo	3	2	1	0
23	Sus compañeras o compañeros, están dispuestos a interceder por usted ante alguna situación problemática de trabajo	3	2	1	0
24	Hay buen ambiente entre usted y sus compañeras o compañeros de trabajo	3	2	1	0
25	Entre compañeras y compañeros, se ayudan en el trabajo	3	2	1	0
26	En el trabajo, siente que forma parte de un grupo	3	2	1	0
27	Usted y sus compañeras y compañeros de trabajo, pueden organizarse en pro de alcanzar mejoras laborales	3	2	1	0
28	Sus jefes inmediatos, se aseguran de que cada una de las trabajadoras y los trabajadores tenga buenas oportunidades de desarrollo profesional	3	2	1	0
29	Sus jefes inmediatos, planifican bien el trabajo	3	2	1	0
30	Sus jefes inmediatos, resuelven bien los conflictos	3	2	1	0
31	Sus jefes inmediatos, se comunican bien con las trabajadoras y los trabajadores	3	2	1	0
32	Sus jefes inmediatos, escuchan a las trabajadoras y los trabajadores cuando tienen problemas laborales	3	2	1	0
33	Sus jefes inmediatos, tienen en cuenta los puntos de vista y opiniones de las trabajadoras y los trabajadores	3	2	1	0
34	Sus jefes inmediatos, se aseguran que usted cumpla con las funciones descritas en su cargo	3	2	1	0
35	Sus jefes inmediatos, están interesados en su salud y bienestar	3	2	1	0
36	Sus jefes inmediatos, le informan sobre lo que hace bien en su trabajo	3	2	1	0
37	Sus jefes inmediatos, le informan sobre lo que debe mejorar en su trabajo	3	2	1	0
38	La información que recibe sobre su rendimiento en el trabajo es clara	3	2	1	0
39	La forma como evalúan su trabajo en la empresa o institución le ayuda a mejorar	3	2	1	0
40	Le informan a tiempo sobre lo que debe mejorar en el trabajo	3	2	1	0
41	En su trabajo, cuenta con los equipos necesarios para realizar su trabajo	3	2	1	0

		Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Nunca
42	En su trabajo, le proporcionan los materiales necesarios para realizar su trabajo	3	2	1	0
43	En su trabajo, le suministran oportunamente los implementos para realizar su trabajo	3	2	1	0
44	En su trabajo, los trámites administrativos para el suministro de los equipos y materiales son oportunos	3	2	1	0
45	En su trabajo, la sustitución o cambio de los implementos de trabajo es planificada	3	2	1	0
46	Existen condiciones o procesos peligrosos en el puesto y local de trabajo	3	2	1	0
47	El trabajo le exige esfuerzo físico	3	2	1	0
48	Tiene problemas de salud derivados de las condiciones o procesos peligrosos a los que está expuesto en el ambiente de trabajo: ruidos, vibraciones, temperaturas extremas, sustancias tóxicas, infecciosas, iluminación, entre otros.	3	2	1	0
49	El esfuerzo que realiza le produce tensión o cansancio	3	2	1	0
50	La actividad laboral que realiza afecta su salud	3	2	1	0

Hemos finalizado. Revise nuevamente el cuestionario para confirmar que respondió a todos los planteamientos.

¡Muchas gracias por su participación!

ANEXO E. Estructura definitiva de la versión corta del cuestionario de factores
psicosociales intra-laborales (CFP-IL)

**CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES INTRA-LABORALES
CFP-IL VERSIÓN CORTA**

A continuación se presenta una serie de situaciones, a las que deberá indicar con qué frecuencia le ocurren. No existen respuestas correctas ni incorrectas. **Se le agradece contestar con la mayor sinceridad posible.**

Lea cuidadosamente cada planteamiento y conteste marcando con una “X”, la casilla que corresponda con la opción que mejor describa su situación.

Ejemplo.

Si usted en el siguiente planteamiento **siempre** debe trabajar sin pausas por la cantidad de trabajo que tiene, entonces, deberá marcar con una “X” la casilla que describe su situación, que en este caso es **Siempre**.

		Siempre	Muchas Veces	Algunas veces	Nunca
1	Por la cantidad de trabajo que tiene, debe trabajar sin pausas.	X	2	1	0

No trate de pensar en lo que se considera bueno o malo, ni intente impresionar al administrador del cuestionario con sus respuestas.

Si tiene dudas en relación a algún planteamiento, solicite ayuda al administrador del cuestionario.

		Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Nunca
1	Tiene tiempo para llevar al día su trabajo	3	2	1	0
2	Tiene suficiente tiempo para hacer su trabajo	3	2	1	0
3	Su trabajo, en general, es desgastador emocionalmente	3	2	1	0
4	En su trabajo, tiene que expresar emociones que no siente	3	2	1	0
5	Su trabajo, requiere que esconda sus emociones	3	2	1	0
6	Para hacer su trabajo, debe demostrar sentimientos distintos a los suyos	3	2	1	0
7	Su trabajo, requiere mucha concentración	3	2	1	0
8	Su trabajo, requiere esfuerzo visual	3	2	1	0
9	Su trabajo, requiere alto nivel de precisión en el desarrollo de sus tareas	3	2	1	0
10	Su trabajo, requiere atención constante	3	2	1	0
11	Puede decidir cuándo hacer un descanso	3	2	1	0
12	Puede tomar vacaciones más o menos cuando usted quiere	3	2	1	0
13	Puede dejar su trabajo para hablar con una compañera o compañero	3	2	1	0
14	Si tiene algún asunto personal o familiar, puede dejar su lugar de trabajo más o menos 1 hora sin tener que pedir un permiso especial	3	2	1	0
15	Habla con entusiasmo de su empresa o institución a otras personas	3	2	1	0
16	Le gustaría quedarse en la empresa o institución en la que está para el resto de su vida laboral	3	2	1	0
17	Siente orgullo de trabajar en esta empresa o institución	3	2	1	0
18	Siente que la empresa o institución es importante para usted	3	2	1	0
19	Recibe capacitación útil para hacer su trabajo	3	2	1	0

		Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Nunca
20	Recibe capacitación que le ayuda a hacer mejor su trabajo	3	2	1	0
21	Recibe ayuda o apoyo de sus compañeras o compañeros	3	2	1	0
22	Sus compañeras o compañeros, están dispuestos a escuchar sus problemas de trabajo	3	2	1	0
23	Sus compañeras o compañeros, están dispuestos a interceder por usted ante alguna situación problemática de trabajo	3	2	1	0
24	Hay buen ambiente entre usted y sus compañeras o compañeros de trabajo	3	2	1	0
25	Entre compañeras y compañeros, se ayudan en el trabajo	3	2	1	0
26	Usted y sus compañeras y compañeros de trabajo, pueden organizarse en pro de alcanzar mejoras laborales	3	2	1	0
27	Sus jefes inmediatos, se aseguran de que cada una de las trabajadoras y los trabajadores tenga buenas oportunidades de desarrollo profesional	3	2	1	0
28	Sus jefes inmediatos, planifican bien el trabajo	3	2	1	0
29	Sus jefes inmediatos, resuelven bien los conflictos	3	2	1	0
30	Sus jefes inmediatos, se comunican bien con las trabajadoras y los trabajadores	3	2	1	0
31	Sus jefes inmediatos, escuchan a las trabajadoras y los trabajadores cuando tienen problemas laborales	3	2	1	0
32	Sus jefes inmediatos, tienen en cuenta los puntos de vista y opiniones de las trabajadoras y los trabajadores	3	2	1	0
33	Sus jefes inmediatos, se aseguran que usted cumpla con las funciones descritas en su cargo	3	2	1	0
34	Sus jefes inmediatos, están interesados en su salud y bienestar	3	2	1	0
35	Sus jefes inmediatos, le informan sobre lo que hace bien en su trabajo	3	2	1	0
36	Sus jefes inmediatos, le informan sobre lo que debe mejorar en su trabajo	3	2	1	0
37	La información que recibe sobre su rendimiento en el trabajo es clara	3	2	1	0
38	La forma como evalúan su trabajo en la empresa o institución le ayuda a mejorar	3	2	1	0

		Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Nunca
39	Le informan a tiempo sobre lo que debe mejorar en el trabajo	3	2	1	0
40	En su trabajo, le proporcionan los materiales necesarios para realizar su trabajo	3	2	1	0
41	En su trabajo, le suministran oportunamente los implementos para realizar su trabajo	3	2	1	0
42	En su trabajo, los trámites administrativos para el suministro de los equipos y materiales son oportunos	3	2	1	0
43	En su trabajo, la sustitución o cambio de los implementos de trabajo es planificada	3	2	1	0
44	Existen condiciones o procesos peligrosos en el puesto y local de trabajo	3	2	1	0
45	El trabajo le exige esfuerzo físico	3	2	1	0
46	Tiene problemas de salud derivados de las condiciones o procesos peligrosos a los que está expuesto en el ambiente de trabajo: ruidos, vibraciones, temperaturas extremas, sustancias tóxicas, infecciosas, iluminación, entre otros.	3	2	1	0
47	El esfuerzo que realiza le produce tensión o cansancio	3	2	1	0
48	La actividad laboral que realiza afecta su salud	3	2	1	0

Hemos finalizado. Revise nuevamente el cuestionario para confirmar que respondió a todos los planteamientos.

¡Muchas gracias por su participación!

ANEXO F. Versión corta del cuestionario del instituto sindical de trabajo,
ambiente y salud (ISTAS 21)

Código: _____



Cuestionario

Este es un estudio centrado en **valorar algunos aspectos relacionados con la salud en el trabajo**, 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, sólo será necesario que exprese cómo son las cosas para ti. **por favor, trata de responder a todas las preguntas lo mejor que puedas.**

La información de este cuestionario se mantendrá en absoluta confidencialidad.

¡GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN!

Versión corta validada por Blanco, G.; Caraballo, Y.; Farias, M.; Chang, M. (2010)

ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

PREGUNTA	RESPUESTA				
	Siempre	Muchas veces	A Vezes	Solo Algunas Vezes	Nunca
1) ¿Tienes que trabajar muy rápido?	4	3	2	1	0
2) ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	4	3	2	1	0
3) ¿tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?	0	1	2	3	4
4) ¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?	4	3	2	1	0
5) ¿Tu trabajo, en general, te desgasta emocionalmente?	4	3	2	1	0
6) ¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	4	3	2	1	0

ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

PREGUNTA	RESPUESTA				
	Siempre	Muchas veces	A Vezes	Solo Algunas Vezes	Nunca
7) ¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?	4	3	2	1	0
8) ¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas?	4	3	2	1	0
9) ¿Tienes influencia sobre el orden en que realizas las tareas?	4	3	2	1	0
10) ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?	4	3	2	1	0
11) Si tienes algún asunto personal o familiar, ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir permiso?	4	3	2	1	0

ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

PREGUNTA

RESPUESTA

	RESPUESTA				
	Siempre	Muchas veces	A Veces	Solo Algunas Veces	Nunca
12) ¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	4	3	2	1	0
13) ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	4	3	2	1	0
14) ¿Te sientes comprometido con tu profesión?	4	3	2	1	0
15) ¿Tienen sentido tus tareas?	4	3	2	1	0
16) ¿Habras con entusiasmo de tu empresa a otras personas?	4	3	2	1	0

ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

PREGUNTA

RESPUESTA

En estos momentos ¿estás preocupado/a ...	RESPUESTA				
	Muy Preocupado	Bastante Preocupado	Más o Menos Preocupado	Poco Preocupado	Nada Preocupado
17)... por lo difícil que será encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras desempleado/a?	4	3	2	1	0
18)... por si te cambian de tareas contra tu voluntad?	4	3	2	1	0
19)... por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que introduzcan salario variable, etc.)?	4	3	2	1	0
20)... por si te cambian el horario (turnos, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?	4	3	2	1	0

ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

PREGUNTA	RESPUESTA				
	Siempre	Muchas veces	A Veces	Solo Algunas Veces	Nunca
21) ¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	4	3	2	1	0
22) ¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	4	3	2	1	0
23) ¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu futuro?	4	3	2	1	0
24) ¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	4	3	2	1	0
25) ¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeras o compañeros?	4	3	2	1	0
26) ¿Recibes ayuda o apoyo de tu inmediato o inmediata superior?	4	3	2	1	0
27) ¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros/as?	0	1	2	3	4
28) En el trabajo ¿sientes que formas parte de un grupo?	4	3	2	1	0
29) ¿Tus actuales jefes inmediatos planifican bien el trabajo?	4	3	2	1	0
30) ¿Tus actuales jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?	4	3	2	1	0

ESTA SECCIÓN ESTA DISEÑADA PARA PERSONAS TRABAJADORAS QUE CONVIVAN CON ALGUIEN (PAREJA, HIJOS, PADRES...)

SI VIVES SOLO O SOLA, NO LA CONTESTES, PASA DIRECTAMENTE A LA 35

31) ¿Qué parte del trabajo doméstico y familiar haces tú?

Soy la/el responsable y hago la mayor parte de las tareas familiares y domésticas	4
Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas	3
Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas	2
Solo hago tareas muy puntuales	1
No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas	0

ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

PREGUNTA

RESPUESTA

PREGUNTA	RESPUESTA				
	Siempre	Muchas veces	A Veces	Solo Algunas Veces	Nunca
32) Si faltas algún día a casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?	4	3	2	1	0
33) Cuando estás en la empresa, ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?	4	3	2	1	0
34) ¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	4	3	2	1	0

ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

PREGUNTA	RESPUESTA				
	Siempre	Muchas veces	A Veces	Solo Algunas Veces	Nunca
35) Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	4	3	2	1	0
36) En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario	4	3	2	1	0
37) en mi trabajo me tratan injustamente	0	1	2	3	4
38) Si pienso todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado	4	3	2	1	0

ANEXO G. Versión corta del cuestionario indicador de gestión basado en el clima organizacional (IGE-CLIO)

UNIVERSIDAD CENTROCCIDENTAL “LISANDRO ALVARADO”
DECANATO DE CIENCIAS DE LA SALUD

**Cuestionario: Indicador de Gestión basado en el clima organizacional
(IGE-clio)**

Estimado Profesor(a),

Reciba un cordial saludo, usted ha sido seleccionado con el objetivo de averiguar su percepción, a cerca de la gestión que realiza su jefe inmediato en el área de trabajo. La información que usted suministre será de carácter confidencial. El cuestionario consta de dos partes: la primera se refiere a datos de identificación de la Institución, departamento o área de trabajo a la que usted pertenece; y, la segunda mide la gestión del jefe inmediato a través de los componentes del clima organizacional: imagen gerencial, toma de decisiones, relaciones sociales y la tarea.

La espontaneidad y sinceridad al responder cada planteamiento, es importante para la calidad y objetividad de los resultados. A continuación se presentan una series de instrucciones:

- Lea cuidadosamente los ítemes antes de comenzar a responder el cuestionario.
- Al responder marque con una “X” la respuesta que mejor representa su percepción acerca de la gestión que realiza su jefe inmediato en la organización o ambiente de trabajo.
- En cada uno de los ítemes se espera que su respuesta atienda a la frecuencia con la cual usted percibe el comportamiento descrito.
- No deje ítemes sin contestar, todas sus respuestas son importantes.
- A modo de ejemplo, se presenta un ítem con la escala de respuesta:

No	Con que frecuencia usted percibe, que en su departamento...	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
	El jefe inmediato informa los alcances de las metas de trabajo				X	

- Se anexa al instrumento las escalas de valoración de los componentes

Gracias por su colaboración

Parte I:

Datos de Identificación

Institución: _____

Departamento / Sitio de trabajo: _____

Parte II:

Gestión del jefe inmediato

	Con qué frecuencia usted percibe, que en su departamento/sitio de trabajo...	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	Su jefe inmediato logra que el trabajo fluya organizadamente para la consecución de los objetivos de la institución.					
2	Su jefe inmediato propicia la discusión para la resolución de conflictos.					
3	Su jefe inmediato evalúa el desempeño docente de los (as) profesores (as).					
4	Su jefe inmediato propicia un ambiente de cordialidad entre los (as) profesores (as).					
5	Su jefe inmediato acepta las sugerencias de los (as) profesores (as) para mejorar la planificación del trabajo docente.					
6	Su jefe inmediato promueve el trabajo en equipo entre los (as) profesores (as).					
7	Su jefe inmediato elabora el plan de acción (según metas y objetivos) con la participación de los (as) profesores (as).					
8	Su jefe inmediato asume la jerarquización de problemas conjuntamente con los (as) profesores (as).					
9	Su jefe inmediato comunica la toma de decisiones en el tiempo previsto.					
10	Se emplean criterios estrictamente académicos para la distribución de las asignaciones docentes entre los (as) profesores (as).					
11	El lugar donde realiza el trabajo (oficina) se conserva ventilado.					
12	El lugar donde realiza el trabajo (oficina) se mantiene iluminado.					