



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO  
FACULTAD DE PSICOLOGÍA  
DIVISIÓN DE ESTUDIOS PROFESIONALES**

**CONCEPTUALIZACIÓN Y DESARROLLO DE UN INSTRUMENTO DE  
COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON OTRAS  
VARIABLES**

**TESIS**

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

**PRESENTA:**

**MARIANA OCHOA CHÁVEZ**

**DIRECTOR DE TESIS**

**DR. JESÚS FELIPE URIBE PRADO**

**REVISORA**

**MTRA. ISAURA LÓPEZ SEGURA**

**SECRETARIA**

**MTRA. ERIKA SOUZA COLIN**

**SUPLENTE**

**DRA. JUANA PATLÁN PÉREZ**

**LIC. CLARA IVONNE RODRIGUEZ RODRIGUEZ**

**ESTA TESIS ES PARTE DEL PROYECTO PAPIIT IN303318**



**CIUDAD UNIVERSITARIA, CD. MX., AGOSTO 2021**



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

## ÍNDICE

RESUMEN	3
INTRODUCCIÓN	4
Capítulo I. Psicología Organizacional y Psicología de la Salud Ocupacional	6
<i>1.1 Psicología Organizacional</i>	18
<i>1.1.1. Principales tareas de la Psicología Organizacional</i>	19
<i>1.1.2 Antecedentes</i>	20
<i>1.2 Psicología de la Salud Ocupacional</i>	23
<i>1.2.1 Psicología de la Salud</i>	24
<i>1.2.2 Psicología de la Salud Ocupacional</i>	25
Capítulo II. Factores Psicosociales y Factores Psicosociales de Riesgo en el trabajo	28
<i>2.1. Definición de un Factor Psicosocial en el Trabajo</i>	32
<i>2.2. Características, consecuencias y efectos de los factores</i>	33
<i>2.3. Factores de riesgo psicosocial en México</i>	35
<i>2.3.1. NOM 035: Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo-Identificación, Análisis y Prevención</i>	36
<i>2.3.2. Oportunidades de NOM 035</i>	38
Capítulo III. Compromiso organizacional	42
<i>3.1. Definición del compromiso organizacional</i>	43
<i>3.2. El Modelo de los Tres Componentes</i>	44
<i>3.3 Antecedentes del compromiso organizacional</i>	46
<i>3.4. Consecuencias del compromiso organizacional</i>	50
Capítulo IV. Construcción de pruebas psicométricas en el ámbito laboral	54
<i>4.1. Definición de una prueba psicométrica</i>	55
<i>4.2. Métodos para elaborar una escala: la técnica de las redes semánticas naturales</i>	56
<i>4.3. La utilidad de un instrumento: confiabilidad, validez y estandarización</i>	59
Capítulo V. Método	61
<i>5.1. Justificación</i>	61
<i>5.2. Objetivo general</i>	63
<i>5.3. Objetivos específicos</i>	63

5.4. Variables	63
5.5. Hipótesis	64
5.6. Tipo de diseño	64
5.7. Muestra	65
5.8 Procedimiento	65
5.8.1 Estudio 1	65
5.8.2 Estudio 2	66
5.8.3 Estudio 3	68
<b>Capítulo VI. Resultados</b>	70
6.1 Estudio 1	70
6.2 Estudio 2	76
6.3 Estudio 3	83
<b>Capítulo VII. Discusión y Conclusiones</b>	90
<b>Recomendaciones y limitaciones</b>	95
<b>Referencias</b>	96
<b>Apéndice</b>	110
1. <i>Redes Semánticas Culturales: formato de aplicación</i>	111
2. <i>Peso Semántico Factor 1 Afectivo: Positivo</i>	111
3. <i>Peso Semántico Factor 1 Afectivo: Negativo</i>	116
4. <i>Peso Semántico Factor 2 Continuidad: Positivo</i>	119
5. <i>Peso Semántico Factor 2 Continuidad: Negativo</i>	124
6. <i>Peso Semántico Factor 3 Normativo: Positivo</i>	129
7. <i>Peso Semántico Factor 3 Normativo: Negativo</i>	133
8. <i>Versión 1 del instrumento: formato de aplicación</i>	138
9. <i>Versión 1 del instrumento: claves de los reactivos</i>	142
10. <i>Histogramas Factor 1 Afectivo</i>	143
11. <i>Histogramas Factor 2 Normativo</i>	147
12. <i>Histogramas Factor 3 Continuidad</i>	151
13. <i>Versión 2 del instrumento: formato de aplicación</i>	155
14. <i>Versión 2 del instrumento: reactivos por factor</i>	161

## **RESUMEN**

Se desarrolló un instrumento de medición para la variable compromiso organizacional en trabajadores mexicanos. Éste se basó principalmente en el modelo de los tres componentes de Allen y Meyer (1990). El compromiso organizacional se conceptualizó por medio de la técnica redes semánticas (Reyes, 1993) para formar un banco de palabras que fueron utilizadas para la creación de reactivos.

El instrumento finalizó con 21 reactivos midiendo tres factores: 1) compromiso afectivo; 2) compromiso normativo; y 3) compromiso de continuidad. La muestra final contó con la participación de 300 personas con un rango de edad entre 18 y 65 años, el 46,7% correspondió al sexo masculino y el 53.3% al femenino; el 85.3 % trabajaba en la iniciativa privada y el 14.7 % en el sector público. El 7.7% ocupaba puesto directivo, 41.7% puestos medios y el 50.7% puestos operativos. Para obtener la confiabilidad y validez de cada escala, se llevó a cabo un análisis factorial exploratorio. El cual resultó con índices de Alfa de Cronbach de .636, .677 y .705 para los tres factores respectivamente, con una confiabilidad total de .805.

Finalmente se describieron y discutieron los resultados obtenidos, llegando a una serie de conclusiones con las que se pretende hacer una aportación a la psicología organizacional.

Palabras clave: Compromiso organizacional, compromiso afectivo, compromiso de continuidad, trabajadores mexicanos.

## INTRODUCCIÓN

La vida laboral moderna ha tenido cambios importantes en los últimos años como producto de la globalización, con ello coexisten trabajadores de diferentes nacionalidades en un mismo centro de trabajo. La persona humana en colectividad tiende a discernir, o en otras palabras, las culturas chocan entre sí lo que trae consigo la necesidad de un profesional sensible ante los problemas de cada una de ellas. Para alcanzar competitividad internacional es necesario crear puentes entre estas culturas para una mayor comprensión de los y las trabajadoras así como sus distintas necesidades a partir de una relación ganar-ganar, traducido en un trabajador sano por ende será un trabajador productivo. Siguiendo esta línea, toda empresa que desee ser competente debe contratar profesionales que cuenten con los conocimientos, saberes y herramientas que permitan realizar la evaluación e intervención de todos aquellos factores que promuevan un entorno organizacional favorable. Ligado a esto, en los últimos años el uso de instrumentos psicológicos en las organizaciones ha ido incrementando, sin embargo, se recurre a traducciones directas de los instrumentos originales lo cual lleva a una mala interpretación de estos.

Para abordar el tema de la medición de las variables psicológicas en los centros de trabajo, se optó por la división de cuatro temas teóricos principales:

Capítulo I. Psicología Organizacional y Psicología de la Salud Ocupacional. Para este capítulo se utiliza un enfoque histórico de la Psicología en general para recuperar los antecedentes que dieron lugar a la Psicología Organizacional. Asimismo, se presentan los principales acontecimientos en México para el desarrollo de ésta. Al respecto, conviene mencionar todo lo relacionado a la Psicología de la Salud Ocupacional así como su evolución y aplicación en México.

Capítulo II. Factores Psicosociales y Factores de Riesgo Psicosocial. En este capítulo, se exponen los hechos históricos que marcaron el inicio del estudio de los factores psicosociales así como las primeras definiciones del concepto. Posteriormente, se agregan definiciones más actuales, enunciando las consecuencias, efectos y características de los factores. En último término, se recupera la legislación actual en materia de factores psicosociales en México, haciendo observaciones en cuanto a fortalezas y oportunidades.

Capítulo III Compromiso organizacional. Para desarrollar este capítulo, se hace referencia a la variable madre del estudio, a saber, el compromiso organizacional. Inicialmente, se presentan definiciones del compromiso seguido del Modelo de Allen y Meyer. Posteriormente, se presentan los antecedentes y beneficios del compromiso. En último término, se exponen algunas consideraciones teóricas del mismo.

Capítulo IV Elaboración de pruebas psicométricas en el ámbito laboral. Este capítulo inicia con la definición de una prueba psicométrica de acuerdo con varios autores, seguido de los métodos para la construcción de esta. En este estudio, se utilizó la técnica de las Redes Semánticas Naturales el cual es descrito en este apartado.

Finalmente, se describe lo que necesita una prueba para ser útil, a saber, esta debe ser confiable, válida y estandarizada.

Una vez hecha la revisión de la literatura, se presenta la metodología utilizada para la construcción del instrumento seguido de los resultados obtenidos. Para finalizar, se exponen las discusiones, conclusiones, recomendaciones y limitaciones del estudio.

## Capítulo I. Psicología Organizacional y Psicología de la Salud Ocupacional

La Psicología se ha definido de diversas maneras, a pesar de su larga historia y de su gran impacto, cada una con sus propias ventajas particulares. Por poner algunos ejemplos (Salem Press Encyclopedia of Health, 2019) existe lo que se conoce como Psicología anormal, de la publicidad y del consumidor, aplicada, clínica, cognitiva, comunitaria, constructivista, criminal, transcultural, de las multitudes, profunda, diferencial, de desastres, ecológica, eco psicología, educativa, ambiental, evolutiva, existencial, experimental, campos especializados, forense, freudiana, de la salud, humanista, industrial y organizacional, de internet, Junguiana, de medios, moral, multicultural, neuropsicología, parapsicología, de la personalidad, personal, fenomenológica, policial, política, positiva y social por mencionar algunas.

Actualmente, se ha definido como la ciencia de la mente y del comportamiento de manera muy general, sin embargo, no siempre ha sido así. Al haber nacido dentro de la Filosofía, la historia y desarrollo de la Psicología no es lineal como es de esperarse. Este se entiende como un proceso cíclico que ha llevado a controversias por su origen, desarrollo, objeto de estudio y aplicaciones. Para el surgimiento y devenir histórico de las principales tradiciones de pensamiento psicológicas contemporáneas, se deben recuperar los conceptos y presupuestos básicos, de los principios y postulados que conforman sus respectivos marcos interpretativos.

De acuerdo con Reuchlin (1992, citado en Uribe, 2016) la existencia de teorías, métodos, hipótesis y técnicas que explican el comportamiento humano, llegaron a sustituir gradualmente las explicaciones filosóficas y religiosas, que en un momento se le dio al cuerpo, a la mente y en especial a las conductas de los seres humanos.

A grandes rasgos, se puede decir que la Psicología estudia el comportamiento, los pensamientos y las emociones de la persona humana. El objetivo del capítulo es obtener una noción acerca de la naturaleza de la Psicología organizacional y del contexto en donde ésta se desarrolló.

La historia de la Psicología occidental encuentra sus raíces en la filosofía griega, la cual fue la primera en plantear reflexiones en torno a las personas como parte de la naturaleza. Es importante mencionar que históricamente todas las ciencias, incluidas la Psicología, formaban parte de la Filosofía. A lo largo de los siglos y de forma gradual, las ciencias específicas se fueron independizando de la Filosofía. La Psicología fue una de las últimas ciencias específicas en separarse de su progenitora (Hardy, 2013).

Es en el siglo XIX cuando la psicología se vuelve una disciplina independiente de la Filosofía, abriendo puerta a la utilización de métodos científicos- naturales en el estudio de los problemas psicológicos, así una serie de científicos crearon laboratorios, abrieron canales de difusión a la aplicación de los conocimientos, para así llegar al reconocimiento social de un nuevo rol profesional del psicólogo (Sáiz, 2009).



Generalmente, se atribuye la paternidad de la disciplina a W. Wundt quién en 1862 inaugura el curso sobre “La Psicología desde el punto de vista de las ciencias naturales” y de 1873 a 1874 publica su obra “Elementos de Psicología Fisiológica”. Sin embargo, el acontecimiento fundamental que diferencia la psicología filosófica de la científica es la fundación del primer laboratorio de psicología experimental en Leipzig (Alemania) por Wundt en 1879. Es por ello que Wundt puede ser considerado como el auténtico fundador y el primer representante de la psicología (Benítez, Monroy & Robles, 2003).

De acuerdo con la Asociación Americana de Psicología, American Psychological Association, APA por sus siglas en inglés (2019) la Psicología es la ciencia que estudia las relaciones entre la función y el comportamiento del cerebro, entre el entorno y el comportamiento haciendo uso del método científico para mejorar la vida de las personas.

Para Miller (1966 citado en Morris, Maisto, & Ortiz, 2014) la Psicología es la ciencia de la vida mental. La vida mental hace referencia a tres fenómenos: comportamientos, pensamientos y emociones.

La Psicología es el estudio científico de la conducta y los procesos mentales en todas sus facetas, como tal, vista desde una gran cantidad de perspectivas distintas abarca cada aspecto de los pensamientos, sentimientos y acciones humanas (Morris, Maisto, & Ortiz, 2014). Por su parte, Zepeda (2003) define a la Psicología como la ciencia que estudia la conducta, los procesos mentales y la personalidad del hombre, considerado individualmente a lo largo su vida y en su búsqueda por dar a ésta un sentido que le permita trascender más allá de sí mismo.

Sáiz (2009) menciona que Mc Dougall realizó una clasificación donde establecen periodos de la historia de la psicología con referencia al objeto de estudio, los cuales son los siguientes:

1. Psicología del alma: sería una Psicología metafísica, sustancialista y espiritualista, que iría desde la filosofía griega hasta Descartes.
2. Psicología de la mente: sería una Psicología de los contenidos mentales, así englobando la Psicología de la conciencia y así representaría el objeto de estudio de la naciente psicología experimental.
3. Psicología de la conducta: se situaría en el siglo XX dentro de la Psicología como ciencia positiva y se interesa en la objetividad de sus métodos y en el estudio de la actividad públicamente observable, es decir la conducta externa, medible y cuantificable.

Reuchlin (1992) menciona que la psicología es una ciencia que mediante la observación y la experimentación puede deducir de manera sistemática reglas que permiten comprender las relaciones de los organismos, humanos o animales, ante condiciones diversas.

Por su parte, Carpintero (1995) menciona que la psicología es una ciencia referida al estudio de los fenómenos relativos a la mente, la conducta del hombre, el comportamiento de los animales y por lo tanto es fácil establecer teorías al respecto.

Aunque los pensamientos y sentimientos no califiquen como eventos naturales como lo puede ser el comportamiento el cual es medible en tiempo y espacio, son reales y pueden ser medidos, descritos y analizados con el fin de predecir el comportamiento humano. Tal como lo menciona Santrock, González y Francke (2014) mencionan que la Psicología es el estudio científico del comportamiento y los procesos mentales.

Los modelos de la psicología más aceptados en la actualidad son los que han superado el reduccionismo en que se sustentaban algunas de las visiones originales de las teorías de los siglos XIX y XX, como el psicoanálisis y el conductismo; en la actualidad dichos modelos consideran a la persona humana, al menos como una entidad bio-psico-social (Engel, 1977 citado en Zepeda,2017) e inclusive, hay otros que agrega una cuarta dimensión: la espiritual (Frankl, 1963 citado en Zepeda,2017). Estos enfoques han permitido a los psicólogos buscar más allá del mero comportamiento observable, de los procesos inconscientes y las dotaciones hereditarias de un individuo.

A continuación, se mencionan algunos eventos en el desarrollo de la Psicología en general (ver tabla 1):

**Tabla 1.**

*Eventos en el desarrollo de la Psicología en general*

<b>Etapas de Desarrollo de la Psicología</b>	<b>Algunos autores</b>	<b>Algunas aportaciones</b>
Psicología de la antigüedad griega y latina	Anaxágoras (500-428), Empédocles (490-430), Demócrito (460-370), Leucipo (siglo V, a.C.), Sócrates (470-399), Platón (427-347), Aristóteles (384-322), Zenón (356-264), Epicuro (341-270), Tito Lucrecio Caro (91-51), Plotino (205-270)	El alma, la psique, la percepción, sueños, motivación inconsciente, las ideas, los sentidos, memoria, psicología estoica, epicúrea, entre otras.
Psicología Patrística y medieval escolástica	San Aurelio Agustín (354-430), Santo Tomás de Aquino (1225-1274)	Memoria, entendimiento y voluntad, el alma como principio intelectual, sensación, clasificación de mendacidad, entre otras.

<b>Etapas de Desarrollo de la Psicología</b>	<b>de Algunos autores</b>	<b>Algunas aportaciones</b>
Psicología del renacimiento en el continente europeo	René Descartes (1596-1650), Benedict Spinoza (1632-1667), Gottfried Wilhelm Leibniz (1646-1716)	La pasión genera una acción, interacción mente cuerpo, glándula pineal, voluntad, memoria e imaginación, percepción, paralelismo psicofísico, determinismo y crítica de las facultades mentales, emociones, amor y odio, el subconsciente, percepción y apercepción, entre otras.
Empirismo inglés durante el renacimiento y la ilustración	Thomas Hobbes (1588-1679), John Locke (1632-1704), George Berkeley (1685-1753), David Hume (1711-1776)	El sentido, memoria, imaginación e inhibición retroactiva, causalidad y asociación de ideas, la mente como tabula rasa, percepciones sensoriales, teoría de la visión, teoría del contexto consciente del significado, doctrina de la arbitrariedad divina, causalidad y asociación.
Conductismo y sensacionalismo franceses durante la ilustración	Julien Offray de la Mettrie (1709-1751), Étienne Bonnot de Condillac (1715-1780)	Conductismo francés temprano, sensacionalismo francés, asociación de ideas y personalidad y su relación con el sentido del olfato.
Asociacionismo y empirismo inglés	David Hartley (1705-1757), Thomas Reid (1710-1796), Thomas Brown (1778-1820), James Mill (1773-1836), William Hamilton (1788-1856), Alexander Bain (1818-1903), John Stuart Mill (1806-1873)	La doctrina de las vibraciones, post-imágenes, asociación de ideas, memoria, sensación y percepción, leyes de la sugestión, ley de la integración, ley de contigüidad, ley de similitud, asociación compuesta, posibilidades permanentes de la sensación, las leyes de la mente.
Psicología filosófica alemana	Emmanuel Kant (1724-1804), Johann Friedrich Herbart (1776-1841), Rudolf Hermann Lotze (1817-1881), Arthur Schopenhauer (1788-1860), Friedrich Nietzsche (1844-1900)	Intuición a priori del espacio y del tiempo, psicología matemática, fusión y mezcla, masa a-perceptiva, la intuición del espacio y la teoría de los signos locales, psicología de la voluntad, fuerza y deseo, el sexo, el carácter negativo de la felicidad, sublimación y...

<b>Etapas de Desarrollo de la Psicología</b>	<b>de Algunos autores</b>	<b>Algunas aportaciones</b>
Psicología fisiológica checoeslovaca	Juan Evangelista Purkyne (1787-1869)	... psicológica, la voluntad de poder, resentimiento, represión, conciencia y mecanismos de defensa, sadismo. Fenómenos visuales.
Psicología experimental alemana	Ernst Heinrich Weber (1795-1878), Gustav Teodor Fechner (1801-1887), Hermann Von Helmholtz (1821-1894), Wilhelm Wundt (1832-1920), Hermann Ebbinghaus (1850-1909)	Ley de Weber-Fechner, teoría de los tres colores de Young-Helmholtz, teoría de la resonancia del oído, teoría empírica de la percepción y la teoría de la inferencia inconsciente, teoría tridimensional del sentimiento, la mente como actividad y causalidad psíquica, teoría de la a-percepción, sílabas sin sentido, experimentación con la memoria, longitud y material significativo, método de ahorro, retención y repetición.
Psicología fisiológica alemana	Johannes Müller (1801-1858), Ewald Hering (1834-1918), Ernst Mach (1838-1916), Max Von Frey (1852-1932), Oswald Külpe (1862-1915), Johannes Von Kries (1853-1928), Wilibald A. Nagel (1870-1910)	Energía específica de los nervios, teoría del sentido de la luz y del sentido cromático, análisis de las sensaciones, los cuatro sentidos cutáneos, psicología experimental, teoría de la duplicidad.
Precursores de la psicología experimental inglesa	Isaac Newton (1642-1727), Thomas Young (1773-1829), Charles Bell (1774-1842), Charles Wheatstone (1802-1875)	El círculo de colores, visión del color, ley de las raíces nerviosas espinales, paralaje y visión binoculares.
Psicología evolutiva inglesa y norteamericana	Herbert Spencer (1820-1903), Charles Darwin (1809-1882), George John Romanes (1848-1894), Lloyd Morgan (1852-1936), Granville Stanley Hall (1844-1924), Christine Ladd-Franklin (1847-1930), James Mark Baldwin (1861-1934), William McDougall (1871-1938)	La vida como ajuste continuo, las emociones consideradas como útiles hábitos asociados, instintos y conciencia, inteligencia animal y psicología comparada, inteligencia animal, adolescencia y genética, teoría de la evolución del color, paralelismos psicofísicos en la evolución, psicología hormonal, psicología social e instintos,
Psicología estructural norteamericana	Edward Bradford Titchener (1876-1927)	Análisis de la estructura de la mente, procesos elementales y complejos.

<b>Etapas de Desarrollo de la Psicología</b>	<b>Algunos autores</b>	<b>Algunas aportaciones</b>
Psicología funcional norteamericana	William James (1842-1910), James Rowland Angell (1869-1949), George Trumbull Ladd (1842-1921), John Dewey (1859-1952)	Teoría de emociones, el hábito, la corriente de la conciencia, el "yo", tipos psicológicos, psicología funcional, unidad del yo activo, la teleología y el yo, crítica del arco reflejo, análisis de un acto completo de pensamiento, dificultad, explicación, idea y creencia.
Psicología experimental y fisiológica norteamericana	James McKeen Cattell (1860-1944), Edward Lee Thorndike (1874-1949), Robert Sessions Woodworth (1869-1962), Walter Bradford Cannon (1871-1945), Ernest Glen Wever (1902-1991), Charles William Bray (1904-2006), Satnley Smith Stevens (1906-1973)	Tiempo de reacción, pruebas mentales y medidas, leyes del efecto y del ejercicio, inteligencia animal, transferencia del entendimiento, disposición de situación y meta, teoría talámica de las emociones, efecto Wever-Bray, la ley del poder.
Psicología infantil y social francesa, suiza e italiana	Cesare Lombroso (1835-1909), Gustave Le Bon (1841-1931), Gabriel Tarde (1843-1904), Alfred Binet (1857-1911), Theodoro Simon (1873-1962), Jean Piaget (1896-1980).	Psicología criminal y el índice cefálico, fisonomía criminal, psicología de la multitud, leyes de la imitación en psicología social, pruebas de inteligencia Binet-Simon, psicología infantil y el razonamiento en los niños.
Psicología inglesa y germano norteamericana de las diferencias individuales	Francis Galton (1822-1911), Henry Herbert Goddard (1866-1957), Lewis Madison Terman (1877-1956), Robert Mearns Yerkes (1876-1956), William Stern (1871-1938), Charles Edward Spearman (1863-1945), Louis Leon Thurstone (1887-1955), David Wechsler (1896-1981)	Inteligencia hereditaria, Escala de inteligencia Stanford-Binet, pruebas alfa y beta del ejército, coeficiente intelectual, prueba de Aussage, la personalidad como una unidad múltiple, el factor "G", la jerarquía de la inteligencia, , el análisis factorial, el WAIS de inteligencia.
Psicología clínica francesa	Edme Mariotte (1620-1684), Francois Magendie (1783-1855), Paul Broca (1824-1880), Jean Martin Charcot (1825-1893), Pierre Janet (1859-1947), Jacques Lacan (1901-1981)	El punto ciego, La ley de Bell-Magendie sobre las raíces espinales, área de Broca, histeria de conversión, neurosis e hipnosis, el análisis psicológico, recuerdos traumáticos, psicoanálisis estructuralista y lingüístico.

<b>Etapas de Desarrollo de la Psicología</b>	<b>Algunos autores</b>	<b>Algunas aportaciones</b>
Psicología clínica austriaca, suiza y alemana	Friedrich Anton Mesmer (1734-1815), Emil Kraepelin (1856-1926), Eugen Bleuler (1857-1939), Sigmund Freud (1856-1939), Alfred Adler (1870-1937), Carl Gustav Jung (1875-1961), Hermann Rorschach (1884-1922), Ernst Kretschmer (1888-1964), Viktor E. Frankl (1905-1997), Erich Fromm (1900-1980)	Magnetismo animal, nosología de la enfermedad mental, autismo, psicoanálisis, estructura de la personalidad, psicología individual, el inconsciente personal y colectivo, la prueba de manchas de tinta, tipos constitucionales, logoterapia, de-reflexión, Psicoanálisis social humanista.
Psicoterapia neurofisiológica de Europa continental y Norteamérica	Julius Ritter Wagner-Jauregg (1857-1940), Ugo Cerletti (1877-1963), Manfred Sakel (1900-1957), Lazlo Joseph Meduna (1896-1964), Egas Moniz (1874-1955), Walter Freeman (1895-1972), James W. Watts (1904-1994)	Tratamiento de la paresia general con la malaria, terapia de electro-choque, choque de insulina contra la esquizofrenia, choque convulsivo con metrazol, psicoterapia con bióxido de carbono, leucotomía prefrontal, lobotomía prefrontal, los lóbulos frontales y la psicosis,
Psicología clínica y teoría de la personalidad contemporáneas en Norteamérica	Arnold Gesell (1880-1961), Jacob Levy Moreno (1892-1974), Henry A. Murray (1893-1988), Christiana Morgan (1893-1967), William Herbert Sheldon (1898-1977), Carl Ransom Rogers (1902-1987), John Dollard (1900-1980), Neal E. Miller (1909-2002), Raymond B. Cattell (1905-1998), Gordon W. Allport (1897-1967), Abraham H. Maslow (1908-1970)	Desarrollo del niño, psicoterapia de grupo, el psicodrama, sociodrama y sociograma, prueba de apercepción temática, psicología constitucional, terapia centrada en el cliente, teoría de aprendizaje de la personalidad, psicología experimental multivariada, teoría factorial de la personalidad, ecuaciones de conducta y especificación, teoría de rasgos, pirámide y auto-realización.
Psicología de la Gestalt alemana	Max Wertheimer (1880-1943), Wolfgang Köhler (1887-1967), Kurt Koffka (1886-1941), Kurt Goldstein (1878-1965), Kurt Lewin (1890-1947), Bliuma Vul'Fovna Zeigarnik (1900-1988),	Teoría Gestalt, la mentalidad de los simios, Prägnanz, isomorfismo, oclusión figura de fondo, simplicidad mínima y máxima, psicología organísmica, la topología y la teoría de campo, efecto de Zeigarnik,
Conductismo Ruso	Ivan Petrovich Pavlov (1849-1936), Vladimir Michailovitch Bechterev (1867-1927),	Reflejo condicionado, reflexología.

<b>Etapas de Desarrollo de la Psicología</b>	<b>Algunos autores</b>	<b>Algunas aportaciones</b>
Conductismo y neo-conductismo Norteamericanos	John Broadus Watson (1878-1958), Clark L. Hull (1884-1952), Edward Chace Tolman (1886-1961), Burrus frederiv Skinner (1904-1990),	Psicología experimental de la conducta, los organismos como mecanismos autónomos, aprendizaje y reforzamiento, postulados de la conducta, conductismo propositivo, conducta operante.
Psicología fenomenológica y existencial alemana y francesa	Franz Brentano (1838-1917), Carl Stumpf (1848-1936), Erich R. Jaensch (1883-1940), Edmund Husserl (1859-1938), Martin Heidegger (1889-1976), Ludwig Binswanger (1881-1966), Jean Paul Sartre (1905-1980),	Psicología del acto, fusión tonal, las leyes de fusión, imágenes eidéticas, psicología fenomenológica, análisis Dasein, Ser en el mundo, psicoterapia existencial, psicoanálisis existencial.
Psicología económica Norteamérica e Israel	Daniel Kahneman (1934), Vernon Smith (1927), Amos Tversky (1937-1996)	Psicología económica y premio Nobel de Economía 2002, cognición, prospectiva, probabilidad y matemáticas en psicología.
Psicología Española	Luis Vives, Huarte de San Juan, Mariano Cubí, Varela de Montes, Jaime Balmes, Luis Simarro, Cajal y Turró, Gregorio Marañón, Ortega y Gasset, Emilio Mira y López, José Germain, Mercedes Rodrigo (Colombia), José Peinado (México), Mariano Yela, José Luis Pinillos y Miguel Siguán.	Consideración de lo psíquico, psico-fisiología, psicología y medicina, historia y cultura, psicología en la guerra civil española, precursores de la psicología contemporánea española. El gran desarrollo teórico y aplicado de España en los últimos años está sentado en una historia profunda y compleja de los últimos 100 años.
Psicología Latinoamericana contemporánea "compartida"	María Consuelo de Sanz de Santamaría, Rebeca Puche y Alfredo Ardila, Rubén Ardila (Colombia), Emilio Ribes, Victor Colotla, Rogelio Díaz-Guerrero, Carlos Santoyo (México), Felix Krueger, Horacio Piñero, Victor Mercante, José Ingenieros Nestor Braunstein (Argentina), Guillermo Mann (Chile), Mauricio de Madeiros, Lourenco Filho (Brasil), Walter Blumenfeld (alemán radicado en Perú)...	Psicología de la mujer, cognoscitivismo y neuropsicología, psicología comparada, psicología experimental, etno-psicología, psicología social. Introducción de escuelas europeas y norteamericanas en Latinoamérica.

---

### **Algunos autores**

....Ignacio Martín Baró (El Salvador), Maritza Montero (Venezuela)

---

Fuentes: William S. Sahakian (1992); Hugo Alberto Klappenbach y Pablo Pavesi (1994); Carpintero (1994), y Uribe (2016).

Tal como lo menciona, Henriques (2004) la Psicología no es fácil de definir. Sin embargo, podemos hacer uso de las definiciones anteriores para confirmar que los profesionales de la psicología construyen una actitud científica por medio del método científico, donde realizan observaciones y elaboran teorías. Una teoría debe implicar predicciones comprobables denominadas hipótesis, que nos permitan probar, rechazar o revisar la teoría. Estas predicciones orientan a la investigación (Myers, 2005). Sin embargo, el curso de una investigación puede llegar a ser muy dinámico, incluyendo condiciones ajenas a la investigación. Para controlar estas influencias ajenas a la investigación, los profesionales de la Psicología deben presentar informes precisos, es decir, contar con definiciones operacionales claras de los conceptos para que los demás puedan reproducir sus observaciones. Por lo tanto, las estrategias de investigación deben incluir métodos descriptivos, de correlación y experimentales (Myers, 2005).

La Psicología actual en México se ha desarrollado en muy diversos campos de aplicación, por ejemplo, en las neuro-ciencias, en la pedagogía y educación, en la medicina y psiquiatría, en la biología evolutiva, en la antropología, en la economía, entre muchas otras. Sin embargo, una de las áreas de aplicación más importantes de los últimos tiempos es el campo laboral. Su trascendencia no solo impacta el comportamiento humano en el trabajo, sino que se observa también en la forma de administración en las organizaciones, en la productividad, en la economía familiar y empresarial, en las relaciones laborales y comerciales, en el comportamiento de los consumidores, en el mundo sindical independiente o corporativo patronal y obrero y, principalmente en el bienestar de todas las familias mexicanas.

Es importante para seguir con el desarrollo de la Psicología el integrar, no solo entre profesionales de la psicología, sino entre científicos de otros campos con el objetivo de aumentar saberes y adquirir más y mejores herramientas para transformar la realidad.

Según Álvarez (2011) con base en la revisión de diversos autores, la literatura contemporánea relacionada con la historia de la Psicología en México coincide en ubicar a finales del siglo XIX y principios del XX, en particular en el porfiriato. Dicho periodo histórico dio pie a diversas circunstancias y personajes que iniciaron la construcción del discurso psicológico moderno en México.

A continuación, se mencionan algunos eventos en el desarrollo de la Psicología mexicana (Tabla 2.):



**Tabla 2.***Eventos en el desarrollo de la Psicología mexicana*

<b>Evento</b>	<b>Autores</b>	<b>Aportaciones</b>
La primera cátedra de psicología en México	Teodosio Lares (1806-1870)	Curso de psicología moral y teodicea en el Instituto Literario de Zacatecas traducidos en un texto llamado Elementos de Psicología, provenientes de diversos escritos en francés por M.C. Paffe, Jouffroy, Foscati, Satur, Benjamín, Laffaye, Billot, Matter Loyau, D'Amboise y Saigey, y de las obras filosóficas de Dugald Stewart. Lares era el director de Instituto literario de Zacatecas.
Otras cátedras	Manuel Flores (1853-1924), Luis E. Ruiz (1857-1914), Ezequiel Adeodato Chávez Lavista (1868-1946),	Tratado elemental de Pedagogía cátedra de la Escuela Nacional de Niñas, cátedras de la Escuela Nacional de Altos Estudios de la Universidad Nacional de México, cátedras de la Escuela Nacional Preparatoria (esta cátedra generó un gran debate sobre su autoría, ver Álvarez, 2011)
El primer ensayo acerca de la psicología del mexicano	Ezequiel A. Chávez (1868-1946)	Caracterología del mexicano
Otros estudios del mexicano	Samuel Ramos Magaña (1897-1959), Octavio Irineo Paz y Lozano (1914-1998), Santiago Ramírez Sandoval (1921-1989), Carlos Monsivais Aceves (1938-2010), Rogelio Díaz Guerrero (1918-2004), Roger Bartra Murià (1942)	El perfil del hombre y la cultura en México, El laberinto de la soledad, Motivaciones psicológicas del mexicano, Psicología del mexicano, La jaula de la melancolía.
La cátedra inaugural de psicología en la Universidad Nacional de México	James Mark Baldwin (1861-1934)	La Escuela Nacional de Altos Estudios inició actividades inaugurales en 1910 con la cátedra de psicología por el psicólogo norteamericano James Mark Baldwin de la Universidad de Johns Hopkins y Oxford, fundador y director de la Revista Psychological Review

Sociedad de Estudios Psicológicos <b>Evento</b>	de Según Valderrama, Colotla, Jurado y Gallegos (1997) la...	El Ateneo Mexicano, Sociedad Positivista de México (previos a...
	<b>Autores</b> ...primera asociación formal de fundó en 1907	<b>Aportaciones</b> ...1907), Sociedad Mexicana de Estudios Psicológicos (1907)
Asociaciones Nacionales de psicólogos en México	de Según Vargas-Mendoza, y Aguilar-Morales (2007), las asociaciones han sido, entre otras cosas, foros de conflictos interpersonales, lucha de poder y por el control de los medios de estudio, enseñanza e investigación y divulgación de la psicología	Sociedad Mexicana de Psicología (SMP, 1950), Consejo Nacional para la Enseñanza e Investigación de la Psicología (CNEIP, 1971), Sociedad Mexicana de Análisis de la Conducta (SMAC, 1975), Asociación Mexicana de Psicología Social (AMEPSO, 1984), Colegio Nacional de Psicólogos (CONAPSI, 1987), Sociedad Mexicana de Psicología Social (SOMEPSO, 1984), Asociación Mexicana de Alternativas en Psicología, AC (1991), Federación Nacional de Colegios, Sociedades y Asociaciones de Psicólogos de México, AC (1995).
Publicaciones relacionadas con lo psicológico en el Porfiriato	De acuerdo con Álvarez (2011) existen más de 81 posibles publicaciones relacionadas con psicología en el Porfiriato	Según Álvarez (2011) con base en las publicaciones se evaluaban las áreas cognitivas, afectivas y volitivas, se observa el inicio de la clínica y particularmente de una clínica criminológica en México, se observa la necesidad de explicar la conducta anti-social. El autor concluye que es aventurado dar premisas y conclusiones al psicologizar acciones y personajes para suponer la existencia de psicólogos en el Porfiriato.
Publicaciones en psicología contemporáneas	de Según Aguilar-Morales y Vargas-Mendoza (2010) las revistas científicas nacionales son escasas y fallidas si se compara con otros países como Norteamérica por la persistencia de las publicaciones a lo largo del tiempo.	Mercurio Volante editada por José Ignacio Bartolache y Díaz Posada (1772), El Boletín Psicotécnico dirigida por Pablo Border (principios siglo XX), Revista Psicología (1956), Anuario de Psicología por la Facultad de Filosofía, UNAM, Este Mes (1962) por la Sociedad Científica Universitaria de Psicología, Revista Mexicana de Investigación Psicológica (1969) por la Sociedad Mexicana de Psicología, Journal y Psi Anuario (1969) del Colegio de Psicología, Métodos Docentes

---

(1979) por la Facultad de Psicología, UNAM, Revista de la...

**Evento**

**Autores**

**Aportaciones**

Publicaciones en psicología contemporáneas (continuación)

De acuerdo con Aguilar-Morales y Vargas-Mendoza (2010) las revistas científicas nacionales son escasas y fallidas si se compara con otros países como Norteamérica por la persistencia de las publicaciones a lo largo del tiempo (continuación).

...Asociación Latinoamericana de Psicología Social (1981), Psicología y Sociedad (1984) de la Facultad de Psicología de la Universidad Autónoma de Querétaro, Vereda, teoría y práctica de la psicología (1986), Enseñanza e Investigación (1975) publicado por el Consejo Nacional para la Enseñanza e Investigación en Psicología con diversas interrupciones, Revista Mexicana de Análisis de la Conducta (1975) publicada por la Sociedad mexicana de Análisis de la Conducta, Salud Mental (1978) por el Instituto Mexicano de Psiquiatría, Alethia (1980), Acta Psicológica Mexicana (1981) publicada con irregularidad por la Facultad de Psicología, Revista Mexicana de Psicología (1984) publicada ininterrumpidamente por la Sociedad Mexicana de Psicología, Revista de Psicología Social y Personalidad (1985) dejó de publicarse en 2009 por Asociación Mexicana de Psicología Social, Revista Sonorense de Psicología (1987) editada por la Universidad Autónoma de Sonora, Archivos de Psicofisiología (1987) publicada por la Universidad Autónoma de Nuevo León, Psicoterapia y Familia (1988) por la Asociación Mexicana de Terapia Familiar, Revista Intercontinental de Psicología y Educación (1988) publicada por la Universidad Intercontinental, Revista del Departamento de Psicología (1988) por la Universidad Iberoamericana, Acta Comportamental (1992), Revista Electrónica de Psicología de Iztacala (1998), Boletín Electrónico de Investigación de la Asociación Oaxaqueña de Psicología (2003)

---

<b>Evento</b>	<b>Autores</b>	<b>Aportaciones</b>
Relación con otras disciplinas en México	Álvarez (2011)	...posgrado de la Facultad de Psicología de la UNAM. Psiquiatría, criminología, medicina, filosofía.

Fuentes: Álvarez (2011), Valderrama, Colotla, Jurado y Gallegos (1997), Vargas-Mendoza y Aguilar-Morales (2007), y Uribe (2016).

Estos solo son algunos eventos, autores y aportaciones clave que permiten entender el desarrollo de la historia de la psicología en general y específicamente en México, de lo que va del siglo XX y XI anunciado lo que es y será. En sentido amplio, la historia de la Psicología es un campo muy extenso y que aún deja muchas incógnitas. Los fundamentos históricos de la Psicología los establecieron muchas personas a lo largo de numerosas generaciones. Sin embargo, alejarse de la Filosofía y acercarse a la ciencia, que es una forma de conocimiento cuya virtud principal está en contradecir sus viejos postulados bajo la evidencia de fenómenos que se van descubriendo día a día, ha sido clave para dar lugar a nuevos campos de aplicación. El objetivo de esta breve revisión histórica ha sido poner un marco de referencia para empezar a hablar de lo que es la psicología organizacional. Motivo por el cual en los siguientes apartados se describirán a la misma incluyendo sus principales tareas y antecedentes.

### ***1.1 Psicología Organizacional***

La Psicología Industrial y Organizacional estudia y asesora de manera individual, grupal y organizacional las dinámicas en el lugar de trabajo. Los profesionales de esta ciencia se encargan de aplicar los resultados de la investigación con el objetivo de identificar las soluciones a los problemas en los centros de trabajo que promuevan el bienestar y productividad de las organizaciones y sus empleados (APA, 2019).

Para Morris, Maisto, & Ortiz (2014) la Psicología industrial y organizacional (I/O) aplica los principios de la Psicología al lugar del trabajo. Les interesan cuestiones prácticas como la selección y mantenimiento del personal, así como el mejoramiento de la productividad y las condiciones de trabajo.

La Psicología Organizacional (de ahora en adelante PO) es el área que estudia el comportamiento humano en el contexto del trabajo (Riggio, 2013). La mayoría de los trabajos requieren habilidades motoras, cognitivas y hasta emocionales. Esta área recupera un análisis tanto de las relaciones interpersonales como el acoso laboral, así como relaciones intrapersonales como la resiliencia organizacional.

Para Landy (2005), la aplicación de los principios psicológicos de la teoría e investigaciones en el campo da como resultado la PO. El dominio de esta área va más allá de los límites físicos del lugar de trabajo, ya que existen muchos otros factores como las influencias culturales, aspectos legales relacionados con el empleo entre otros.

Uribe (2016) menciona que la PO se basa en dos grandes actividades en las organizaciones: 1) La Industrial, de Gestión o de Personal y 2) Desarrollo Organizacional o de Recursos Humanos. Es decir, la psicología del trabajo es un campo de la psicología aplicada, relacionado con el desarrollo y aplicación de principios científicos en el lugar de trabajo.

Zepeda la define como aquella rama de la psicología dedicada al estudio de los fenómenos psicológicos individuales y grupales al interior de las organizaciones, y a través de las formas en que los procesos organizacionales ejercen su impacto en las personas (2017).

Por su parte la Sociedad de Psicología Industrial y Organizacional (Society for Industrial and Organizational Psychology, s.f.) define a la PO como la interdependencia de individuos, organizaciones y sociedad, así como el impacto de factores tales como influencias gubernamentales, la conciencia de los consumidores, la escasez de habilidades y la naturaleza cambiante de la fuerza laboral.

### ***1.1.1. Principales tareas de la Psicología Organizacional***

De acuerdo con Riggio (2008) las áreas más reconocidas de la PO se encargan de estudiar los procesos de gestión de personal como reclutamiento y selección, capacitación y desarrollo y así como la medición y/o evaluación del trabajo realizado por las personas, dentro de la esfera interpersonal. También estudian los procesos intrapersonales como la motivación, la satisfacción y hasta el estrés ya que el trabajo puede llegar a provocarlos.

Se incluyen los procesos grupales en el trabajo como las relaciones jerárquicas entre subordinados y supervisores, así como el proceso que llevan a cabo los trabajadores para organizarse y llevar a cabo sus tareas. Finalmente, algunos psicólogos en conjunto con otros científicos estudian, además de lo ya mencionado, la estructura organizacional y de que manera el ambiente físico, social y psicológico afecta el comportamiento de los individuos en el trabajo.

De acuerdo con Uribe (2016) la PO estudia, investiga, recomienda e interviene en los problemas en el lugar de trabajo. Por su parte Spector (2002) presenta una lista con algunas actividades desempeñadas por el psicólogo de esta área:

1. Capacitación.
2. Investigación.
3. Consultoría organizacional.

4. Desarrollo y administración de técnicas de administración de recursos humanos entre otras.
5. Análisis de puesto.
6. Administración de personal.
7. Estudios de sentimiento y opiniones.
8. Diseño de sistemas tanto de evaluación del desempeño, de selección de personal, como de programas de capacitación y desarrollo.
9. Realización de instrumentos de medición.
10. Evaluación de la efectividad organizacional.
11. Llevar a cabo acciones para supervisar, mejorar y manejar relaciones laborales y sindicales.
12. Procuración de acciones para mantener la salud ocupacional libre de accidentes, factores psicosociales y enfermedades de trabajo.

Aunque no son las únicas actividades, se puede decir que, la PO (Uribe,2016) se concentra en el fortalecimiento de la efectividad y competitividad de las empresas, cuidado del trabajo digno (o decente en términos de la Organización Internacional del Trabajo,1997 citado en Uribe, 2016) para que se lleve a cabo sin detrimento de la salud y bienestar del trabajador y desde luego colabora para que la economía de las organizaciones beneficie a todos sus participantes (accionistas, directivos, obreros, administrados, sindicales y clientes).

De acuerdo con los autores Orozco, López, Zuleta, López, Giraldo, Gómez, Molina, Álvarez, Valencia, Ramírez y Páez, (2013) uno de los objetivos de este profesional es procurar el bienestar del capital humano dentro de la empresa con un enfoque particular en el comportamiento y actitudes de las personas o trabajadores. Se encarga de conocer y fomentar la satisfacción de los empleados en su trabajo, desarrollando estrategias para incrementar un trabajo satisfactorio al poder trabajar en balance hombre-máquina-organización, recomienda mejoras en las estrategias de calidad en los productos y servicios, así como en las estrategias de marketing- publicidad, y en ámbitos de negociación- toma de decisiones.

Una vez definida la PO y las principales actividades que realiza el profesional de esta rama, es importante hacer un recorrido por los hechos históricos que dieron origen a la misma.

### ***1.1.2 Antecedentes***

De acuerdo con Spector (2002, citado en Uribe, 2016), la psicología del trabajo, también conocida psicología industrial-organizacional, psicología industrial, psicología del comportamiento en las organizaciones es un invento del siglo XX con raíces en el siglo XIX; en el que los psicólogos experimentales intentan aplicar principios de psicología al desempeño laboral y a la eficacia organizacional, mediante el desarrollo de temáticas, técnicas y métodos sofisticados, científicos y polémicos que en la actualidad permiten al psicólogo de la salud, el desarrollo de centros de evaluación (assessment centers) aplicación de métodos y modelos

estadísticos en psicometría como los análisis con ecuaciones estructurales entre otros.

Es una disciplina que surge de las industrias y se expande hacia otro tipo de instituciones, hasta lograr su consolidación en la década de 1970, sorprendentemente gracias a estudios desarrollados en Estados Unidos de América derivados de su participación en la Guerra de Vietnam (Zepeda,2017).

Existe un acuerdo generalizado de que esta rama surge como consecuencia de la Revolución Industrial iniciada en el siglo XIX. Se considera que uno de los primeros intentos por aplicar principios y herramientas psicológicos en el terreno laboral y organizacional proviene del francés Alfred Binet (1857-1911) quién desarrolló la primera prueba para medir la inteligencia en el año 1905. Aunque originalmente su trabajo estaba destinado a apoyar la educación de los niños en su país, no fue sino hasta que sus ideas llegaron a Estados Unidos y se sofisticaron los procesos tecnológicos de las nuevas formas de producción, que se trató de aplicar las mediciones de inteligencia para la selección de los trabajadores más aptos para enfrentar estos retos (Hunt,1994 citado en Zepeda,2017). Durante la primera Guerra Mundial, se extendieron las prácticas de medición del talento individual de las personas: primero para asignarlas donde mejores resultados podrían proporcionar y después, en las industrias encargadas de producir los materiales bélicos (Zepeda,2017).

En México, los primeros antecedentes de la psicología organizacional se encuentran apenas iniciando el siglo XX, en el trabajo realizado por Border en la selección de personal y en la publicación del Boletín Psicotécnico. A lo largo del desarrollo de la psicología mexicana, su aplicación en escenarios organizacionales se ha diluido. Dentro de las primeras revisiones en la década de los noventas, no se reconoció una aportación importante ni una línea de investigación del área organizacional (Aguilar y Vargas, 2010).

En el aquel entonces “Distrito Federal”, se creó el Departamento Psicogenético encargado de reenviar a los nuevos reclutas para el cuerpo policiaco y de tránsito así como para la Escuela Normal Superior de México (ENSM), otras escuelas y dependencias. Una de las aportaciones del departamento fue la adaptación del test de Binet. Con esta y otras pruebas, que se realizaron a lo largo del tiempo, se convirtieron en la llave que abriría las puertas de la psicología en el campo laboral (Ardila ,1968). Este autor pone como ejemplo al doctor José Gómez Robledo quién hizo contribuciones como marcar la relevancia en elaborar pruebas psicológicas, realizar estudios sobre la psicología del mexicano y así dar orientación de carácter laboral a la psicología.

En 1938, se inauguró en la Facultad de Filosofía y Letras de la UNAM la carrera de Psicología con un atraso en sus conocimientos e información de casi 30 años.

Durante 1941, el Banco de México incorporó la selección de personal a su organización creándose así el Departamento de Investigaciones Especiales bajo la

dirección del doctor Alfonso Quiroz Cuarón el cual se abocó a evitar la contratación de personal con rasgos psicopatológicos (Ardila ,1968).

En el año 1959, la Comisión Federal de Electricidad contrató a varios psicólogos a través de la Sra. Elena Salazar Mayer quién los incorpora a la selección de personal y a la investigación de la psicometría adaptando para uso nacional las pruebas Army Beta, Wais, Dominós y Barranquilla (Aguilar y Vargas, 2010).

Para el año de 1967, ya existían formalmente las áreas de psicología del trabajo y de la psicología social dentro del plan de estudios de la carrera de Psicología en la UNAM (Aguilar y Vargas, 2010).

Ante los cambios que se estaban dando durante los años setenta, se funda la Asociación de Psicólogos Industriales, A.C. en mayo de 1970 con la inquietud de enriquecer la preparación profesional de los psicólogos orientados al trabajo (Uribe,2016).

Galindo en el 2004, hace notar un foco rojo para el desarrollo de la psicología organizacional en México. El número de artículos sobre psicología aplicada al campo organizacional es muy bajo, si se compara que esta área es la principal fuente de empleo de los psicólogos mexicanos. Contrasta también que el número de artículos publicados en este campo versus el porcentaje de libros sobre el tema: 30% (Galindo,2004 citado por Aguilar y Vargas, 2010).

Aguilar y Vargas (2010) resaltan que la Revista de la Sociedad Mexicana del Análisis de la Conducta sólo publicó un artículo sobre el tema en 30 años de existencia. También destacan el trabajo sistemático y numeroso de investigación que se ha realizado en los últimos años por la Asociación Oaxaqueña de Psicología. Un proyecto cuya divulgación se ha facilitado por la publicación de dos revistas de investigación y un portal en internet.

Para el 2008, se creó la especialidad en Salud Ocupacional dentro de la licenciatura de la Facultad de Psicología de la UNAM. Los directores de la facultad, Lucy Reidl Martínez y Javier Nieto Gutiérrez, permitieron su desarrollo junto con personajes como Alfredo Guerrero, Teresa Gutiérrez, Socorro Escandón y José Luis Villagómez (Uribe,2016). El autor menciona que actualmente contamos con textos conformados por trabajos de más de 20 años de investigación por psicólogos mexicanos; libros como la “Psicología de la Salud Ocupacional en México; Violencia y Acoso en el Trabajo: Mobbing; Clima y Ambiente Organizacional: Trabajo, Salud y Factores Psicosociales; la Escala de Desgaste Ocupacional (Burnout); y la Escala de Violencia en el Trabajo (Mobbing).

En síntesis, la PO es uno de los pilares más importantes de la sociedad actual ya que permite el desarrollo de las organizaciones, teniendo impacto no solo en la economía sino también en la salud de los trabajadores que laboran en ella. Como profesionales de la salud, los psicólogos organizacionales se encargan de velar por la salud de los trabajadores y por ende de la productividad de las organizaciones.



Las disciplinas encargadas de estos dos objetivos son la Psicología de la Salud y la Psicología de la Salud Ocupacional temáticas de los siguientes apartados.

## ***1.2 Psicología de la Salud Ocupacional***

Una vez revisada la definición y tarea de la Psicología como ciencia en especial de la Psicología organizacional, es importante mencionar que se inscribe dentro de las ciencias de la salud por lo que a continuación se esboza el concepto de salud relacionado con trabajo. Actualmente la salud, es definida por la Organización Mundial de la Salud como el estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades (1948). Esta definición no ha sido modificada desde 1948 (OMS,2019).

Según Martí (1999), historiador del concepto de salud, desde hace décadas otros autores más realistas se distinguieron por agregar a la propuesta de la OMS criterios menos abstractos. Por ejemplo, Hoymans (1961) desde hace más de 40 años ya había mejorado el concepto de la OMS cuando dijo que "la salud es el nivel personal óptimo de adecuación para una vida plena, fructífera y creativa". Romano (1950) señaló que "la salud consiste en la capacidad del organismo para mantener un balance en el que se encuentre relativamente libre de dolor, malestar, discapacidad o limitación de acción, incluida la capacidad social". Blum (1971) planteó que "la salud está compuesta de dos componentes: el primero, es la capacidad del organismo para mantener un balance apropiado a su edad, en el que se encuentre relativamente libre de insatisfacción, malestar, enfermedad o discapacidad; y el segundo, adiciona al primero un componente conductual, ya que afirma que "es la conducta que promueva la supervivencia de la especie y la realización individual completa". Boorse (1977) con una visión operativa afirma que "la salud es, como mínimo, la habilidad de desarrollar las funciones fisiológicas típicas con una eficiencia típica".

De acuerdo con Martí (1999) hay un consenso entre autores e investigadores en que existe una insuficiente investigación relativa sobre el concepto de salud para la investigación experimental para que ésta sea global, sintética, operativa y fiable. El autor asegura que la mayoría de las definiciones no han permitido tratar al concepto con criterios de operatividad, a pesar de que se ha procurado reflejar el estado de las disciplinas correlacionadas con ella: sociología, biología, epidemiología, genética, evolucionistas, geriatría, bioquímica molecular, psicología, etc. Todas ellas, ancladas, en su mayoría, a la investigación de la patología y al concepto de lo normal, aunque normal y salud no son comparables desde ninguna visión o epistemología, tampoco en la clínica ni en la metodología cualitativa ni cuantitativa. Martí (1999) resalta que es la psicología cognoscitiva la que ha desarrollado conceptos más humanos y sociales para entender el concepto de salud en forma experimental y científica.

El concepto de salud ha atravesado por los modelos biomédico, holista y finalmente biopsicosocial. Es por ello que a continuación se describen los mismos.

- A. El modelo biomédico, el cual ha sido dominante a lo largo de la historia, considera que la enfermedad tiene una patología subyacente que se espera que se pueda curar mediante una intervención médica, aunque la patología en sí sea inevitable (Engel, 1977 citado en Bennett y Moreno,2008). Este modelo ha sido considerado como reduccionista, pues parte de la idea básica de que la mente, la materia (el cuerpo) y el comportamiento se pueden reducir, y explicarse, todos en el ámbito de las células, la actividad neuronal y biomédica. Ignora que la misma enfermedad subyacente, puede provocar distintas reacciones en diferentes personas.
- B. El modelo holista según Gil (2004) reclama para sí tres características distintivas respecto al punto de vista biomédico reduccionista:
- El reconocimiento de la diversidad y complejidad humana.
  - El reconocimiento de la importancia de los aspectos psicológicos y los sistemas personales de valores.
  - El reconocimiento de la propia responsabilidad en el cuidado de sí mismo.

Dichas características han sido establecidas por Burstein y Loucks (1982) como las marcas distintivas del movimiento holista de la salud, ya que resaltan el lado psicológico de la salud y la enfermedad, y al mismo tiempo fortalecen la creación del concepto de la psicología de la salud.

- C. El Modelo biopsicosocial es aquel que afirma que se puede explicar las enfermedades y los síntomas mediante una combinación de factores, físicos, sociales, culturales y psicológicos (Engel,1977 citado en Bennett & Moreno,2008).

Gracias a estos modelos, el campo de la Psicología de la Salud evolucionó como una aproximación Biopsicosocial. Ésta se propone como un nuevo campo emergente e independiente para los problemas de salud y enfermedad.

### ***1.2.1 Psicología de la Salud***

La Psicología de la Salud se define como “El estudio de la salud, la enfermedad y las practicas sanitarias (profesionales y personales): es aquella que intenta comprender, explicar, y a ser posible, predecir la conducta de salud y enfermedad para desarrollar intervenciones eficaces a fin de reducir los costos físicos y emocionales de los comportamientos de riesgo y de la enfermedad (Bennett & Moreno,2008).

Matarazzo (1980), quién propuso la primera definición formal de Psicología de la Salud adoptada por la Asociación Americana de Psicología (APA, por sus siglas en inglés) enuncia que es: "...el conjunto de contribuciones específicas educativas, científicas y profesionales de la disciplina de la psicología a la promoción y el mantenimiento de la salud, la prevención y el tratamiento de la enfermedad, y la identificación de los correlatos etiológicos y diagnósticos de la salud, la enfermedad y las disfunciones relacionadas" (p.815).

Al lado de ello, Juárez (2007) comenta que las condiciones laborales en todo el mundo han generado una serie de problemas de salud crónicos siendo necesario generar estudios diagnósticos, vigilancia, intervención a nivel individual-organizacional y social para el desarrollo de ambientes óptimos y saludables tanto individual como organizacional logrando que los trabajadores cuenten con bienestar, salud y seguridad.

De modo que, la Asociación Americana de Psicología (APA) y el Instituto Nacional de Salud y Seguridad Ocupacional (NIOSH) se propusieron a crear un nuevo campo en la psicología que ahora se le conoce como la psicología de la salud ocupacional (Juárez, 2007), temática a tratar en el siguiente apartado.

### ***1.2.2 Psicología de la Salud Ocupacional***

Las condiciones laborales actuales en todo el mundo están generando una serie de problemas de salud crónicos, entre otros, principalmente enfermedades metabólicas y cardiovasculares con un alto costo en la salud pública de los países industrializados del planeta (Juárez,2007).

Los problemas a nivel psicosocial y emergente suelen ser los relacionados con el estrés; p.e. el burnout o desgaste ocupacional, la violencia en el trabajo o mobbing, el presentismo o disfunción en el trabajo, la muerte súbita o karoshi, fatiga laboral, entre otros.

De este modo, la Asociación de Psicología Americana (APA) y el Instituto Nacional de Salud y Seguridad Ocupacional (NIOSH) definen a la Psicología de la Salud Ocupacional como: "...la aplicación de los principios y prácticas de la psicología aplicada a los problemas de la salud ocupacional: el estudio de los aspectos psicológicos, sociológicos y organizacionales de la dinámica de la relación entre el trabajo y la salud" (Juárez, 2007, p. 1).

El Tesoro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT,2019) define al trabajo como el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos. El empleo es definido como "trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie)" sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo). El Trabajo decente es un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno. Es aquel que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social y el tripartismo

(OIT,2019).En este sentido, la psicología de la salud ocupacional (de ahora en adelante: PSO) busca que todo trabajo sea decente y así establecer normas , políticas y programas para su promoción.

El propósito PSO es desarrollar, mantener y promover la salud mental de los empleados y sus familias, propósito que requiere una aproximación inter y transdisciplinaria, propio de la PSO, cuyo foco sea la prevención primaria con el fin de crear ambientes de trabajo seguros y saludables que garanticen la salud de los trabajadores (Tetrick & Campbell, 2003). El Instituto Nacional de Salud y Seguridad Ocupacional (NIOSH, 2014) complementa esta visión de la PSO definiéndola como “la aplicación de la psicología para el mejoramiento de la calidad de vida laboral y la protección y promoción de la seguridad, salud y bienestar de los trabajadores”.

El reto de la PSO es promover organizaciones y personas saludables, en este sentido, se requiere examinar la naturaleza cambiante del trabajo (i.e. globalización, cambios en las estructuras organizacionales) y de la fuerza laboral (ej. edad, sexo) para definir las fuentes de riesgo ocupacional a las cuales están expuestas las personas y el contexto en el cual trabajan (Tetrick & Campbell, 2003).

En este orden de ideas, Schaufeli (2004) sugiere tres tópicos alrededor de los cuales debe girar la investigación de la PSO:

1. Vigilancia sobre la prevalencia de factores de riesgo en la organización del trabajo.
2. Investigación sobre consecuencias en la salud y seguridad laboral para entender los efectos de prácticas organizacionales, como son reducción de personal, trabajo flexible y feminización del trabajo, entre otros, y es preciso agregar que en el caso colombiano la Resolución 2646/2008 contempla además de efectos en la salud, consecuencias en el medio laboral y en los resultados del trabajo, como son: ausentismo, accidentalidad, rotación de mano de obra, desmotivación, deterioro del rendimiento, clima laboral negativo, entre otros.
3. Investigación sobre intervenciones orientadas a prácticas en el lugar de trabajo, tales como rediseño del trabajo, promoción individual de la salud y rehabilitación laboral.

El mundo actualmente se desarrolla con largas jornadas de trabajo, que a su vez demandan exigencias emocionales y cognitivas derivadas de la incertidumbre, competencia hostil, condiciones injustas, desequilibrio entre trabajo y familia y recursos disponibles. Según el autor, a estos problemas hay que agregar riesgos físicos, químicos, vacíos legales en las legislaciones correspondientes y modelos o paradigmas relacionados con los problemas, rebasados por una realidad dinámica y deteriorada.

Acorde con Juárez (2007) temas como factores psicosociales organizacionales del trabajo, estrés, salud mental, bienestar psicológico y calidad de vida de los trabajadores deben generar estudios, diagnósticos para su detección, vigilancia e intervención a nivel individual, organizacional y social para desarrollar ambientes individuales, organizacionales y sociales saludables y así, lograr que los trabajadores desarrollen bienestar, salud y seguridad. Según el autor, el origen de la definición se coloca en el

campo de la salud ocupacional, sin embargo, diversas disciplinas integran su alcance: medicina general y sus áreas biomédicas, epidemiología, salud pública, estudios organizacionales, economía, ergonomía, sociología, ingeniería industrial y ambiental, antropología, psicología social, de la salud y ocupacional. Agregando, según párrafos anteriores de este texto, medicina córtico visceral, medicina psicosomática, psicología médica, medicina conductual y psicología clínica.

A pesar del reconocimiento que se ha hecho y que se está haciendo a este campo de las ciencias del comportamiento, es necesario hacer estudios científicos al respecto, así como legislar sobre factores psicosociales en el trabajo, ya que según Martínez y Hernández (2005) la legislación y el estudio de los factores psicosociales (FP) en el trabajo han cobrado importancia en el siglo XXI como una respuesta a fenómenos que se evidencian como complejos y novedosos y que son resultado de una economía y una sociedad globalizada, lo cual se ve reflejado en desregulación laboral, desempleo, subempleo, flexibilización de los procesos de trabajo y consecuentemente la degradación de las condiciones de trabajo, entre otros fenómenos.

Uno de los desafíos para la Psicología de la salud ocupacional es identificar el ambiente psicosocial en las organizaciones como una fuente de riesgo para la salud de los trabajadores. Es por ello que en el siguiente capítulo se expone lo relativo a factores psicosociales en el trabajo.

## Capítulo II. Factores Psicosociales y Factores Psicosociales de Riesgo en el trabajo

Los factores físicos, químicos, ergonómicos y biológicos en el trabajo han sido estudiados durante años. Sin embargo, las interacciones entre las personas y el ambiente en el que el trabajo es desarrollado han sufrido modificaciones como por ejemplo el teletrabajo. Acompañado de la globalización, se hace imprescindible evaluar, no solo dichos factores, sino todos aquellos que ayuden a las empresas a competir a nivel global. Existe una tendencia a enfocarse a dichos factores, sin embargo, existen fenómenos como la violencia y acoso en el trabajo que no califican dentro de los factores mencionados. Como resultado, las enfermedades y accidentes laborales han cambiado hacia una situación en la que los riesgos de origen psicosocial y sus consecuencias han cobrado protagonismo, por el incremento de la frecuencia con que aparecen implicados en el origen de las bajas laborales ocasionadas por problemas de salud con origen en el trabajo o la accidentabilidad laboral.

Históricamente, la atención sobre la amenaza a la salud proveniente del trabajo se ha centrado en los riesgos físicos, químicos y ambientales. Los daños directos más inmediatos a la salud suelen provenir de tales factores, causantes en su mayor parte de los accidentes y las enfermedades laborales o relacionadas con el trabajo. Es por ello que la legislación europea, y la mundial en general, se ha ocupado principalmente de tales factores mediante la legislación adecuada que trata de prevenir y controlar tales riesgos. (Bernabeu, Perdiguero y Zaragoza, 2000). Sin embargo, existen otros aspectos de carácter psicosocial que refieren a las condiciones de trabajo, su organización y gestión mismos que pueden resultar peligrosos o dañinos para la salud del trabajador a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos como el estrés (OIT, 1986; 2011).

De acuerdo con Moreno y Garrosa (2013), los tres sucesos históricos que han marcado y cambiado la idea que se tiene sobre los factores que ponen en riesgo la salud de los trabajadores son:

1. La aparición de los sindicatos. Es a partir del siglo XIX cuando surgen los movimientos sindicales a favor de los derechos de los trabajadores, siendo el primer hecho histórico y el más importante para la mejora de las condiciones laborales en todo sentido y por supuesto, para el beneficio de la calidad de vida del ser humano. Con ello, los sindicatos ingleses y franceses lograron que en 1964 se fundara la Asociación Internacional del Trabajo para finalmente elaborar leyes para mejorar las condiciones de trabajo, en este aspecto la creación de los sindicatos fue un hecho significativo.
2. La reconsideración por parte de las organizaciones de la salud en el trabajo. Posterior al comienzo del desarrollo industrial y tecnológico; se le otorgó una mayor importancia a la división de trabajo y la concientización de lo que implicaba el alto coste de los accidentes y enfermedades laborales, así como de las bajas laborales derivadas de dichas situaciones (Quick, Quick, Nelson y Hurrell, 1997, p.31). A este hecho se le añade el desarrollo de áreas de

Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional que propiciaron la valoración del trabajador como uno de los bienes intangibles de la organización. (Herzberg, 1959; McGregor, 1960, p.31).

3. Cambios en las legislaciones estatales. Al finalizar la Segunda Guerra Mundial, se logró el desarrollo de constituciones estatales que acentuaron el derecho a la salud en el trabajo. A partir de la creación de leyes y de escritos que plasmaron y permitieron ver la salud como un derecho, que de no respetarlo y cumplirlo tendría su respectiva sanción. Los derechos de los trabajadores comenzaron a tomar fuerza, logrando un cambio importante en gran parte del mundo, las condiciones de los trabajadores siguieron mejorado de manera considerable, en especial los trabajos que implicaban un esfuerzo físico y se observó un progreso en el ambiente físico y de higiene, estas mejoras constantes permitieron la disminución de la tasa de morbilidad en los lugares de trabajo.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2010) fue al finalizar la Segunda Guerra Mundial que se comenzó a dar especial atención a la prevención de riesgos laborales, comenzando por la evacuación de estos riesgos, para así dar paso a el control y prevención de riesgos, en esta época se hablaba principalmente de los riesgos físicos, químicos y ambientes, ya que los trabajos prioritarios eran del sector secundario.

De acuerdo con datos proporcionados por la Organización Mundial de la Salud, a nivel mundial:

*“Cada 15 segundos, un trabajador muere a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo. Cada 15 segundos, 153 trabajadores tienen un accidente laboral. Cada día mueren 6.300 personas a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo – más de 2,3 millones de muertes por año. Anualmente ocurren más de 317 millones de accidentes en el trabajo, muchos de estos accidentes resultan en absentismo laboral. El coste de esta adversidad diaria es enorme y la carga económica de las malas prácticas de seguridad y salud se estima en un 4 por ciento del Producto Interior Bruto global de cada año” (OIT, 2017).*

En México, el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) registró en 2018 un total de 280,581 accidentes y enfermedades de trabajo (2018). Sin embargo, este número pertenece a los trabajadores que se encuentran dados de alta ante el Seguro Social, cifra que aumentaría en caso de que todo trabajador contara con seguro y fuera específicamente parte del instituto. No obstante, este número disminuyó a comparación del año anterior, que tuvo un total de 523, 527 accidentes y enfermedades de trabajo registrados.

Con base en las estadísticas proporcionadas por el IMSS, se ha visto una disminución en los últimos años de accidentes y enfermedades de trabajo, lo que significa que se ha hecho un esfuerzo considerable por crear una cultura de seguridad en las empresas y, por otro lado, la relevancia que se le ha estado

otorgando a la psicología del trabajo. Actualmente no sólo se está en la búsqueda de crear procedimientos y prácticas estandarizados sino el tener en mente un conjunto de valores que resalten la importancia de seguirlas. Ya no se trata sólo de evitar daños, lesiones y enfermedades sino de ver la salud como un valor principal. En realidad, el objetivo central debería y debe ser que las condiciones físicas y mentales de todo trabajo sean las adecuadas y que está sea la forma de pensar de la población en general, que se persiga y consiga un estado de bienestar general de los trabajadores con la finalidad de tener una participación plena en la productividad y funcionalidad de la organización (Moreno y Garrosa, 2013). Desde esta perspectiva, la salud mental resulta en un beneficio para el capital humano, y para la misma organización.

Moreno y Garrosa (2014) mencionan que, para ser eficiente, la salud de los trabajadores no se puede reducir a programas de prevención, que a pesar de ser necesarios, no lograrían un verdadero cambio si no se integra la salud laboral en los objetivos principales de la empresa así como a sus valores base.

Para Jodar y Benavides (2016) las condiciones laborales son todos los factores de la organización que pueden afectar a la salud de los trabajadores. El daño provocado en los trabajadores no es principalmente por un error de este por descuido o desinformación, en muchas ocasiones son consecuencia de las condiciones laborales y el efecto principal es el proveniente del contexto en el que se trabaja. Como se ha mencionado anteriormente, el estudio de daños a la salud mental es escaso y desde la perspectiva de diferentes autores los factores psicosociales subrayan únicamente las condiciones laborales que se derivan estrictamente dentro de la organización. Aquí se puede comenzar a hablar de la gravedad de dicha limitación ya que toda condición psicosocial ya sea dentro o fuera del trabajo puede tener efectos leves, medios o graves.

Actualmente, se están llevando a cabo más investigaciones que intentan explicar los riesgos psicosociales y sus consecuencias asimismo se opta por mantener una visión donde se contemple la prevención y evitación del desarrollo de enfermedades y accidentes a causa del trabajo inclusive de mantener y desarrollar el bienestar en el trabajo puesto que muchos casos sólo se logra la intervención una vez que existe el riesgo finalmente las condiciones laborales y el estado de salud de los trabajadores a nivel de contraste y reflejo de la calidad de vida de un país (Uribe,2016).

En este orden de ideas, vale la pena revisar algunas cifras de países desarrollados relacionados con los factores psicosociales, de aquí en adelante FP, y su impacto en la salud de los trabajadores, con el objetivo de tener indicadores que sirven de referencia frente a la carencia de estudios relacionados con FP en México (Martínez y Hernández, 2005):

"...en Estados Unidos, el gasto nacional asociado con el tratamiento de la depresión se sitúa entre 30 000 y 44 000 millones de dólares al año y llega a afectar a una décima parte de los adultos en edad de trabajar, con una pérdida de aproximadamente 200



millones de días de trabajo anuales...en Finlandia, más del 50% de los trabajadores sufren algún tipo de síntomas relacionado con el estrés, tales como la ansiedad, sentimientos depresivos, dolor físico, exclusión social y trastornos del sueño; el 7% de los trabajadores finlandeses padecen de cansancio severo...los trastornos de la salud mental son ya la principal causa de pensiones por incapacidad en este país...en Alemania, el monto total de la producción perdida por el ausentismo atribuible a trastornos de la salud mental y se estima en más de 5 000 millones de marcos anuales...en el Reino Unido, casi tres de cada 10 empleados sufren anualmente problemas de salud mental y numerosos estudios indican que son comunes al estrés provocado por el trabajo y las enfermedades que causa; la depresión, en particular, es un problema tan extendido que uno de cada 20 británicos en edad de trabajar está padeciendo una depresión importante...en Polonia, las estadísticas de salud pública indican la existencia de un número creciente de personas que están recibiendo asistencia de salud mental, especialmente individuos aquejados por trastornos depresivos: una tendencia que puede estar relacionada con la transformación socioeconómica del país y con los consiguientes aumentos de paro o desempleo, inseguridad en el empleo y descenso de los niveles de vida..." (OIT, 2012).

Martínez y Hernández (2005), quienes consultaron diversas fuentes, indican que en Holanda el estrés y la fatiga psicológica se correlacionan con las condiciones y la carga de trabajo; en Bélgica, 94 000 trabajadores del sector privado se encuentran incapacitadas por desórdenes psicológicos y motores; en la Unión Europea desde un punto de vista social y económico, se ha documentado que se gasta entre el 3 y 4% del producto interno bruto (PIB) en problemas de salud mental, tendiendo a ser la principal causa de incapacidad con un gasto aproximado de 20 millones de euros al año por problemas relacionados con el estrés y la tensión mental; en Austria, el 13.9% de hombres y el 22.6% de mujeres sufren de invalidez y se han jubilado debido a enfermedades neurológicas y psiquiátricas; en Luxemburgo, el 17% de días de enfermedad son causados por problemas psicossomáticos; en Países Bajos se reportan los desórdenes mentales como el 32% de causa de incapacidad y en Suecia, el 14% de 15 mil trabajadores reportó enfermedades relacionadas con estrés y tensión mental. Según las autoras, en México es fácil observar en estadísticas de medicina del trabajo índices altos de invalidez junto con fenómenos de desempleo, de crisis económicas y ausentismo en los centros de trabajo, entre otros.

Frente a la ausencia de información dura sobre la relación entre trabajo, salud y FP (Martínez y Hernández, 2005) se recomienda que en virtud de que lo que está en juego es la integridad de los trabajadores mexicanos es importante, definir, clasificar y considerar las repercusiones de los FP con seriedad, tomando en cuenta el impacto social y económico ya demostrado en otros países y que sin duda en el nuestro debe existir inevitablemente; con base en lo anterior, las autoras sugieren diversas alternativas para aplicar en el contexto mexicano:

"Creemos que es fundamental dotar a los trabajadores de un mayor control sobre su proceso laboral. Es decir, restituirles la capacidad para decidir el ritmo al cual se debe desarrollar el trabajo, el momento en que debe ser suspendida la actividad, etc; así como planear espacios de participación de los trabajadores para la toma de decisiones del propio trabajo desarrollado...la incorporación de un mayor número de pausas

durante la jornada de trabajo, que permita un espacio de relajamiento para el cuerpo y la mente...un mayor número de investigaciones que den cuenta de cómo las formas en que se organizan los procesos laborales provocan daños en los trabajadores...con la participación de diversas disciplinas, tales como psicología, sociología, medicina, entre otras..." (Martínez y Hernández, 2005, p.6)

Pero tal vez la principal alternativa propuesta (Martínez y Hernández, 2005) es la necesaria consideración de que se reformen las leyes que rigen la vida laboral, con una visión preventiva y que reconozca el conjunto de síntomas, molestias y trastornos ocasionados por el trabajo, pero ignorados en la legislación, dando como ejemplo los trastornos del sueño, las úlceras, migrañas e inclusive infartos, los cuales pueden ser reconocidos siempre y cuando sucedan en el centro de trabajo, pero que bien podrían ser reconocidos como enfermedades profesionales ocasionadas por el trabajo y no esperar a que imposibiliten el trabajo para ser consideradas. Finalmente, proponen la necesidad de reconocer que la productividad y la salud no son elementos en polos opuestos, sino que pueden acompañarse en bien de la economía de la nación y la salud de la fuerza laboral.

### ***2.1. Definición de un Factor Psicosocial en el Trabajo***

El concepto de Factores Psicosociales en el trabajo es relativamente nuevo. En 1984, se publicó el documento "Los factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control" por la Organización Internacional del Trabajo. Desde aquel momento se reconoció la importancia de los efectos reales en el desempeño laboral, una oportunidad para la formulación objetiva de teorías en el área y la complejidad que esto conllevaba debido a que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y abarcan muchos otros aspectos (OIT, 1986). Esta fue una de las primeras referencias oficiales en torno al tema. Las primeras listas de riesgo psicosociales abarcaban una gran cantidad de aspectos como por ejemplo: la mala utilización de habilidades, la sobrecarga en el trabajo, la falta de control, el conflicto de autoridad, la desigualdad en el salario, la falta de seguridad en el trabajo, los problemas de las relaciones laborales, el trabajo por turnos y el peligro físico. (OIT, 1986).

El segundo documento importante en relación con los factores psicosociales fue redactado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) 1988 con el nombre "Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud" este documento plantea una diferenciación importante acerca de los factores; manifestado el doble efecto que pueden tener los factores psicosociales, ya que estos pueden ser positivos o negativos (Kalimo, El Batawi, & Cooper, 1988). En este sentido Cooper (1994) y Williams (1994) mencionan que desde el punto de vista legal, pareciera que las acciones deben girar en torno a evitar un daño, en la obligación de no causar lesiones a la salud del trabajador, pero se sigue sin plantear la repercusión positiva que conllevan los factores. Por tanto, la preparación positiva de los factores psicosociales laborales, se tendría que ver como la inversión de seguridad y salud laboral, favoreciendo así el desarrollo de las organizaciones con trabajadores saludables.

El concepto de factores psicosociales fue definido por el comité mixto OIT/OMS en 1984 como “aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionadas con la organización, contenido y realización del trabajo susceptibles de afectar tanto al bienestar y la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores como al desarrollo del trabajo.”

Es importante diferenciar entre factores psicosociales y factores psicosociales de riesgo. El primer concepto es meramente descriptivo, haciendo referencia a la estructura organizacional (Mintzberg, 1993). Mientras que, la OIT define como riesgo al “elemento o conjunto de elementos que estando presentes en las condiciones de trabajo, pueden desencadenar una disminución en la salud del trabajador” (2011). De acuerdo con lo anterior, los factores psicosociales son descriptivos, pueden referirse a la estructura organizacional, a la cultura de la organización, al clima laboral, al liderazgo, ambiente físico, etc., éstos pueden ser favorables o desfavorables para la realización de un trabajo o para la calidad de vida del trabajador. En el primero de los casos, el percibir un factor como favorable, este va a influir de manera positiva en el desarrollo personal del trabajador, tanto en la empresa como fuera de ella. Mientras que, en el segundo caso, los factores cuando se les percibe como desfavorables llegan a tener consecuencias en la salud y bienestar de los individuos ya sea de manera física o psicológica (Gil, 2014), éste último abarcaría lo que es un factor psicosocial de riesgo.

A raíz de estos escritos, en la década de los ochenta se desarrollaron las primeras conceptualizaciones del tema y de los efectos sobre la salud, por lo que cada vez más personas se comenzaron a referir a los factores psicosociales como determinantes incluso de la conducta humana (Moreno y Garrosa, 2013).

## ***2.2. Características, consecuencias y efectos de los factores***

De acuerdo con Moreno y Garrosa (2013) los factores psicosociales comparten ciertas características debido a su propia naturaleza y el efecto que provocan sobre la salud presentadas a continuación:

1. Su efecto generalizado es la respuesta de estrés. Como consecuencia de los factores psicosociales, el organismo de un individuo genera una respuesta de alarma, debido a la amenaza que se está percibiendo o de un posible daño presente. Otra manera de manifestarse y que resulta observable e incluso cuantificable es en el número de errores o accidentes registrados, las altas tasas de ausentismo, la rotación de personal, la frecuencia de quejas por parte de los empleados, entre otras. Finalmente, las consecuencias del estrés afectan y minimizan la capacidad tanto adaptativa como funcional de los trabajadores
2. Dificultad de objetivación. Como se menciona en la definición dada por la OIT, los factores psicosociales se basan en “las percepciones y experiencias” por lo que a pesar de los múltiples esfuerzos por tener indicadores de medición en la mayoría de los casos se realizan evaluaciones que se complementan con narraciones de experiencias

y preocupaciones de los evaluados; demostrando la dificultad por encontrar unidades de medida objetiva.

3. Se extiende en el espacio y tiempo. Los factores psicosociales no se pueden ubicar en un lugar en específico ni es posible precisar en qué momento van a ocurrir. Ejemplo de ello es la cultura organizacional, el tipo de liderazgo, el clima organizacional que son características generales del contexto de una organización.
4. Tienen escasa cobertura legal: al contrario de las lesiones físicas o enfermedades provocadas por el trabajo que han de ser vigiladas y sancionadas por el Estado, los factores psicosociales en su caso, se sancionarán si se produce un daño a la salud, un término general que no representa una verdadera amenaza para los directivos, incluso para los mismos trabajadores por su falta de atención y de la importancia que se le otorga a la salud mental.
5. Afectan a otros riesgos. El ser humano es finalmente una unidad funcional, en la que todo factor externo, logrará afectar de alguna manera su totalidad. Es por ello que se le asigna el término de biopsicosocial o sistema, por lo tanto las consecuencias son aún mayores, incrementando el riesgo del factor y su alta probabilidad de afectar tanto aspectos físicos como mentales de la persona.
6. Los efectos están moderados por variables personales. El que un factor afecte en mayor medida a un trabajador dependerá principalmente de su percepción basada en experiencias personales, biografía personal, acontecimientos pasados. El mismo factor puede resultar positivo para un trabajador, mientras que para otro resultará negativo; en este caso también es importante reconocer la capacidad de solución de problemas de la persona o la de sobrellevar situaciones negativas. Otro tipo de variables moderadoras son la confianza en uno mismo, del optimismo, la motivación de logro, etc.
7. Dificultad de intervención. La mayoría de las soluciones en cuestión laboral son para riesgos de seguridad e higiene, siendo soluciones claras y que pueden llevarse a cabo casi de manera inmediata; por otro lado, en el caso de los factores psicosociales las soluciones y los resultados no parecen ser claros y seguros. Es por dicha razón que los encargados de las empresas prefieren no hacer grandes inversiones a evaluaciones.

De acuerdo con Cox & Griffiths (1996) los factores psicosociales más importantes son:

1. Contenido del trabajo. Falta de variedad en el trabajo como ciclos cortos de trabajo como trabajo fragmentado y sin sentido como o bajo uso de habilidades como alta incertidumbre.
2. Sobrecarga y ritmo. Exceso de trabajo ritmo de trabajo alta presión temporal plazos urgentes de finalización.
3. Horario laboral. Cambio de turnos cambio nocturno horarios inflexibles horario de trabajo imprevisible jornadas largas o sin tiempo para la interacción.
4. Control. Baja participación en la toma de decisiones, baja capacidad de control sobre la carga de trabajo y otros factores laborales.
5. Ambiente y equipos. Condiciones malas de trabajo, equipos de trabajo inadecuados, ausencia de mantenimiento de los equipos, falta de espacio personal, escasa luz o excesivo ruido.

6. Cultura organizacional y funciones. Mala comunicación interna, bajos niveles de apoyo, falta de definición de las propias tareas o de acuerdo en los objetivos organizacionales.
7. Relaciones interpersonales. Aislamiento físico-social, escasas relaciones con los jefes, conflictos interpersonales, falta de apoyo social.
8. Rol en la organización. Ambigüedad en el rol conflicto de rol y responsabilidad sobre personas.
9. Desarrollo de carreras. Incertidumbre o paralización de la carrera profesional baja o excesiva promoción, pobre remuneración.
10. Relación trabajo-familia demandas conflictivas entre el trabajo y la familia bajo apoyo familiar.
11. Inseguridad contractual. Trabajo precario trabajo temporal incertidumbre del futuro laboral insuficiente remuneración.

Por otra parte, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo ( Brunn& Milczarek, 2007) considera que entre los riesgos psicosociales menciona 10, que han sido los más importantes, estos son: los contratos precarios en el contexto de un mercado inestable, aumento de la vulnerabilidad de los trabajadores por la globalización, nuevas formas de contratación, inseguridad en el puesto de trabajo, desequilibrio de vida laboral y personal, adicción al trabajo, la tecnoadicción, presentismo, karoshi, karojisatsu. Como se observa, algunos riesgos psicosociales son comunes a pesar de la distancia geográfica, sin embargo riesgos como “Karoshi” y “Karojisatsu” son comunes en países industrializados como Japón.

Siguiendo esta línea, cada país cuenta con leyes que tienen como objetivo la disminución de enfermedades tanto físicas como mentales partiendo del supuesto que las enfermedades también dependen de la ubicación geográfica. Si los factores psicosociales pueden llegar a producir periodos temporales o permanentes de incapacidad o plenitud laborales (Delgadillo, 2011) es menester crear protocolos, normas o leyes para regularlos.

Algunas consecuencias y efectos de los riesgos psicosociales son (Roozeboom, Houtman, & Van den Bossche (2008):

1. Problemas relacionados con la salud: relacionados a la física y mental, consumo de sustancias.
2. Actitudes ante la empresa: satisfacción laboral, implicación laboral, conductas contraproducentes.
3. Tiempos de trabajo: rotación de personal, presentismo, bajas laborales, duración de las bajas.
4. Costos económicos: accidentes de trabajo, pérdida de materiales, rendimiento productividad.

### ***2.3. Factores de riesgo psicosocial en México***

En el caso específico de México, uno de los primeros pasos que ha dado el país en materia laboral ha sido la implementación de la llamada NOM-035-STPS-2018 mejor conocida como NOM 035 publicada en el Diario Oficial de la Federación el 23 de octubre de 2018 Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo-Identificación, Análisis y Prevención.

Las Normas Oficiales Mexicanas son emitidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, las cuales determinan las condiciones mínimas necesarias en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, a efecto de prevenir accidentes y enfermedades laborales.

### ***2.3.1. NOM 035: Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo-Identificación, Análisis y Prevención***

La NOM 035 tiene como objetivo: “Establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo” (DOF, 2018).

Asimismo, define a los Factores de Riesgo Psicosocial como: “Aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral al trabajador, por el trabajo desarrollado” (DOF, 2018).

Los factores considerados como factores de riesgo psicosocial, y que de acuerdo con la norma se deben identificar y analizar son:

1. Las condiciones en el ambiente de trabajo.
2. Las cargas de trabajo.
3. La falta de control sobre el trabajo.
4. Las jornadas de trabajo y rotación de turnos que excedan los establecido por la Ley Federal del Trabajo.
5. La interferencia en la relación trabajo-familia.
6. El liderazgo negativo y relaciones negativas en el trabajo.
7. “Entre otros”.

Mientras que los elementos que se deben evaluar como parte del entorno organizacional son:

1. El sentido de pertenencia de los trabajadores a la organización.
2. La formación para la adecuada realización de las tareas encomendadas.
3. La definición precisa de responsabilidades para los miembros de la organización.
4. La participación proactiva y comunicación entre sus integrantes.
5. La distribución adecuada de cargas de trabajo con jornadas laborales regulares.
6. La evaluación y el reconocimiento del desempeño.

Además, es conveniente señalar que la práctica de exámenes médicos y/o evaluaciones psicológicas a los trabajadores, se realiza a aquellos expuestos a violencia laboral y/o a los factores de riesgo psicosocial, cuando existan signos o síntomas que denoten

alguna alteración a su salud y el resultado de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial, así lo indique. Estas se pueden llevar a cabo en instituciones de seguridad social y/o privada. Asimismo, deben realizarse con lo establecido por las Normas Oficiales Mexicanas emitidas por la Secretaría de Salud y/o la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

La NOM 035 rige en todo el territorio nacional y aplica en todos los centros de trabajo. Sin embargo, las disposiciones de esta norma aplican de acuerdo con el número de trabajadores que laboran en el centro de trabajo. Derivado de lo anterior, existen tres niveles:

1. Centros de trabajo donde laboran hasta 15 trabajadores;
2. Centros de trabajo donde laboran entre 16 y 50 trabajadores, y
3. Centros de trabajo donde laboran más de 50 trabajadores.

Por lo que el centro de trabajo debe determinar en qué nivel se encuentra, para que cumpla con las disposiciones que le corresponden de acuerdo con el número de trabajadores que emplea.

La NOM 035 se propuso como proyecto en el año 2016 ante el Comité Consultivo Nacional de Normalización de Seguridad y Salud en el Trabajo, una vez aprobado se publicó en el diario oficial de la federación en el 2018 para su consulta pública con la finalidad de que los interesados presentaran sus comentarios ante el comité. Finalmente, cuando se dio respuesta a estos comentarios, surge la norma NOM-035-STPS-2018, Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo-Identificación, Análisis y Prevención descrita anteriormente.

Actualmente, la NOM 035 se encuentra completamente vigente desde el 23 octubre de 2020. Este proceso se llevó a cabo en dos etapas, las cuales delimitaron los requisitos con los que los centros de trabajo tenían que cumplir a saber:

- 1ª. Etapa – 23 de octubre de 2019. La política; las medidas de prevención; la identificación de los trabajadores expuestos a acontecimientos traumáticos severos, y la difusión de la información.
- 2ª. Etapa – 23 de octubre de 2020. La identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial; la evaluación del entorno organizacional; las medidas y acciones de control; la práctica de exámenes médicos, y los registros.

Los centros de trabajo no tienen la obligación de realizar la contratación de externos para cumplir con la normatividad, pues contiene Guías de Referencia, que facilitan la aplicación de manera unilateral. La STPS no valida, certifica, aprueba o autoriza a ningún consultor para la aplicación de la NOM-035-STPS-2018, y lo que el empleador debe conocer muy bien son las obligaciones, que aplican según el tamaño del centro de trabajo.

Las Guías de referencia describen la forma en que pueden desarrollarse algunas obligaciones por el propio centro de trabajo y dar cumplimiento con las mismas, la

norma puede consultarse

en [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018)

### **2.3.2. Oportunidades de NOM 035**

Una aclaración importante es que la NOM 035 analiza los factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral y evalúa las condiciones en la que se desarrollan las actividades, no evalúa el estrés del trabajador o analiza su perfil psicológico.

Aun cuando la NOM 035 es uno de los primeros pasos para dignificar las condiciones de trabajo en México, el camino aun es largo por recorrer, ya que se trastocan diversos intereses y en lo que a la psicología organizacional corresponde una oportunidad teórica-metodológica. Tal como lo señala Patlán-Pérez (2020) estas oportunidades son:

1. No hay un modelo teórico que sustenta a los factores de riesgo psicosocial.
2. Carece de un método explícito para la identificación, análisis, evaluación y prevención de los factores de riesgo psicosocial. A pesar de contar con Guías de Referencia, la norma contempla como necesidad de acción por ejemplo de acuerdo al nivel del riesgo a saber en un riesgo “muy alto”: Se requiere realizar el análisis de cada categoría y dominio para establecer las acciones de intervención apropiadas, mediante un Programa de intervención que deberá incluir evaluaciones específicas<sup>1</sup>, y contemplar campañas de sensibilización, revisar la política de prevención de riesgos psicosociales y programas para la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral, así como reforzar su aplicación y difusión. Los centros de trabajo no tienen la obligación de realizar la contratación de externos para cumplir con la normatividad. La STPS no valida, certifica, aprueba o autoriza a ningún consultor para la aplicación de la NOM-035-STPS-2018, y lo que el empleador debe conocer muy bien son las obligaciones, que aplican según el tamaño del centro de trabajo.
3. Solo dos factores de riesgo psicosocial señalan cuando existe riesgo psicosocial a saber: falta de control sobre el trabajo y las jornadas de trabajo y rotación de turnos (Art. 8.2)
4. Los factores de riesgo psicosocial son diferentes en el Art. 7.2, el Art. 8.2 y en las categorías, dominios y dimensiones señaladas en las guías de referencia II y III.
5. La denominación de factores se presenta de manera inconsistente a veces de forma positiva y otras de forma negativa por ejemplo interferencia en la relación trabajo-familia versus equilibrio en la relación trabajo-familia.
6. Existen FRP que no se miden: apoyo social información y comunicación capacitación y adiestramiento.
7. La denominación de los FRP es inconsistente a saber:
  - a. Se presentan como ausencia que denota una problemática por ejemplo falta de control sobre el trabajo limitada o nula posibilidad de desarrollo limitada



- o inexistente capacitación escasa o nula retroalimentación del desempeño etcétera.
  - b. Sin una connotación positiva o negativa por ejemplo carga de trabajo relaciones sociales en el trabajo etcétera.
8. Existen inconsistencias en los factores que integran el entorno organizacional tanto en lo señalado en el art 7.3 como en los dominios y dimensiones de la guía de referencia III (Ver tabla 3).

**Tabla 3.**

*Cuadro comparativo: Factores que integran el entorno organizacional*

Guía de referencia III	Artículo 7.3
Dominio: Reconocimiento del desempeño Dimensión: escasa o nula retroalimentación del desempeño y escasa o nulo reconocimiento y compensación.	a) El sentido de pertenencia de los trabajadores a la empresa.
Dominio: Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad: Dimensión: Limitado sentido de pertenencia e Inestabilidad laboral.	b) La formación para la adecuada realización de las tareas encomendadas.  c) La definición precisa de responsabilidades para los trabajadores. d) La participación proactiva y comunicación entre el patrón, sus representantes y los trabajadores. e) La distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas laborales regulares. f) La evaluación y el reconocimiento del desempeño.

Nota: la guía de referencia III considera dominios y dimensiones mientras que en el artículo 7.3 de la NOM-035 considera 6 factores. Fuente: elaboración propia.

9. La norma mexicana no señala el proceso de construcción de los cuestionarios y carece de datos acerca de la confiabilidad y validez de los cuestionarios señalados en las guías de referencia II y III. Respecto a esto, Littlewood, Uribe, & Rodríguez, (2020) llevaron a cabo un estudio en el que se obtuvo la confiabilidad y validez de estos cuestionarios. Los resultados confirman que las 5 Categorías cumplen con un Alfa de Cronbach mínimo de .70, pero no satisfacen los criterios de validez de constructo derivados de un Análisis Factorial Exploratorio y un Análisis Factorial Confirmatorio, conforme a los requisitos del numeral 7.5 de la NOM-035, que deben observar los centros de trabajo que decidan aplicar su propio cuestionario a saber (ver tabla 4):

**Tabla 4.**

*Cuadro comparativo: requisitos de acuerdo NOM-035 y Littlewood, Uribe, & Rodríguez (2020)*

	Requisitos de acuerdo con la NORM-035	Resultados Littlewood, Uribe, & Rodríguez, (2020)
Índice de Bondad de Ajuste, GFI (Goodness of Fit Index)	Mayor a 0.90	0.462
Residuo cuadrático medio (RMSR)	Cercana a 0 y máximo 0.08	0.0874
Error de aproximación cuadrático medio, RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation)	Menor a 0.08	0.138
Parsimonia con el índice Ji cuadrada normada: X <sup>2</sup> /gl	Menor o igual a 5	26.5

Fuente: elaboración propia.

Otro estudio por llevado a cabo por Uribe, Gutiérrez, & Amézquita (2020) señala que a pesar de que el instrumento de la STPS (GRIII) cuenta con muy buena confiabilidad (entre .67 y .93); el Análisis Factorial Confirmatorio no muestra propiedades de validez para ajustes y calificación.

10. Los niveles de riesgos psicosocial se presentan solamente para la calificación global la calificación de categorías y de dominios, sin embargo, no se presentan para cada dimensión las acciones para cada nivel de riesgo. Estas son generales pues no se especifica lo que debe efectuarse para cada categoría, dominio y dimensión en cada nivel de riesgo.
11. Por último, existe un número variable de reactivos para cada dimensión lo que no permite determinar la confiabilidad a nivel de dimensiones existen dimensiones en las que se presenta un solo reactivo y otras en las que se presentan hasta 8 reactivos por otra parte no existe congruencia entre los reactivos presentados y la definición de cada FRP lo que lleva a cuestionar su validez.

La NOM-035 presenta fortalezas en cuanto a ser, por primera vez en muchos años, aquella norma que propone la evaluación de factores de riesgo psicosocial por parte del Estado (STPS) en México. Sin embargo, también presenta incongruencias e inconsistencias además de debilidades teóricas y metodológicas para la identificación, análisis, evaluación y prevención de los FRPS lo que llevará a la

necesidad de plantear a futuro mejoras en esta norma. El departamento o personal encargado de realizar esta tarea deberá contar con las herramientas, teorías y metodologías para hacerlo adecuadamente. Es por esto que en el último capítulo de esta tesis se expone lo referente a la construcción de un instrumento de medición y todas las propiedades psicométricas con las que debe cumplir.

Se concluye, que condiciones psicosociales desfavorables pueden ser el origen de la aparición tanto de determinadas conductas y actitudes inadecuadas en el desarrollo del trabajo, como de determinadas consecuencias perjudiciales para la salud y para el bienestar del trabajador. Diversos meta-análisis demuestran que el compromiso es inverso al estrés en sus tres dimensiones (Matheieu & Zajac, 1990). Siguiendo esta línea, el compromiso organizacional puede ayudar a prevenir y/o tratar los factores de riesgos psicosocial, ya que conjuga en el desarrollo de las actividades laborales de los empleados impactando en el desempeño de estos. Arias-Galicia y Heredia-Espinosa en (1999) comentan que en las organizaciones problemas como el estrés, los conflictos obrero-patronales, el ausentismo y el abandono de la organización pueden ser producto del disgusto o el desprecio hacia la organización ya que una persona puede desempeñar un trabajo obligado por un contrato, pero sin una liga afectiva que le haga agradable su estancia en una organización. Lo anterior está relacionado no sólo con el compromiso legal sino con un compromiso psicológico. A lo largo del siguiente capítulo se muestra el análisis del compromiso organizacional así como el modelo de los tres componentes de Allen y Meyer (1984) antecedentes, beneficios y consideraciones teóricas.

### Capítulo III. Compromiso organizacional

Según Arias-Galicia (2015) y de acuerdo con Price Waterhouse Consulting, México es el país de América Latina con el mayor porcentaje anual de rotación externa de personal (17%), mientras que en América Latina es de 11.2%, en Europa 10% y en Estados Unidos 8.4%; estadísticas oficiales de 2014 en México (INEGI) en un trimestre más de 8 millones de personas dejan su empleo, seguramente con costos personales para los trabajadores, pero también económicos para las empresas y el país.

El interés de la organización por las necesidades del personal aumenta las posibilidades de desarrollar en él compromiso organizacional. Una característica de las personas es su necesidad de formar vínculos y sentirse parte de un grupo; precisamente, el sentido de pertenencia juega un papel importante en el desarrollo del compromiso. Dentro de las organizaciones, esta necesidad puede satisfacerse cuando al personal no se le limita únicamente a sus actividades, también ocurre cuando se le incluye para tomar parte en las decisiones de la empresa. Esto se puede lograr a través del compromiso organizacional.

El bienestar de los empleados de toda organización es esencial para el cumplimiento de las metas organizacionales. Si los empleados están identificados con la organización en la que trabajan, mayor es la probabilidad de que permanezcan en ella y posibiliten el desarrollo de habilidades y capacidades colectivas, formando equipos de trabajo cohesionados que conducirán a la organización a ser más eficiente en el cumplimiento de sus objetivos (Mowday, Porter y Steers, 1982).

La evidencia empírica indica que la estabilidad del servicio de un empleado se obtiene cuando las instituciones logran comprometerlos. En este sentido, el análisis del compromiso organizacional ha ido adquiriendo cada vez más fuerza (p.e. Cantisano, Lisbona, Palací y Alonso, 2004; Rodríguez, Salvador, Boada, González, & Agulló, 2007; Salvador, 2005), siendo las aportaciones de Allen y Meyer (1984) las que han provocado un mayor impacto.

Por su parte, Bozeman y Perrewé (2001) mencionan que en las últimas décadas la investigación en las organizaciones se ha enfocado con gran énfasis la atención en el constructo de compromiso organizacional (p.e. Buchanan, 1974; Cook y Wall, 1980; Franklin, 1975; Hrebiniak y Alutto, 1972; Hunt y Moragn, 1994; Meyer y Allen, 1984; 1991; Mowday, Porter y Steers, 1982; O'Reilly y Chatman, 1986; Reichers, 1985; White, Parks, Gallagher, Tetrault y Wakabayashi, 1995; en Bozeman y Perrewé, 2001).

La importancia del compromiso organizacional se debe a que influye directamente en las actitudes y conductas de los individuos, tales como aceptación de la metas,

valores y cultura de la organización, niveles bajos de ausentismo y poca rotación (Allen y Meyer, 1991; Betanzos y Paz, 2007).

En el contexto organizacional actual, se busca tener un equipo de trabajo altamente comprometido con los objetivos estratégicos de la organización, con un alto nivel de desempeño y bajos niveles de ausentismo y renuncia de sus trabajadores.

### ***3.1. Definición del compromiso organizacional***

De manera general, el compromiso organizacional se refiere al grado en que un empleado se identifica con la organización y sus metas, así como el deseo de permanecer en ella (Griffin, Evans, Lindsay, Velázquez, & Nuñez, 2019). A continuación, se presentan las definiciones de acuerdo con distintos autores.

Meyer y Allen en (1991) definieron el compromiso como un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización la cual presenta consecuencias respecto a la decisión para continuar en una organización o dejarla. Según estos investigadores el compromiso puede ser dividido en tres componentes afectivo, de continuidad y normativo así el compromiso puede tener origen en el deseo, la necesidad, o el deber de permanecer en una institución. Esta relación psicológica entre la organización y el individuo disminuye la probabilidad de renuncia y se considera una actitud multidimensional (Allen y Meyer, 1996).

Hellriegel y Slocum (2009) señalan que el compromiso organizacional es una actitud que el empleado tiene hacia toda la organización, no solo a su trabajo, como en el caso de la satisfacción laboral; de hecho, es más estable y duradera que esta.

Mathiew y Zajac (1990) mencionan que es una variable que se relaciona como antecedente correlato o consecuente de importantes constructos organizacionales como la motivación, el estrés, la satisfacción en el puesto, el involucramiento en el trabajo, las intenciones de renuncia y el maquiavelismo.

Según Mowday, Porter y Steers (1982) el compromiso se relaciona con tres factores:

- Una fuerte creencia y aceptación por las metas y valores de una organización.
- Una disposición o motivación a realizar un considerable esfuerzo por la organización.
- Un fuerte deseo de mantenerse como miembro de una organización.

El compromiso con la organización constituye tres aspectos (Hellriegel y Slocum, 2009; Ivancevich et al, 2006):

- Sensación de identificación con las metas de la organización.
- Sensación de participación en las obligaciones organizacionales.
- Sensación de lealtad hacia la organización

Por su parte, Chatman y O'Reilly (1986) la relación entre el empleado y la organización deriva de tres elementos:

- Obediencia: involucramiento instrumental con recompensas extrínsecas.
- Identificación: involucramiento basado en el deseo de pertenencia o afiliación.
- Internalización: involucramiento basado en la congruencia entre los valores del individuo y de la organización.

Entre los lineamientos para promover el compromiso organizacional están (Allen y Meyer 1991; Griffin y Moorhead, 2010; Herscovitch et al.,2002; Newstorm,2011):

- Dar a los individuos un trato justo y seguridad laboral.
- Permitirles participar en asuntos que se relacionan con su trabajo.
- Claridad de reglas y políticas.
- Inversión en individuos.
- Respeto y reconocimiento por los esfuerzos.
- Autonomía y participación del empleado.
- Hacer que los individuos se sientan valorados.
- Proveer al personal un ambiente laboral adecuado.

Sin embargo, también se encuentran factores que pueden inhibirlo (Newstorm,2011):

- Recriminación excesiva.
- Gratitud fingida.
- Inconsistencias e incongruencias.

### ***3.2. El Modelo de los Tres Componentes***

En 1990 Allen y Meyer hallaron en la literatura existente que el compromiso organizacional tiene como fundamento el apego psicológico. Con base en sus investigaciones propusieron el Modelo de Tres componentes, según el cual el compromiso organizacional es afectivo, de continuidad y normativo (Allen y Meyer, 1997).

El compromiso afectivo refleja un apego emocional, la identificación y los vínculos con la organización. La identificación con la empresa se manifiesta con actitudes como sentirse orgulloso de pertenecer a ella; los vínculos se forjan cuando los individuos perciben que sus necesidades psicológicas, principalmente, son satisfechas. (Allen y Meyer, 1991). Entonces, cuando una organización muestra interés por las necesidades de los individuos, estos desarrollan un vínculo afectivo; dicha relación los lleva a buscar el bien de la empresa.

Cuando el compromiso es de continuidad se debe a que existe un apego material; es decir, el compromiso es el resultado de una evaluación de las ganancias y pérdidas económicas y de esfuerzo (Allen y Meyer 1991). El empleado considera los bienes que recibe de la empresa para permanecer en esta a saber: planes de retiro, prima de

antigüedad, captación, así como la disponibilidad de otros empleos (Allen y Meyer, 1991; Ferrer, Ríos y Téllez, 2010).

Esto puede suceder, por ejemplo, cuando una persona observa que las ganancias de dejar un empleo son menores comparadas con las ganancias obtenidas por continuar en él. El compromiso es mayor cuando las posibilidades de encontrar otro empleo son escasas; entonces, a mayor posibilidad de pérdidas, mayor compromiso. De acuerdo con Ferrer, Ríos y Téllez (2010) las variables relacionadas con el compromiso de continuidad son la edad, antigüedad, nivel de educación y capacitación, ya que esto permite encontrar más alternativas laborales.

Finalmente, el compromiso normativo es cuando el individuo permanece con la organización debido a que se siente con la obligación de hacerlo; también es descrito como compromiso moral (Betanzos y Paz, 2007). El empleado puede sentirse en deuda por la oportunidad que su organización le brindó al contratarlo o las prestaciones que recibe de la misma (Allen y Meyer, 1991).

Allen y Meyer (1991) argumentan que este compromiso es el resultado de la internalización de presiones normativas. El empleado se siente con el deber de regresar los favores recibidos de la organización, de manera que se ve obligado a permanecer en ella aun cuando reciba ofertas atractivas de otra organización.

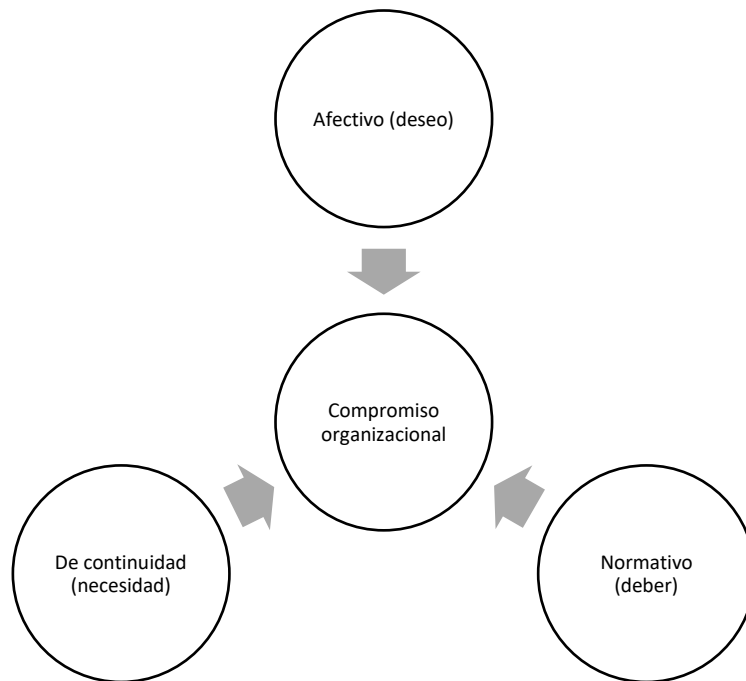
Otros autores proponen componentes que varían en el nombre, pero cuyo contenido es similar al propuesto por Allen y Meyer (1997, en Loli, 2007). Entre ellos se encuentra las propuestas de Lagomarsino (2003 en Loli, 2007): compromiso actitudinal, calculativo y normativo; Rocha y Peláez (2003 en Loli, 2007): compromiso de identificación, de membresía y lealtad.

Cabe mencionar que Allen y Meyer (1991) consideran el compromiso afectivo, de continuidad y normativo como componentes y no como tipos de compromiso. Asimismo, señalan que, en algún momento, los individuos experimentan en diferentes grados los tres componentes del compromiso. Por ejemplo, un empleado puede experimentar un fuerte deseo y necesidad por permanecer en la organización (compromiso afectivo y de continuidad), pero al mismo tiempo sentir poca obligación hacia ella (compromiso normativo). De esta forma, los tres componentes del compromiso pueden interactuar influyendo en las conductas de los individuos.

Estos componentes (afectivo, de continuidad y normativo) del compromiso están relacionados entre sí se influyen en los individuos de diversas formas. Según Chiang, Martín, Núñez y Salazar (2010) las personas con alto compromiso afectivo desean esforzarse en su desempeño; las personas con compromiso de continuidad se comprometen porque lo necesitan y las personas con compromiso normativo actúan porque deben hacerlo (fig.1). Un trabajador es menos propenso a renunciar cuando su compromiso con la organización es mayor (Allen y Meyer, 1991).

Figura 1.

***Componentes de compromiso organizacional***



Entonces, para entender la relación entre el individuo y la organización, se debe entender la fuerza de los tres componentes del compromiso, en conjunto y no clasificarla dentro de un tipo específico (Allen y Meyer, 1997).

El modelo de los tres componentes del compromiso implica que este tiene antecedentes que lo desarrollan, así como consecuencias en la conducta (Allen y Meyer, 1991).

***3.3 Antecedentes del compromiso organizacional***

Los antecedentes del compromiso varían de una persona a otra, aunque es posible encontrar factores en común; por ejemplo, en un principio el compromiso de los individuos está en función de sus características individuales, como su personalidad. Posteriormente, factores como la experiencia en su trabajo, remuneración, la relación con compañeros y jefes, condiciones laborales, entre otros, también influirán en su compromiso (Hellriegel y Slocum, 2009).



El compromiso afectivo, de continuidad y normativo se desarrolla de acuerdo con la experiencia personal o antecedentes (Allen y Meyer,1991). Para algunos autores (Allen y Meyer, 1996; Herschovitch, Meyer, Stanley y Topolnytsky,2002) el compromiso es un constructo multidimensional; de acuerdo con ellos, los elementos que intervienen en el desarrollo del compromiso varían de acuerdo con el componente.

El compromiso se fortalece porque se crean vínculos entre la persona, sus compañeros y la organización; así, por ejemplo, la antigüedad es un factor que ayuda a crear una actitud positiva hacia la organización (Hellriegel y Slocum,2009).

Eagly y Chaiken (1993, en Betanzos y Paz, 2007) sugieren que el compromiso organizacional tiene tres dimensiones: cognitiva, afectiva y comportamental. Por un lado, la dimensión cognitiva engloba las percepciones, conocimientos y creencias personales (Allen y Meyer, 1984, en Córdoba,2005). Por otro, la dimensión emocional se manifiesta cuando el individuo forma un vínculo con la organización debido a la percepción de que sus necesidades y expectativas son satisfechas. Por último, la dimensión comportamental es la manifestación de la actitud; es decir, del compromiso (Betanzos y Paz, 2007).

La dimensión cognitiva le permite a la persona discriminar las características de la organización con las que se puede identificar o no; una vez seleccionadas, la emocional establece el vínculo entre ambas- persona y organización- y, finalmente, el individuo puede decir su modo de actuar. Con base en lo anterior, se observa que los tres componentes interactúan entre sí para dar como resultado la actitud del compromiso; probablemente, de la combinación de las dimensiones depende de la faceta que predomine en la persona: afectiva, continua o normativa.

Para Allen y Meyer (1991) existen variables que pueden influir en el desarrollo del compromiso organizacional. Dependiendo del componente que predomine, algunas variables intervendrán más que otras:

Según el Modelo de los Tres Componentes, el compromiso afectivo se relaciona con las experiencias laborales que para el empleado resultan psicológicamente cómodas, como gerentes accesibles o trato equitativo entre el personal; y que mejoran sus competencias, como tareas desafiantes o retroalimentación (Allen y Meyer, 1996). Aunque se ha manejado que las variables demográficas como la edad, sexo o educación pueden influir en el comportamiento, su relación con el compromiso no es consistente. Sin embargo, características como la pertenencia, realización, autonomía, locus de control e interés en el trabajo parecen tener cierta correlación con él. Además, se considera que cuando el ambiente de trabajo coincide con las disposiciones de los individuos (por ejemplo, que cubran las necesidades laborales), estos tienden a desarrollar actitudes positivas hacia el trabajo (Allen y Meyer, 1991).

Otro factor, que pudiera estar relacionado con el compromiso afectivo es la estructura organizacional; es posible que la influencia se deba a la relación entre los supervisores y el personal, a la claridad de puestos o sentimientos de ser importante para la organización (Allen y Meyer, 1991).

Finalmente, las experiencias laborales satisfactorias para los individuos también se relacionan con el desarrollo del compromiso afectivo (Allen y Meyer, 1991; Herscovitch et al., 2002). Entre las experiencias satisfactorias se encuentran: poder cumplir con las expectativas que se tenían antes de entrar a laborar en la organización, equidad en las recompensas, confianza y apoyo organizacionales, claridad en el puesto y la ausencia de conflictos. También, existen experiencias relacionadas con la competencia que ayudan al desarrollo del compromiso afectivo: logro, autonomía, recompensas adecuadas según el desempeño, retos en el trabajo, oportunidad de ascenso y participación en la toma de decisiones de la empresa (Allen y Meyer, 1991).

El compromiso de continuidad tiene como base dos aspectos: las inversiones que el individuo ha hecho en la organización (por ejemplo, tiempo invertido) y la falta de alternativas laborales (Allen y Meyer, 1996). Para Allen y Meyer (1991), cualquier elemento que incremente los costos percibidos es un antecedente para el compromiso de continuidad. Algunos de los costos derivados por dejar la organización pueden ser la pérdida de los privilegios y beneficios dentro de la organización o romper con relaciones interpersonales.

De acuerdo con Allen y Meyer (1991), los individuos que pueden emplear en otros lugares las habilidades adquiridas durante su permanencia dentro de una organización tienen mayor probabilidad de irse en comparación con aquellos menos experimentados o más jóvenes.

Probablemente la antigüedad no ejerza la misma influencia en el compromiso de continuidad, por eso ambos autores no consideran la edad y la permanencia como un antecedente del compromiso organizacional. Para Allen y Meyer, el mejor predictor del compromiso de continuidad es la falta de alternativas laborales.

Finalmente, el compromiso normativo se basa en un sentido de la obligación, no de afecto (Allen y Meyer, 1996). Puede desarrollarse cuando el empleado recibe de la organización recompensas por adelantado. Aunque podría comenzar su desarrollo en las etapas tempranas de la vida de los individuos gracias a experiencias sociales que fomentan este compromiso. Tales experiencias pueden presentarse en el núcleo familiar; por ejemplo, cuando los padres hacen hincapié en la importancia de ser leales con las organizaciones a las que pertenecen (Allen y Meyer, 1991). Este compromiso se desarrolla cuando el empleado recibe, por parte de la organización, más satisfacciones de las que él puede corresponder (Allen y Meyer, 1996).

Por su parte, Herscovitch et al. (2002) dividieron en cuatro grupos las variables implicadas en el compromiso (antecedentes): variables demográficas, diferencias

individuales, experiencias en el trabajo y alternativas/inversiones. Para estos autores, las variables demográficas se relacionan poco con el compromiso; aun así, su correlación con los componentes del compromiso puede diferir y ser mayor o menor dependiendo de la cultura. Entre las variables demográficas destaca la edad, la cual se relaciona levemente con los tres componentes del compromiso.

De acuerdo con Guzley (1992, en Córdoba,2005), la antigüedad es un factor importante para el desarrollo del compromiso afectivo. Para el autor, la relación es más sólida cuando hay una implicación paulatina del individuo con su trabajo. Probablemente, la relación entre compromiso y antigüedad se deba a la edad del empleado y a las experiencias vividas dentro de la organización (Allen y Meyer,1990 en Córdoba, 2005). Entonces es posible que la edad por sí sola no sea un factor suficiente para desarrollar el compromiso; quizá necesite de otros factores para causar un efecto sobre el compromiso.

Las diferencias personales que Herscovitch et al. (2002) investigaron fueron locus de control externo y tareas de auto-eficacia. En el primer caso, la correlación con el compromiso afectivo fue negativa, es decir, que a mayor compromiso afectivo, menor locus de control externo. La relación entre auto-eficacia y compromiso afectivo fue positiva, pero menor.

Por otro lado, las experiencias en el trabajo tienen una mayor relación con el compromiso afectivo (Herscovitch et al. 2002). Si la organización satisface las necesidades esenciales y llena las expectativas del individuo, entonces él desarrolla un alto compromiso afectivo. Cuando la organización demuestra verdadera preocupación por el trabajador se fortalece el vínculo entre ambos (Allen y Meyer, 1997). Otros factores relevantes son el nivel de autonomía (Dunham et al., 1994, en Córdoba, 2005) y la participación en la toma de decisiones (Allen y Meyer, 1997). El compromiso afectivo está correlacionado con la satisfacción y participación laboral (Herscovitch et al. 2002).

Finalmente, se encuentran las alternativas e inversiones. La correlación, como plantean (Allen y Meyer, 1991), es mayor con el compromiso de continuidad que con el afectivo y normativo. El individuo considera la posibilidad de transferir sus habilidades y destrezas a otra organización si tiene la oportunidad de hacerlo. Por lo tanto, el deseo por permanecer en la actual empresa disminuye. Allen y Meyer (1991) no consideran la edad como un antecedente de compromiso de continuidad, ya que un empleado con capacidades suficientes tiene mayores posibilidades de encontrar alternativas de empleos que los individuos con menos experiencia. Cuando el individuo advierte que tiene más alternativas, su compromiso con la empresa disminuye (Allen y Meyer, 1997).

En el compromiso de continuidad pueden influir los elementos externos tales como las ofertas de empleo y las condiciones del contexto económico) y el impacto que tenga sobre su familia la decisión de cambiar de empleo.

En lo que se refiere a las inversiones, el individuo pone sobre la balanza el tiempo que ha invertido para adquirir conocimientos y habilidades, y el costo que implica el cambio a una nueva organización (Córdoba, 2005). Por esta razón, es posible que la antigüedad juegue un papel importante en la medida en que, con el paso del tiempo, la inversión que el individuo hace es mayor, por ello el costo de terminar el vínculo con la empresa aumenta (Rusbult y Farrel, 1983, en Córdoba,2005).

Finalmente, está el componente normativo. En este caso influyen los sistemas de recompensa-castigo y los condicionantes; el individuo los internaliza y con base en ello juzga lo que considera correcto (Córdoba,2005).

Aunque los componentes del compromiso organizacional tengan influencias sobre distintas conductas, están relacionados entre sí. Por ejemplo, un trabajador que posee altos niveles de compromiso de continuidad tiene menos probabilidades de dejar la organización por los gastos que implicaría su renuncia. Sin embargo, si los niveles de dicho compromiso son bajos, no necesariamente implica que deje su trabajo; también intervienen el compromiso afectivo y normativo. Entonces, si los niveles de compromiso de continuidad son bajos, mientras que el afectivo y normativo están en un nivel mayor, será menos probable que el empleado deje el trabajo.

Herscovitch et al. (2002) manifiestan que los compromisos afectivo y normativo están altamente correlacionados, tal es el caso de las experiencias en el trabajo. Según los autores, es probable que las experiencias positivas, las cuales contribuyen al compromiso afectivo. También contribuyan al sentimiento de obligación presente el compromiso normativo. De ser así, entonces se explicaría el por qué ambos componentes- afectivo y normativo- parecen ser iguales, aunque realmente no lo sean. Cada uno influye sobre distintas conductas.

En general, de acuerdo con el Modelo de los Tres Componentes, el compromiso organizacional tiene como antecedentes (Herscovitch et al.,2002):

Del compromiso afectivo: las características personales y experiencias en el trabajo.

Del compromiso de continuidad: además de las características personales, las alternativas laborales e inversiones.

Del normativo: nuevamente las características individuales, junto con las experiencias de socialización y organizacionales.

### ***3.4. Consecuencias del compromiso organizacional***

De acuerdo con las investigaciones de Allen y Meyer (1991), el principal resultado del compromiso es la reducción del índice de rotación de personal; es decir, cuando una persona está comprometida tiene menos probabilidades de renunciar.

Un individuo comprometido con la organización se percibe así mismo como parte de la empresa: al hablar de la empresa tiende a referirse a ella como nosotros y no

como a ellos. Así, pues, el compromiso implica que el empleado percibe las metas individuales y organizacionales como propias (Griffin y Moorhead, 2010; Ivancevich, Konopaske & Mattenson, 2006).

Los individuos comprometidos asisten regularmente al trabajo, muestran disposición para cumplir con las políticas de la organización, se ven como verdaderos miembros de la empresa, pasan por alto algunas fuentes menores de insatisfacción y necesitan menos supervisión en sus labores. En contraste, el empleado no comprometido tiende a verse como un miembro ajeno a la organización, expresa mayor insatisfacción y no se visualiza a largo plazo dentro de la empresa (Allen y Meyer, 1991; Griffin y Moorhead, 2010; Newstorm, 2011).

Goman (1992) hace un listado de los beneficios del compromiso organizacional:

1. Alta calidad. Los individuos procuran otorgar bienes o servicios de calidad y mejorar los productos mediante ideas innovadoras. De acuerdo con el autor, cuando las organizaciones ofrecen productos de calidad pueden atraer a individuos interesados en desempeñarse en una empresa de la que se sientan orgullosos.
2. Alto rendimiento. Los individuos comprometidos con la organización buscan alcanzar las metas y objetivos de ésta. Pueden realizar un esfuerzo mayor al requerido para aumentar el rendimiento.
3. Poco cambio de personal. Cuando los individuos se dedican a la organización, y ésta se preocupa por ellos, la probabilidad de que dejen su empleo disminuye; incluso, pueden rechazar otras oportunidades de trabajo.
4. Buena reputación. Cuando los individuos se comprometen con la organización tienden a referirse a ella de forma positiva, lo cual realza la reputación de la empresa en general.
5. Moral. Cuando los individuos se sienten bien dentro de la organización existen menos enfermedades, menos accidentes y un ambiente propicio para laborar.
6. Espíritu de equipo (desarrollo de equipos de trabajo). La tendencia a cooperar y trabajar en equipo se presenta cuando los individuos están enfocados a alcanzar los objetivos de la organización.
7. Atracción de personal. Existe una mayor probabilidad de atraer personal cuando la organización fomenta la confianza y lealtad, ya que los individuos buscan estas características.

Por otra parte, Goman (1992) argumenta que también existen inconvenientes cuando el compromiso es bajo:

1. Baja calidad. Cuando el compromiso con la empresa es bajo, la preocupación de los individuos por ofrecer productos o servicios de calidad también será baja.
2. Bajo rendimiento. Los individuos poco comprometidos pueden hacer el esfuerzo mínimo requerido para permanecer dentro de la organización. Tienden a ver las metas de la organización como ajenas.
3. Mucho cambio de personal. Al haber poco compromiso es más probable que los individuos dejen la organización.

4. Mala reputación. Cuando los individuos no se sienten comprometidos con la organización pueden hablar mal de ella, lo que afecta la reputación de esta.
5. Baja moral. Cuando no existe interés por el trabajo de los individuos pueden sentirse tensos, lo que aumenta las enfermedades y accidentes de trabajo.
6. Espíritu de equipo bajo. Los individuos que se sienten poco comprometidos pueden tener una actitud individualista; esta situación los lleva a ocuparse por sus propios intereses, descuidando la interacción con los demás y su relación con la empresa en general.

Al ser el compromiso un constructo multidimensional, algunos beneficios dependen de cada dimensión (Herscovitch et al., 2002). Por ejemplo, los individuos con compromiso normativo y afectivo procuran realizar su trabajo adecuadamente; los individuos con compromiso afectivo tienen disposición para compartir su conocimiento (Allen y Meyer, 1991).

De acuerdo con los hallazgos de Herscovitch et al. (2002) y de Allen y Meyer (1991,1996) el compromiso afectivo está más relacionado con la reducción del ausentismo. Igualmente, la percepción de ayuda por parte de la organización está ligada al compromiso afectivo. Entonces, si las organizaciones buscan individuos comprometidos afectivamente, deben proveer un ambiente de trabajo propicio.

El compromiso afectivo influye en el bienestar del empleado, pues disminuye el estrés; en cambio el compromiso de continuidad puede generarlo, probablemente la sensación de estar atrapado en una organización sea estresante. Así, el compromiso afectivo tiene más implicaciones positivas sobre la salud del empleado y sobre el bienestar de la organización (Allen y Meyer,1991; Herscovitch et al. ,2002).

Tanto en el compromiso afectivo como en el normativo existe la reciprocidad; sin embargo, en el primer caso se debe a que el empleado se esfuerza por el bienestar de la organización para mantener la equidad en una asociación benéfica (empleado organización). En el caso del compromiso normativo, la reciprocidad es vista como la obligación de hacer lo correcto (Allen y Meyer, 1991).

Las conductas de sacrificio, por ejemplo, son mayores cuando el componente normativo es alto y el de continuidad, bajo; y descienden cuando el de continuidad es alto y el normativo, bajo (Allen y Meyer,1991).

La fuerte correlación entre el compromiso afectivo y normativo hace que, en ocasiones, las diferencias entre ambos no estén marcadas. La correlación entre el compromiso de continuidad es menor con el afectivo y normativo; no obstante, una diferencia es que en el caso del normativo los individuos buscan pagar la deuda con la organización, una vez que lo hacen pueden dejarla o bien, disminuir el esfuerzo en el trabajo. En ambos casos se esfuerzan por realizar un trabajo adecuado (Allen y Meyer, 1991).

Por otro lado, el esfuerzo que realiza un empleado con compromiso de continuidad en su trabajo depende de lo que le exija éste; si el individuo considera que el empleo

es demandante, entonces es probable que el empleado se esfuerce, pero si el individuo tiene el empleo garantizado, su desempeño será apenas el adecuado (Allen y Meyer, 1991).

El compromiso hacia la empresa permite una estabilidad tanto para el empleado como para la organización. Es posible que el esfuerzo laboral sea mayor en aquellos individuos cuyo compromiso es afectivo o normativo (Allen y Meyer, 1991).

El Compromiso contribuye a que la organización alcance la efectividad y calidad para ser competitiva dentro del mercado; esto también depende de la naturaleza del compromiso de los individuos. Es más probable que esta situación se dé en los individuos con compromiso afectivo o normativo (Allen y Meyer, 1991).

Los tres componentes del compromiso disminuyen la probabilidad de que los individuos dejen o piensen en dejar la organización; sin embargo, el compromiso afectivo tiene una mayor relación con conductas deseables como la asistencia o la baja rotación del personal.

Estudios sugieren que el compromiso afectivo tiene consecuencias positivas en la Vida diaria de las personas (Allen y Meyer; 1991; Romzek, 1989, en Allen y Meyer, 1996). De hecho, el compromiso afectivo está más relacionado con consecuencias positivas para el individuo, incluso fuera de su trabajo; el normativo y de continuidad están relacionados con aspectos negativos; por ejemplo, el estrés (Allen y Meyer, 1991, 1996). Entonces posiblemente el compromiso repercute de forma positiva sobre el bienestar del empleado y de la empresa.

Allen y Meyer (1991) sugieren que las diferencias individuales dentro del trabajo son relevantes, por ello el compromiso puede estar influenciado por el tipo de experiencia laboral que cada empleado necesite.

El interés de la organización por las necesidades del personal aumenta las posibilidades de desarrollar en él compromiso organizacional. Una característica de las personas es su necesidad de formar vínculos y sentirse parte de un grupo; precisamente, el sentido de pertenencia juega un papel importante en el desarrollo del compromiso. Dentro de las organizaciones, esta necesidad puede satisfacerse cuando al personal no se le limita únicamente a sus actividades, también ocurre cuando se le incluye para tomar parte en las decisiones de la empresa.

## Capítulo IV. Construcción de pruebas psicométricas en el ámbito laboral

En Psicología, la Psicometría es la que garantiza que los instrumentos de medición elaborados cuenten con las garantías científicas para su uso. Particularmente, en PO busca diseñar, aplicar, evaluar, adaptar y estandarizar escalas de medición y registro de conductas en situaciones laborales en atención a las necesidades que plantea el proceso administrativo y la producción de las instituciones públicas, privadas o paraestatales con un máximo de eficiencia y un mínimo de inversión de esfuerzo y costo en condiciones de eficiencia para tomar decisiones psicosociales.

Medir es inherente a todas las ciencias, y la Psicología no es una excepción. Si bien los principios generales de la teoría de la medición son aplicables aquí como en el resto de los campos científicos, no es menos verdad que las peculiaridades de los objetos de estudio de algunos de estos campos impone determinadas especificidades (Muñiz, 1998).

La Psicometría trata de todo aquello relacionado con la medición psicológica; en particular y lo que la hace diferente de otras disciplinas psicológicas, es que se especializa en las propiedades métricas que dichas mediciones deben poseer, independientemente del campo de aplicación y de los instrumentos utilizados; su objetivo es proporcionar modelos matemáticos para poder transformar los hechos en datos, con la finalidad de poderles asignar números a las respuestas dadas por los sujetos en la evaluación realizada (Aragón & Viveros, 2015). Para medir en Psicología, se vinculan conceptos abstractos con indicadores empíricos. Se pretende establecer una correspondencia entre el mundo real y el mundo conceptual.

Como rama de la Psicología, la psicometría es la disciplina encargada del desarrollo de teorías, métodos y técnicas que dan apoyo a los procesos de construcción y administración de tests, escalas y cuestionarios. Su objetivo es proporcionar las garantías científicas necesarias para la medida objetiva y estandarizada de los fenómenos psicológicos no observables a partir de una muestra de comportamientos (Meneses, Barrios, Bonilla, Coscullela, Lozano, Turbany & Valero, 2013).

Kline (1998) aborda la Psicometría como la tarea de desarrollar medidas científicas fundamentales en las áreas de la personalidad y las capacidades. En este contexto a pesar de no hacer referencia explícita, alude indirectamente al uso de tests en el contexto del método científico (Citado en Meneses et. al, 2013).

Holden (2000) define a la Psicometría como la teoría y la técnica de medida que, en el contexto de la Psicología, se encarga de los factores que son medibles (Citado en Meneses et. al, 2013).



Por otro lado, Muñiz (2003) define la Psicometría como el conjunto de métodos, técnicas y teorías implicadas en la medida de las variables psicológicas, teniendo en cuenta su especialización en las propiedades métricas exigibles a este tipo de medidas (Citado en Meneses et. al, 2013).

Jones y Thissen (2007) describen la Psicometría como la disciplina cuantitativa encargada de desarrollar modelos y métodos orientados principalmente al resumen, la descripción y establecimiento de inferencias a partir de los datos recogidos en la investigación psicológica (Citado en Meneses et. al, 2013).

Si bien las definiciones anteriores centran la Psicometría en los instrumentos y el objeto de estudio, no tienen como foco la finalidad de su uso, la Psicometría también contribuye al desarrollo de la evaluación psicológica proporcionando teorías, métodos y técnicas que permiten describir, clasificar, diagnosticar, explicar o predecir los fenómenos psicológicos. La finalidad última que guía el desarrollo y la administración de test y cuestionarios es la de contribuir a la recolección de las evidencias necesarias que permitan al profesional de la Psicología tomar una decisión u orientar alguna acción (Citado en Meneses et. al, 2013).

La evaluación psicológica es aquella disciplina que se ocupa de la exploración y análisis del comportamiento de un sujeto o grupo de sujetos humanos, a los niveles de complejidad que se estime oportunos (motor, fisiológico, cognitivo) con distintos objetivos básicos y aplicados (detección, descripción, diagnóstico, selección, orientación, predicción, explicación, intervención, cambio, valoración, investigación) a través de un proceso de toma de decisiones en el que se conjuntan, utilizan y aplican una serie de dispositivos, tests y técnicas de medida y/o evaluación (Fernández, 1996 citado por Aragón, 2004).

Podemos concretar que la Psicometría es una rama de la Psicología que, mediante teorías métodos y técnicas vinculadas al desarrollo de la medida indirecta de los fenómenos psicológicos, tiene el objetivo de hacer descripciones, calificaciones, diagnósticos, explicaciones y predicciones que permitan orientar una acción (toma de decisiones). Es importante mencionar que dentro del marco de creación y aplicación de estos instrumentos de evaluación y medida deben ser adaptados de acuerdo con los rasgos culturales y sociales de la población meta.

#### ***4.1. Definición de una prueba psicométrica***

Una prueba psicométrica es un instrumento para medir propiedades de individuos o grupos, permitiendo la asignación de números a las unidades de medida. Gregory (2001) menciona que una prueba o escala es un procedimiento estandarizado para tomar una muestra de conducta y puntuaciones.

Los requisitos para que un instrumento de medición sea útil son: confiabilidad, validez y estandarización. Anastasi (1998) menciona que las pruebas psicológicas son una medida objetiva y estandarizada de una muestra de conductas. Se construyen a partir de pruebas que han sido analizadas, probadas y validadas. Están

diseñadas para medir características particulares de las personas como los estados de ánimo, actitudes, aptitudes, inteligencia, conocimientos, entre otras.

El método de escalamiento se encarga de asignar números a las respuestas, a continuación, se mencionan métodos representativos de escalamiento y su respectiva descripción (Gregory,2001):

- Clasificación de expertos: es cuando un grupo de expertos evalúan algunas características y asignan un juicio para clasificar al evaluado dentro de un rango específico.
- Método de intervalos de aparición balanceada: se refiere a un procedimiento para obtener una medida de dificultades de los reactivos con base en los resultados obtenidos de la evaluación de diferentes grupos de personas.
- Escala Likert: se ha utilizado con bastante frecuencia para elaborar escalas de actitudes. En el campo de la Sociología, Psicología Social y Psicología de la Personalidad. El escalamiento de Likert consiste básicamente en un conjunto de ítems que incluyen tanto enunciados positivos o favorables como desfavorables, en relación con un rasgo o actitud hacia un objeto, la tarea de las personas es mostrar su grado “de acuerdo” a “desacuerdo” a cada uno de los enunciados, el objetivo de la técnica es escalar a los sujetos (Cohen y Swerdlik, 2006; Gregory,2001).
- Método de concordancia empírica: los reactivos de la prueba son seleccionados a partir en que tan bien contrastan con un grupo crítico con respecto a una muestra normativa.
- Escala Guttman: la aplicación de este modelo requiere que se cuente con datos referidos a dos conjuntos diferentes (personas y estímulos); la relación entre estos datos es de dominancia, por lo tanto, el individuo debe elegir el estímulo de su preferencia (Cohen y Swerdlik, 2006; Gregory,2001).

#### ***4.2. Métodos para elaborar una escala: la técnica de las redes semánticas naturales***

A pesar de que se han desarrollado otras metodologías para obtener el significado psicológico, esta técnica se ha convertido en una de las más eficaces para evaluarlo de una manera válida y confiable. Resulta conveniente desarrollar la parte teórica de esta, ya que fue la metodología utilizada en el presente estudio. Siguiendo esta línea, Valdez (1998) señala que cada vez es mayor la necesidad de construir instrumentos de medición con bases etnopsicológicas, es decir, tomando en cuenta la participación de las personas que viven y comparten una cultura en particular para que este alcance mayor sensibilidad (capacidad de detectar casos) y especificidad (capacidad de rechazar no casos) (Citado por Ávila y de la Rubia, 2013).

El primer paso para la construcción de un instrumento es obtener el significado psicológico, el cual se refiere a la organización cognoscitiva en forma de red asociativa en torno al núcleo de una representación-palabra. Este compuesto de

información muy diversa desde referencia a objetos concretos, eventos, afectos y conocimientos a relaciones lógicas y temporales. Todos estos elementos crean un código subjetivo de reacción (Figuroa, González y Solís, 1981; Szalay y Bryson, 1973).

La técnica de RSN es parte del Modelo de Redes Semánticas Naturales propuesto por Figuroa, Gonzales y Solís (1976, en Ramírez, et al., 2009). El modelo es una de las aproximaciones mediante la cual se ha intentado explicar el fenómeno del significado a través del uso de modelos en forma de red semántica.

La técnica fue propuesta en 1981 por Figuroa, González y Solís (Citado en Reyes, 1993) esta permite trabajar con estructuras generadas por las mismas personas, es decir, permite conocer los elementos específicos de información que tienen los individuos y no solo las interpretaciones o hipótesis que tienen los investigadores al respecto de un concepto en particular (Figuroa, 1981). Con los datos que se obtienen, es posible conocer la forma en que está representado un concepto en la memoria y así conocer el significado que se le ha otorgado al mismo. La teoría de las redes semánticas indica que cuanto mayor sea el número de palabras generadas por el individuo al definir el concepto o estímulo, mayor será el tamaño de la red, para así tener una mayor comprensión y conocimiento acerca del estímulo a investigar.

Figuroa y colaboradores (1980) proponen que el estudio de las redes semánticas debe ser natural, para lograr este objetivo es necesario partir de dos postulados básicos (citado por Valdez, 1998):

Primero, que debe haber alguna organización interna de la información contenida en la memoria a largo plazo, en forma de red, en donde las palabras forman relaciones, las cuales en conjunto dan el significado de un concepto. El otro postulado primordial se refiere a la distancia semántica, la cual da cuenta de que no todos los conceptos obtenidos como definidores de un concepto serán igual de importantes para definir al concepto central.

En esta misma línea, se les solicita a las personas que generen una lista de palabras definidoras de un concepto, posteriormente se jerarquizan cada una de las palabras dadas como definidoras, es decir, que a partir de un concepto central (nodo) se obtiene una lista de definidoras, a cada una de las cuales se le asigna un peso, valor semántico o jerarquía partiendo de la importancia que lo sujetos le atribuyen a cada una de las palabras mencionadas como definidoras.

En esta lista y en los valores asignados a las definidoras, se logra tener una red representativa de la organización y la distancia que tiene la información obtenida a nivel de memoria semántica y con ello el significado del concepto (Valdez, 1998).

Una vez que se obtiene el banco de palabras, estas son sometidas a un análisis estadístico. El primero de los puntajes se obtiene y de acuerdo con Reyes (1993) es el tamaño de red (TR) el cual refiere al número total de las diferentes definitorias. El segundo valor que se obtiene es el peso semántico (PS) de cada una de las definidoras se obtuvo a través de la suma de las ponderaciones de la frecuencia por la jerarquización asignada, en donde el número uno de la jerarquía se multiplica por

diez, el dos por el nueve, el tres por el ocho y así sucesivamente. El peso semántico da idea de cuales de las palabras que conforman la red son las que mejor define o las que producen mayor significado con respecto al estímulo. La distancia semántica (DS) indica la cercanía de las palabras con respecto a la que tiene mayor peso semántico, es decir, que tan importantes son para definir el estímulo según la cercanía con la mayor definidora. Los valores obtenidos se basan en la técnica de redes semánticas naturales descrita por Figueroa, González & Solís (1981) atendiendo a las propuestas por Reyes (1993) para la construcción de instrumentos mediante esta técnica.

Son estas palabras las que se utilizan para formar los reactivos. López e Hinojosa (2001) un reactivo es la formulación de una proposición o un problema para que sea contestado por un sujeto y así conocer el nivel de dominio de un tema o área de conocimiento determinado. Se sugiere congruencia con la especificación del contenido, el uso del lenguaje y la redacción.

Para la elaboración de reactivos Uribe (2018) sugiere las siguientes reglas:

1. Cuidar la ortografía, redacción y sintaxis.
2. Evitar enunciados que muestren deseabilidad social.
3. Evitar frases que expresen prejuicios.
4. Todo reactivo debe tener una dirección, es decir, si lo que se mide será considerado positivo o negativo.
5. Las opciones de respuesta deben ser presentadas de menor a mayor, a saber, deben de ir de totalmente en desacuerdo a totalmente de acuerdo).
6. Equilibrar varianza, a saber, incluir enunciados tanto negativos como positivos.
7. El formato debe ser consistente, a saber, que haya las secciones de opción, múltiple, dicotómicas, abiertas, etc., con el mismo tipo y tamaño de letra, forma de dirigirse a la persona (usted o tú).
8. La frase debe expresar un solo estímulo.
9. Evitar frases que describan comportamientos.
10. Preferentemente redactados en primera persona.
11. Evitar la doble negación.

Para asegurar que reactivos estén formulados correctamente y cumplan con su propósito, se sugiere consultar a expertos en el tema para evaluarlos, a saber, que todos los reactivos cumplan con las normas establecidas y, si no es el caso, proceder a su corrección y/o eliminación. Asimismo, se sugiere la aplicación piloto a una pequeña muestra, esto para verificar si los reactivos son comprendidos en su totalidad, a saber, si son ambiguos, engañosos, difíciles o fáciles, si el tiempo de administración es el adecuado, si las instrucciones son claras y si el formato es amigable a los y las participantes.

El propósito de pilotear la escala es probar su funcionamiento recabando información relativa a los métodos de recolección de datos, estímulos, materiales, cuestionarios, validez, confiabilidad, criterios de puntuación, etc., que permitirá mejorar el instrumento para la versión definitiva.

Es importante recoger información de los y las participantes sobre si comprenden las instrucciones, las cuestiones y los procedimientos de respuesta. En esta fase se realizan ya algunos análisis estadísticos de los ítems para ver su funcionamiento, obteniendo información sobre la dificultad de los reactivos (Martínez, Hernández, & Hernández, 2014)

Posteriormente, se realiza un análisis de las respuestas que da un grupo determinado de personas a un reactivo o en una prueba esto con el objetivo de mejorar la prueba, al revisar y descartar reactivos ineficaces (Aiken,2003).

#### **4.3. La utilidad de un instrumento: confiabilidad, validez y estandarización**

Los requisitos para que un instrumento de medición sea útil son: confiabilidad, validez y estandarización. A continuación, se describe cada uno de ellos:

La confiabilidad se define como la ausencia de errores de medición utilizada en un instrumento determinado, como alternativa se utiliza este concepto como sinónimo de confiabilidad el de estabilidad de la medida y el de consistencia interna (Muñiz,1998).

Indica la medida en que las diferencias individuales en los resultados pueden atribuirse a características consideradas y en el grado en que se desarrollan los errores.

Según Anastasi y Urbina (1998) en términos técnicos la medición de la confiabilidad de una prueba permite estimar que proporción de la varianza total en las puntuaciones se debe a la varianza de error.

La estabilidad de la medida se refiere a medir atributos psicológicos con un determinado instrumento, este será confiable si al evaluar a los mismos sujetos con el mismo instrumento, los resultados en la segunda aplicación serán muy similares a los obtenidos en la primera aplicación, llegando a ser estables al paso del tiempo, indicando que los errores de medición serán mínimos y por lo tanto será confiable y aceptable, atribuyendo las diferencias encontradas entre medición y los errores aleatorios asociados al proceso de medición del instrumento (Muñiz,1998). La consistencia interna se refiere al grado de homogeneidad de los ítems del instrumento en relación con la característica que pretende medir (Ruiz,2013).

Siguiendo esta misma línea, la confiabilidad es una condición necesaria, pero no suficiente para obtener resultados de investigación que sean científicamente valiosos y socialmente útiles (Ruiz,2013). A continuación, se revisa lo que se requiere para que un instrumento sea válido.

En general, la validez se define como el grado en el que una prueba mide lo que pretende medir. Se clasifican cuatro categorías donde se ha agrupado la validez según el tipo de pruebas y el uso al que estén destinadas (Aragón,2015):

Validez de contenido: es determinada por el grado en el que las preguntas, tareas o reactivos de la prueba constituyen una muestra representativa para el cual se diseñaron (Baisell, 1986 en Gregory,2001). Se refiere a si los reactivos producen un

rango de respuestas que son representativas del dominio entero o universo de habilidades, entendimiento y otras conductas que deben medir la prueba, un análisis de validez de contenido ocurre más a menudo con pruebas de aprovechamiento para las cuales no existe un criterio externo específico (Ruiz,20013).

Validez relacionada con el criterio: se utiliza para medir a futuro una conducta, la que se le denomina como criterio, por tanto, se construirán los reactivos que están correlacionados con el (Aragón, 2015). Hace referencia a los procedimientos en los cuales las clasificaciones en la prueba de un grupo de personas se compararán con las puntuaciones, clasificaciones u otras medidas de desempeño (Aiken,2003).

Validez de constructo: es la extensión en donde la prueba mide un constructo o rasgo teórico y requiere la acumulación gradual de información de diferentes fuentes (Martínez, 1996, en Aragón,2015). Esta validez propuesta por Cronbach y Meehl (1995), asegura que las variables o constructos medidos, además de capacidad predictiva, tienen entidad y rigor, y a su vez, se encuentran insertas dentro de un marco teórico coherente. Una de las técnicas para obtenerla es mediante el análisis multivariado, entre las que destaca el análisis factorial tanto exploratorio como confirmatorio (Muñiz,1998).

Validez predictiva: se refiere a la precisión con que las puntuaciones de una prueba predicen puntuaciones de criterio según lo indican las correlaciones entre la prueba y un criterio del desempeño futuro (Aiken,2003).

Finalmente, la estandarización consiste en aplicar una prueba a una muestra representativa de personas en condiciones estándar (uniformes) y mediante un procedimiento estándar Aiken (2003). Las normas calculadas a partir de las puntuaciones de pruebas obtenidas conforman un marco de referencia para interpretar puntuaciones alcanzadas por personas que después se someten a la prueba, tradicionalmente las normas se han establecido evaluando una muestra aleatoria. Es decir, la estandarización es la uniformidad de los procedimientos y condiciones relacionadas con las aplicaciones de pruebas (Mondy y Noe, 2005). Una vez que se tiene la versión final de la prueba el autor debe revisar la producción de los materiales de la prueba, publicar un manual técnico y manual de usuario, además debe proporcionar datos acerca de la confiabilidad y validez (Gregory,2001).

## Capítulo V. Método

### 5.1. Justificación

En la actualidad se ha popularizado el empleo de instrumentos psicológicos en las organizaciones, tanto del sector privado como del público, para efectos de selección, promoción, capacitación y desarrollo del personal, o bien para medir actitudes. Sin embargo, dicha utilización con frecuencia se lleva a cabo de una manera poco cuidadosa y a menudo por personas sin preparación profesional adecuada para su aplicación e interpretación (Arias, 2018).

Una de las actividades desempeñadas por los profesionistas de la Psicología Organizacional es la elaboración de instrumentos de medición (Spector, 2002). Para cumplir este objetivo, se hace uso de traducciones de los instrumentos originales. Rousseau y Fried (2001) subrayan la necesidad de contextualizar y situar la investigación realizada en los ámbitos laborales y organizacionales, debido a los riesgos que podía entrañar la simple importación de los modelos de las ciencias sociales de una sociedad otra, y también a causa de la rápida y creciente diversificación de la naturaleza del trabajo y de los contextos laborales.

La acción de las empresas detrás de esas marcas tiene a beneficiar a las diferentes sociedades a través de la generación de estándares de vida relativamente uniformes en todo el mundo; por otra parte, su penetración pone en riesgo la formación de identidades individuales y la perpetuación de las diferentes culturas en el planeta. En opinión de Aycan (2000) la Psicología Organizacional ha padecido de dos grandes problemas que refuerzan la tendencia a la homogeneidad en la aplicación de teorías y métodos psicológicos en tales ámbitos:

- La materia de las teorías aplicadas en este campo se ha confinado en su investigación y desarrollo a contextos propios de la cultura de Estados Unidos de América y se han tratado de extrapolar a otros países.
- Ha prevalecido una perspectiva reduccionista en la cual se estudian variables aisladas sin considerar los efectos de múltiples fuerzas que impactan los ambientes organizacionales como la cultura local.

En México, la mayoría de las empresas y otras instituciones todavía carecen de las prácticas que les permitan llevar a sus trabajadores a niveles de calidad y productividad más elevados y por tanto a mejorar sus condiciones de vida dentro y fuera del ambiente laboral. Se trata sin duda de uno de los factores que implican negativamente nuestro atractivo como países convenientes para hacer negocios.

Los primeros instrumentos desarrollados para medir el CO fueron creados de acuerdo con las diferentes visiones y a la concepción de la época. En 1974, Porter y sus colaboradores (citado en Betanzos et al., 2006) elaboraron el Cuestionario de compromiso organizacional que identifica un solo factor o dimensión. Luego de un par de décadas, Allen y Meyer (1990) crearon otro instrumento, donde consideran tres factores que componen el CO: afectivo, continuidad y normativo, siendo las aportaciones de Allen y Meyer (1984) las que han provocado un mayor impacto.

En América Latina se han desarrollado adaptaciones de la validación realizada por Frutos, Ruiz, & San Martín (1998), manteniendo los tres componentes: afectivo, normativo y de continuidad.

Cuando se emplean instrumentos que fueron traducciones y/o adaptaciones se alteran los resultados y la confiabilidad de estos, afectando así el significado psicológico en las personas, ya que varía dependiendo de cada tipo de cultura, esto trae consigo problemas interpretativos del instrumento limitado a la veracidad de las respuestas, distorsionando el sentido de los estilos y por ende la interpretación de los resultados.

En México se han reportado distintos índices de consistencia interna en los mismos factores, en la versión con 18 ítems validada en 1998 por Arias (citado en Arias, 2001) se obtuvieron valores de  $\alpha = .71$  a  $.81$  para el componente afectivo, de  $\alpha = .47$  a  $.48$  para el componente de continuidad y de  $\alpha = .63$  a  $.82$  para el componente normativo.

Barraza y Acosta (2008) reportaron 21 reactivos y una consistencia interna de  $.74$  en el componente afectivo, de  $.79$  para el componente de continuidad y de  $.67$  para el componente normativo. Por su parte Fonseca, Cruz & Chacón (2019) reportaron 25 reactivos: identificándose tres factores (afectivo, moral e identificación con objetivos y valores) con un  $\alpha$  de  $.86$  a  $.89$ .

Es de suma importancia mencionar que aun cuando en México ya existen escalas que miden las dimensiones del CO, existen distintas definiciones, estructuras teóricas y variaciones en la cantidad de reactivos utilizados, y considerando que en su mayoría reflejan el trabajo realizado en contextos distintos al mexicano lo que justifica de manera amplia la investigación presente para poder contar con un instrumento válido y confiable que ayude a evaluar la percepción que tienen los y las trabajadoras respecto al compromiso organizacional.

Con este estudio se pretenden sentar las bases de posteriores estudios donde las dimensiones del compromiso organizacional proporcionen los sustentos para realizar intervenciones a nivel individual -organizacional dentro de las organizaciones, mejorando significativamente tanto la productividad como la salud de los y las trabajadoras, teniendo como relevancia la aplicación del conocimiento científico en la sociedad mexicana.



## **5.2. Objetivo general**

Desarrollar un instrumento válido y confiable que mida Compromiso Organizacional para la población mexicana, así como su relación con otras variables.

## **5.3. Objetivos específicos**

1. Conceptualizar el constructo de Compromiso Organizacional por medio de las redes semánticas naturales.
2. Elaborar un instrumento de medición para el constructo Compromiso Organizacional que contenga confiabilidad, validez y sensibilidad a la cultura mexicana.
3. Conocer la naturaleza de la relación, si es que existe, entre los factores del Compromiso Organizacional y las variables sociodemográficas.

## **5.4. Variables**

Variables sociodemográficas (clasificatorias)

- Sexo: se refiere a una persona en función de su anatomía (genitales externos, cromosomas, y sistema reproductivo). Términos para definir son: hombres y mujeres, transexuales e intersexuales (Berkeley University, 2012).
- Hombre: características biológicas asociadas a tener un órgano reproductor masculino. (Matsumoto, 2009).
- Mujer: características biológicas asociadas a tener un órgano reproductor femenino. (Matsumoto, 2009).
- Edad: tiempo que ha vivido una persona (Diccionario de la Lengua Española, 2001).
- Escolaridad: grado promedio de escolaridad nos permite conocer el nivel de educación de una población determinada (INEGI,2010).
- Puesto: cargo, empleo que tiene la persona. Para el estudio se dividió en operativo, medio y directivo.
- Sueldo mensual aproximado: cantidad de remuneración en pesos que percibe el trabajador por realizar sus funciones en la organización por mes.
- Antigüedad en el puesto: tiempo en el que una persona ha permanecido en el mismo cargo dentro de la empresa.
- Antigüedad en la empresa: tiempo en el que una persona ha presentado sus servicios a una empresa, sin importar el cargo desempeñado.
- Sector organizacional: hace referencia a si labora para el sector público o privado.
- Pertenencia a sindicato: hace referencia a si pertenece o no a un sindicato.
- Estado civil: condición de cada persona en relación con los derechos y obligaciones civiles (Diccionario de la Lengua Española, 2001).

- Número de hijos: cantidad de pronas a las que se les denomina así con respecto a sus progenitores.

### Compromiso Organizacional

1. Compromiso afectivo: aquel que refleja un apego emocional, la identificación y los vínculos con la organización. La identificación con la empresa se manifiesta con actitudes como sentirse orgulloso de pertenecer a ella; los vínculos se forjan cuando los individuos perciben que sus necesidades psicológicas son satisfechas (Allen y Meyer, 1991).
2. Compromiso de continuidad: es el resultado de una evaluación de las ganancias y pérdidas económicas y de esfuerzo que el empleado hace a todo su trabajo (Allen y Meyer, 1991).
3. Compromiso normativo: es aquel en el que el empleado permanece con la organización debido a que se siente con la obligación de hacerlo; también es descrito como compromiso moral (Betanzos y Paz, 2007).

### 5.5. Hipótesis

H0 No existe relación estadísticamente significativa entre los factores del compromiso organizacional.

H1 Existe relación estadísticamente significativa entre los factores del compromiso organizacional.

H0 No existe relación estadísticamente significativa entre los factores del compromiso organizacional y variables sociodemográficas.

H1 Existe relación estadísticamente significativa entre compromiso organizacional y variables sociodemográficas.

### 5.6. Tipo de diseño

No experimental, descriptivo.

Una investigación no experimental es aquella en la que se realiza sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos (Hernández, Fernández y Baptiste (2010).

Dentro de este tipo de investigación, se encuentran los diseños transeccionales o transversales, que son aquellas investigaciones que recopilan datos en un momento único; que, de igual forma, son divididos en cuatro tipos. Para términos de esta investigación, se llevó a cabo una de tipo transeccional descriptiva, la cual indaga la incidencia de las modalidades, categorías o niveles de una o más variables en una población y son estudios puramente descriptivos (Hernández, et al., 2010).

## **5.7. Muestra**

Estudio 1: Exploración semántica del significado de compromiso organizacional en población mexicana mediante la técnica de Redes Semánticas Naturales.

Se trató de una muestra no experimental, no probabilística, estratificada de 98 personas para su aplicación. Los criterios de inclusión que se emplearon fueron ser mayor de edad con al menos 1 año de experiencia laboral (Klinger & Bee, 2007).

Estudio 2: Construcción del instrumento, piloteo y discriminación de reactivos.

Se trató de una muestra no experimental, no probabilística, estratificada de 50 personas para el piloteo del instrumento. La muestra utilizada para la obtención de estos resultados fue no probabilística e intencional. Los criterios de inclusión que se emplearon fueron contar con al menos 1 año de experiencia laboral (Klinger & Bee, 2007).

Estudio 3: Análisis factorial exploratorio y confiabilidad interna; análisis con diversas variables sociodemográficas.

Fue una muestra no experimental, no probabilística, estratificada de 300 personas para la versión final del instrumento. Todos los participantes fueron mayores de edad y contaron con al menos un año de experiencia laboral sin importar su situación de empleo actual (Klinger & Bee, 2007). El número de participantes en esta muestra es congruente con lo mencionado por Martínez (1995) ya que se necesitan al menos 5 sujetos por reactivo para obtener la validez y confiabilidad de un instrumento.

## **5.8 Procedimiento**

A continuación, se describe el procedimiento de cada uno de los estudios.

### **5.8.1 Estudio 1**

Redes Semánticas Teóricas: exploración semántica del concepto de compromiso organizacional proveniente de taxonomías existentes en la literatura nacional e internacional.

El primer paso fue determinar los factores que conformarían la propuesta de la escala a partir de la revisión de la literatura; para ello se realizó una investigación conceptual basándose en un análisis de diferentes investigaciones realizadas sobre compromiso organizacional. Esta revisión permitió identificar antecedentes, diferentes definiciones, autores más representativos en los estudios encontrados y los beneficios asociados al compromiso organizacional.

Redes Semánticas Culturales: Exploración semántica del significado de compromiso organizacional en población mexicana.

Se utilizó el método de redes semánticas naturales modificadas (Reyes, 1993) donde el objetivo fue conocer el significado psicológico de los conceptos encontrados en el estudio 1. Se trató de una técnica de ejecución típica, de papel y lápiz, de aplicación colectiva o individual y que por el tipo de reactivos o estímulos se le considera semi-estructurada.

Se utilizó un formato tipo tríptico encabezado por instrucciones claras y un ejemplo para garantizar su comprensión (Ver apéndice 1 Redes Semánticas Culturales: formato de aplicación), las instrucciones se basan principalmente en pedirles dos actividades a las personas:

- 1) Definir con claridad mediante el uso de 5 palabras sueltas que consideran están relacionadas con el estímulo.
- 2) Jerarquizar del 1 al 5, dando 1 a la palabra que más cercana o relacionada con el estímulo, el número 2 a la que le sigue en importancia y así sucesivamente hasta terminar de jerarquizar cada una de las 5 palabras.

La recolección de datos se registró en hojas de EXCEL para el procesamiento de la información. El primero de los puntajes se obtiene y de acuerdo con Reyes (1993) fue el tamaño de la red (TR) el cual refiere al número total de las diferentes definitorias. El valor del peso semántico (PS) de cada una de las definidoras se obtuvo a través de la suma de las ponderaciones de la frecuencia por la jerarquización asignada, en donde el número uno de la jerarquía se multiplica por diez, el dos por el nueve, el tres por el ocho y así sucesivamente.

El peso semántico da idea de cuales de las palabras que conforman la red son las que mejor define o las que producen mayor significado con respecto al estímulo. La distancia semántica cuantitativa (DSC) se obtiene entre los elementos del núcleo de la red asignándole a la definidora con mayor peso semántico el 100% y produciendo los demás valores a partir de una regla de tres simple a partir de este valor. La distancia semántica indica la cercanía de las palabras con respecto a la que tiene mayor peso semántico, es decir, que tan importantes son para definir el estímulo según la cercanía con la mayor definidora.

Posteriormente, se procedió a una validación inter-jueces de las redes semánticas por factor, para hacer la selección de las palabras que conformarían los reactivos del instrumento para ello se consideró el valor del peso semántico y la distancia semántica.

### **5.8.2 Estudio 2**

Para este estudio, se llevó a cabo la construcción del instrumento y su respectivo piloteo con el objetivo de proceder a la fase de la discriminación de reactivos.

#### **a) Construcción del instrumento y piloteo**

Un reactivo es la formulación de una proposición o un problema para que sea contestado por una persona y así conocer el nivel de dominio de un tema o área de conocimiento determinado. Para redactar un reactivo se sugiere congruencia con la especificación del contenido, el uso del lenguaje y la redacción (López e Hinojosa, 2005).

Se procedió a la construcción del banco de reactivos del instrumento haciendo uso de las palabras definidoras encontradas en el estudio no. 1. Los reactivos se redactaron siguiendo las reglas presentadas a continuación (Uribe, 2018):

1. Ortografía, redacción y sintaxis.
2. Considerar la deseabilidad social.
3. Evitar prejuicios.
4. Todo reactivo debe tener una dirección.
5. Equilibrar la varianza, es decir, contar con el mismo número de reactivos positivos y negativos.
6. Consistencia.
7. No más de dos estímulos por reactivo.
8. Buscar comportamientos, no opiniones.
9. Preferentemente redactados en primera persona.
10. Evitar la doble negación.
11. Todo reactivo debe contar con una clave.

#### b) Discriminación de reactivos

Después de la aplicación y recolección de cada una de las encuestas, se utilizó el programa estadístico SPSS para la construcción de la base de datos. En este momento de la investigación, cada uno de los reactivos y datos se convirtieron en lo que el programa estadístico denomina variables. Antes de realizar la discriminación de los reactivos la base fue sometida a los siguientes pasos:

1. Análisis visual o limpieza de datos. El objetivo de este análisis fue detectar espacios o valores mal capturados, esto quiere decir que contuvieran más de una cifra o que esta fuera mayor a 6, al encontrar errores se corrigen de acuerdo con lo reportado en el cuestionario; para los valores perdidos o missing data (Md) se calcula el promedio de las respuestas del reactivo, se redondea y se llenan los espacios vacíos.
2. Recodificación de reactivos. Se procedió a recodificar los reactivos identificados como negativos para darles la dirección correcta y así continuar con el descarte de reactivos.
3. Validación psicométrica para el descarte de reactivos por histogramas. Se realizó un análisis de frecuencia reactivo por reactivo solicitando la media y el sesgo. Se eliminaron los reactivos que no cumplían con los siguientes criterios:

- a) Poco atractivo (es decir, que reportó poca o nula frecuencia) en cierta opción de respuesta.
- b) Distribución, a saber, no se asemeja a la curva normal de Gauss.
- c) Respuestas sesgadas hacia algún extremo.

4. Discriminación de reactivos con Prueba T de Student. Se sometieron los datos a una Prueba T de Student para muestras independientes con el objetivo de determinar si los reactivos discriminan de un factor a otro, de esta manera se conoce la forma en la que las respuestas de los sujetos son explicadas por cada uno de los factores (constructos) presentes en el instrumento y así descartar reactivos. Los reactivos eliminados fueron aquellos que no resultaron significativos, a saber, aquellas puntuaciones mayores a .05 son significativas; mientras que las puntuaciones menores a .05 no lo son. Las puntuaciones menores a .05 fueron eliminadas.

### 5.8.3 Estudio 3

Para este estudio se llevó a cabo un Análisis factorial exploratorio y confiabilidad interna. Finalmente se analizaron la relación que tiene el compromiso organizacional con diversas variables sociodemográficas.

#### A. Análisis factorial exploratorio y confiabilidad interna

Una vez descartados estos reactivos, se obtuvo la segunda versión del instrumento con su respectiva aplicación. Los resultados de esta muestra se sometieron a los siguientes tratamientos para obtener la validez y confiabilidad de la versión final:

1. Confiabilidad: alfa de Cronbach (Validez de contenido). Para poder decir que la prueba puede ser generalizada o que se puede replicar en poblaciones semejantes a la de nuestra muestra y obtener los mismos resultados, se utilizó la técnica de Alfa de Cronbach con el fin de conocer el promedio de correlación entre los reactivos. Continuando con el descarte de reactivos, el criterio de eliminación fue el de descartar aquellos con puntaje de alfa negativos o aquellos que pudieran incrementar el alfa positivo, obteniendo así un análisis de consistencia.
2. Análisis factorial exploratorio (Validez de constructo). Finalmente, se realizó una técnica matemática que permite conocer una validez de constructo y así saber la forma en que las respuestas de las personas son explicadas por cada uno de los factores presentes en el instrumento conocido como análisis factorial exploratorio. Se utilizó el método de análisis de componentes principales y rotación Quartimax.

Se corrió nuevamente un análisis de alfa de Cronbach para obtener la confiabilidad de cada dimensión y así eliminar reactivos que pudieran incrementar este puntaje. Finalmente, se efectúa un último Alfa de Cronbach global y factorial de la escala final.

#### B. Análisis con diversas variables sociodemográficas

Para concluir con la investigación, se condujeron los estudios conocidos como correlaciones de Pearson y ANOVAS con el objetivo de determinar la naturaleza de la relación que existe entre los factores del compromiso organizacional y diversas variables sociodemográficas. Para ello se siguieron dos pasos:

1. Se calculó la correlación de Pearson que existe entre los mismos factores; posteriormente se obtuvo la correlación de cada factor con cada una de las variables sociodemográficas.
2. Se obtuvieron los rangos de las variables sociodemográficas numéricas para poder llevar a cabo una comparación de medias utilizando ANOVA de una línea. Se realizó el análisis de los 3 factores con cada una de las variables independientes, tanto grupales como numéricas.

## Capítulo VI. Resultados

A continuación, se presentan los resultados obtenidos en la investigación.

### 6.1 Estudio 1

A partir de la revisión de la literatura, se obtuvieron 64 palabras teóricas que definían al compromiso organizacional de manera general enlistadas a continuación:

1. Amor
2. Ansiedad
3. Autocontrol
4. Autoeficacia
5. Autoestima
6. Bienestar
7. Bueno
8. Calidad De Vida
9. Calidad Laboral
10. Capacidad
11. Colaboración
12. Comodidad
13. Continuidad
14. Contrato
15. Crecimiento
16. Cultura
17. Deber
18. Dedicación
19. Depresión
20. Desarrollo
21. Disponibilidad
22. Entrega
23. Entusiasmo
24. Esfuerzo
25. Esperanza
26. Estabilidad
27. Felicidad
28. Gratitud
29. Grupo
30. Frustración
31. Gusto
32. Identidad
33. Innovación
34. Interés
35. Lealtad
36. Liderazgo
37. Motivación



38. Necesidad
39. Obligación
40. Organización
41. Orgullo
42. Persistencia
43. Pertenencia
44. Positivo
45. Preparación
46. Prima Organizacional
47. Proactividad
48. Productividad
49. Puntualidad
50. Querer
51. Relación
52. Respeto
53. Responsabilidad
54. Satisfacción
55. Seguridad
56. Sentimientos
57. Tiempo
58. Tolerancia
59. Ambiente
60. Compañerismo
61. Fidelidad
62. Equidad
63. Armonía
64. Vitalidad

Posteriormente se realizó una agrupación por atributos afectivos, cognitivos y conductuales (ver tabla 5).

**Tabla 5.**

*Redes Semánticas Teóricas agrupadas por atributo*

<b>Afectivas</b>	<b>Cognitivas</b>	<b>Conductuales</b>
Amor	Autocontrol	Colaboración
Ansiedad	Autoeficacia	Continuidad
Autoestima	Calidad de Vida	Disponibilidad
Bienestar	Calidad Laboral	Entrega
Bueno	Capacidad	Grupo
Comodidad	Crecimiento	Organización
<b>Afectivas</b>	<b>Cognitivas</b>	<b>Conductuales</b>
Depresión	Dedicación	Persistencia
Entusiasmo	Desarrollo	Puntualidad
Esperanza	Esfuerzo	Responsabilidad
Felicidad	Estabilidad	Liderazgo
Gratitud	Innovación	

Frustración	Interés
Gusto	Necesidad
Identidad	Obligación
Lealtad	Preparación
Motivación	Prima
	Organizacional
Orgullo	Proactividad
Querer	Respeto
Satisfacción	Seguridad
Sentimientos	Pactar
Cultura favorable al Trabajador	Contrato
Positivo	Relación laboral
	Deber

Con base en la revisión de la literatura, se procedió a elaborar 8 frases para describir al compromiso organizacional con sus respectivos factores: afectivo, continuidad y normativo para obtener las redes semánticas culturales (RSC). Para ello se utilizó un tríptico, el cual incluía datos sociodemográficos (ver apéndice 1). En la tabla 6, se presentan los datos sociodemográficos solicitados:

**Tabla 6.**

*Datos Sociodemográficos de la muestra redes semánticas culturales*

<b>Sexo</b>	
Masculino	37 (37.8%)
Femenino	61 (62.2%)
<b>Edad</b>	
Entre 19 y 54 años	
<b>Escolaridad</b>	
Secundaria	1% (1)
Preparatoria	4.1% (4)
Licenciatura o posgrado	94.9% (93)
<b>Puesto</b>	
Operativo	50% (49)
Medio	26.5% (26)
Directivo	23.5% (23)
<b>Sector organizacional</b>	
Publico	26.5% (26)
Privado	73.5% (72)

Los resultados se vaciaron en una hoja de cálculo en Microsoft Excel 2010. Posteriormente se calculó el peso semántico de cada palabra obtenida a partir de la suma de la ponderación de la frecuencia por la jerarquización asignada por el grupo para cada uno de los factores tanto positivos o negativos: Compromiso afectivo (ver apéndices 2 y 3), Compromiso de Continuidad (ver apéndices 4 y 5) y Compromiso Normativo (ver apéndices 6 y 7). A continuación, se muestran las palabras

seleccionadas para las redes semánticas culturales por factor Compromiso Afectivo (ver tabla 7), Compromiso de Continuidad (ver tabla 8) y Compromiso Normativo (ver tabla 9):

**Tabla 7.**

*Redes Semánticas Culturales seleccionadas con Peso Semántico Factor 1: Afectivo*

Definidora	Frecuencia					Peso Semántico					
	1	2	3	4	5	x10	x9	x8	x7	x6	
C+ ingenioso(a)			1			0	0	8	0	0	8
C+ apasionado(a)	1	1	2	1	1	10	9	16	7	6	48
C+ gusto			1	2		0	0	8	14	0	22
C+ placer				1		0	0	0	7	0	7
C-cansado(a)	3	6	7	5	5	30	54	56	35	30	205
C-infeliz	11	2	2	2	3	110	18	16	14	18	176
C-enojo	2	2	5	4	5	20	18	40	28	30	136
C-conflictivo(a)					1	0	0	0	0	6	6
C-fastidiado(a)	2	2		1		20	18	0	7	0	45
C-quejumbroso(a)	1	2				10	18	0	0	0	28

**Tabla 8.**

*Redes Semánticas Culturales seleccionada con Peso Semántico Factor 2: Continuidad*

Definidora	Frecuencia					Peso Semántico					
	1	2	3	4	5	x10	x9	x8	x7	x6	
C+ resignado	4	1				40	9	0	0	0	49
C+ necesidad	7		5	2		70	0	40	14	0	124
C+ cómodo	14	12	6	3	5	140	108	48	21	30	347
C+ seguridad		1				0	9	0	0	0	9
C+ conveniencia laboral	1					10	0	0	0	0	10
C+ tolerancia		1				0	9	0	0	0	9
C+ interés	1	2		2	1	10	18	0	14	6	48
C-autónomo		1	1	1		0	9	8	7	0	24
C-participativo		3	1	1	1	0	27	8	7	6	48
C- paciencia		1			2	0	9	0	0	12	21

**Tabla 9.**

*Redes Semánticas Culturales seleccionada con Peso Semántico Factor 3: Normativo*

Definidora	Frecuencia					Peso Semántico					
	1	2	3	4	5	x10	x9	x8	x7	x6	
C+ rígido(a)	3	5	1	6		30	45	8	42	0	125

C+ comprometido(a)	4	3	4	1	40	27	32	7	0	106
C+ alineado(a)	2		1	1	20	0	8	0	6	34
C+ respetuoso(a)	1	3		1	10	27	0	7	0	44
C- en desacuerdo		1			0	9	0	0	0	9
C-reprimido(a)	4	2	1	1	40	18	8	7	0	73
C-presionado(a)		2	1		0	18	8	0	0	26
C-apático(a)				2	0	0	0	14	0	14
C-abrumado(a)				1	1	0	0	0	7	6
C-controlado(a)	1	1	1	1	1	10	9	8	7	6

Para obtener las palabras definidoras finales por factor, se tomaron en cuenta las palabras tanto teóricas como culturales, las cuales se sometieron a un análisis de validez inter-jueces considerando el peso semántico. A continuación se presentan el conteo de las palabras definidoras (ver tabla 10) y las palabras finales por factor (ver tabla 11):

**Tabla 10.**

*Conteo de Palabras definidoras finales por factor*

Factor	1.Afectivo	2. Continuidad	3. Normativo
C +	4	7	4
C -	6	3	6
T+	11	12	15
T -	5	8	1
Total	26	30	26

Nota: C+ = redes semánticas culturales positivas. C- = redes semánticas culturales negativas; T+ redes semánticas teóricas positivas; T-= redes semánticas teóricas negativas.

**Tabla 11.**

*Definidoras finales por factor (continua en las siguientes páginas)*

1.Afectivo	2. Continuidad	3. Normativo
C+ ingenioso	C+ resignado	C+ rígido
C+ apasionada	C+ necesidad	C+ comprometida
C+ gusto	C+ cómodo	C+ alineado
C+ placer	C+ seguridad	C+ respetuoso

**Tabla 11.**

*Definidoras finales por factor (continuación)*

1.Afectivo	2. Continuidad	3. Normativo
------------	----------------	--------------

C-cansado	C+ conveniencia laboral	C- en desacuerdo
C-infeliz	C+ tolerancia	C-reprimido
C-enojo	C+ autónomo	C-presionado
C-conflictivo	C+ interés	C-apático
C-fastidiada	C-participativo	C-abrumado
C-quejumbrosa	C- paciencia	C-controlado
T+ amor	T+ dedicación	T+ satisfecha
T+ entusiasmo	T+ entrega	T+ deber
T+ pertenencia	T+ estabilidad	T+ puntual
T+ entrega	T+ interés	T+ equidad
T+ orgullo	T+ ganancias	T+ interés
T+ puntual	T+ apego material	T+ ambiente
T+ motivación	T+ planes de retiro, prima de antigüedad	T+ relación
T+ orgulloso	T+ única opción	T+ entusiasmo
T+ identificado	T+ edad	T+ seguridad
T+ apego emocional	T+ antigüedad	T+ obligación
T+ necesidades psicológicas	T+ educación	T+ compromiso moral
T-relación	T+ capacitación	T+ deuda
T-compañerismo	T-pérdidas	T+ contrato
T-frustrado	T-responsabilidad	T+ prestaciones
T-gratitud	T- satisfacción	T+ favores
T-interés	T-vitalidad	T-obligación
	T-ambiente	

**Tabla 11.**

*Definidoras finales por factor (continuación)*

---

1. Afectivo	2. Continuidad	3. Normativo
-------------	----------------	--------------

---

T-  
 compañerismo  
 T-tiempo  
 T- bueno

Nota: T+ redes semánticas teóricas positivas; T-= redes semánticas teóricas negativas; C- = redes semánticas culturales negativas; C+ = origen redes semánticas culturales positivas.

## 6.2 Estudio 2

### A. Construcción del instrumento y piloteo

Con las palabras obtenidas en el estudio anterior, se elaboró la primera versión del instrumento la cual contó con 82 reactivos en total (Ver apéndice 8), con una escala tipo Likert con 6 opciones de respuesta (1= Totalmente en desacuerdo, 2= En desacuerdo, 3=Casi en desacuerdo, 4= casi en acuerdo, 5= Acuerdo y 6= Total acuerdo). En la siguiente tabla se muestran los datos sociodemográficos solicitados:

**Tabla 12.**

*Datos sociodemográficos versión 1*

Sexo	
Masculino	38% (18)
Femenino	64% (32)
Edad	
Entre 19 y 55 años	
Escolaridad	
Secundaria	6% (3)
Preparatoria	16% (8)
Licenciatura	76% (38)
Posgrado	1% (1)
Puesto	
Operativo	48% (24)
Medio	48% (24)
Directivo	4% (2)
Sector organizacional	
Publico	30% (15)
Privado	70% (35)

### B. Discriminación de reactivos

El programa estadístico informático utilizado para la creación de la base de datos fue IBM SPSS versión 22. Una vez determinado que la base no tuviese errores, se generó una nueva variable equivalente al resultado de la suma de las puntuaciones de cada uno de los reactivos de la escala (histogramas), que mostraron la distribución de las respuestas por reactivo (ver apéndices 10, 11 y 12). Se procedió a hacer el análisis de los histogramas para hacer la discriminación. Los motivos de exclusión fueron los siguientes:

1. Poco atractivo (es decir, que reportó poca o nula frecuencia) en cierta opción de respuesta.
2. Distribución no se asemeja a la curva normal de Gauss.
3. Respuestas sesgadas hacia algún extremo.

En la siguiente tabla se aprecian los resultados:

**Tabla 13.**

*Conteo de reactivos a partir de la evaluación por histogramas*

Factor	Inicio	Final	Reactivos eliminados
1. Afectivo	26	18	12, 19, 21, 42, 44, 53, 54 y 69.
2. Continuidad	30	20	4, 7, 16, 18, 45, 58, 59, 61, 66 y 77.
3. Normativo	26	22	26, 46, 55 y 57.
	82	60	*Esta numeración corresponde a la versión no. 1 (Ver apéndice 8 y 9).

Al terminar la evaluación por histogramas, se obtuvo la versión no. 2 del instrumento conformada por 60 reactivos (Ver apéndice 13 y 14). Se tomó la decisión de reducir las opciones de 6 a 4, es decir, con una escala tipo Likert con sólo 4 opciones de respuesta (1= Totalmente en desacuerdo, 2= En desacuerdo, 3= Acuerdo y 4= Total acuerdo), esto debido a que los participantes de la primera versión reportaron que les resultaba complicado distinguir entre tantas opciones, asimismo se agregó al inicio de cada banco de reactivos las opciones de respuesta para una mejor visualización. Esta versión se aplicó a 300 personas, ya que de acuerdo con Martínez (1995) se necesitan al menos 5 sujetos por reactivo para obtener la validez y confiabilidad del instrumento.

A continuación, se muestran los resultados de los datos sociodemográficos solicitados (ver tabla 14):

**Tabla 14.**

*Datos sociodemográficos versión no.2 del instrumento*

Sexo	
Masculino	140 (46,7%)

Femenino	160 (53.3%)
Edad	Entre 18 y 65 años
Escolaridad	
Primaria	.3% (1)
Secundaria	4% (12)
Preparatoria	15.7% (47)
Licenciatura	71.3% (214)
Posgrado	8.7% (26)
Puesto	
Operativo	50.7% (152)
Medio	41.7% (125)
Directivo	7.7% (23)
Sueldo mensual aproximado	Promedio \$12,356 pesos mexicanos Más bajo \$1,500 pesos mexicanos Mas alto \$84,000 pesos mexicanos
Antigüedad en el puesto	3 años 6 meses promedio
Antigüedad en la empresa	5 años promedio
Sector organizacional	
Publico	14,7 % (44)
Privado	85.3 % (256)
Perteneciente a un sindicato	
Sí	9 % (27)
No	91% (273)
Estado civil	
Con pareja	43.3% (130)
Sin pareja	56.7% (170)
No. de hijos	
0	69% (207)
1	13% (39)
2	13% (39)
3	4% (12)
4	1% (3)

A continuación, se muestran los datos obtenidos al realizar análisis estadístico por factor por medio de una prueba T de Student de la versión no. 2 del instrumento con el fin de analizar la validez de los reactivos. Para ello se evaluó la capacidad de discriminación de cada uno de los reactivos por comparación de grupos extremos y se descartaron aquellos que no cumplieran con un resultado significativo (puntuaciones mayores a .05 = significativas; puntuaciones menores a .05 =no son significativas) los reactivos eliminados se resaltan en gris (ver tablas 15, 16 y 17).

**Tabla 15.**



*Prueba T de Student Factor 1: Afectivo (continua en la siguiente página)*

		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)
R2F1	Se asumen varianzas iguales	.199	.656	-2.304	298	.022
	No se asumen varianzas iguales			-2.299	264.984	.022
R3F1	Se asumen varianzas iguales	.041	.840	-2.925	298	.004
	No se asumen varianzas iguales			-2.909	261.678	.004
R21F1	Se asumen varianzas iguales	6.794	.010	-5.931	298	.000
	No se asumen varianzas iguales			-6.199	296.676	.000
R26F1	Se asumen varianzas iguales	.906	.342	-5.472	298	.000
	No se asumen varianzas iguales			-5.645	291.384	.000
R29F1	Se asumen varianzas iguales	2.821	.094	-6.516	298	.000
	No se asumen varianzas iguales			-6.585	276.805	.000
R30F1	Se asumen varianzas iguales	7.487	.007	-.861	298	.390
	No se asumen varianzas iguales			-.839	240.885	.402
R35F1	Se asumen varianzas iguales	1.982	.160	-3.378	298	.001
	No se asumen varianzas iguales			-3.373	265.814	.001
R38F1	Se asumen varianzas iguales	.824	.365	-3.518	298	.001
	No se asumen varianzas iguales			-3.500	262.086	.001
R40F1	Se asumen varianzas iguales	7.413	.007	-.638	298	.524
	No se asumen varianzas iguales			-.623	241.906	.534
R50F1	Se asumen varianzas iguales	.051	.821	-6.178	298	.000
	No se asumen varianzas iguales			-6.463	296.889	.000
R9F1C	Se asumen varianzas iguales	2.862	.092	2.598	298	.010
	No se asumen varianzas iguales			2.684	292.313	.008
R12F1C	Se asumen varianzas iguales	1.603	.206	-1.200	298	.231
	No se asumen varianzas iguales			-1.191	259.391	.235
R14F1C	Se asumen varianzas iguales	4.207	.041	-3.232	298	.001
	No se asumen varianzas iguales			-3.180	251.180	.002
R17F1C	Se asumen varianzas iguales	11.951	.001	-2.674	298	.008
	No se asumen varianzas iguales			-2.598	237.686	.010
R22F1C	Se asumen varianzas iguales	2.666	.104	-3.126	298	.002
	No se asumen varianzas iguales			-3.057	244.473	.002
R23F1C	Se asumen varianzas iguales	.002	.964	-5.041	298	.000
	No se asumen varianzas iguales			-5.129	282.433	.000
R42F1C	Se asumen varianzas iguales	.660	.417	-2.550	298	.011
	No se asumen varianzas iguales			-2.530	259.377	.012
R57F1C	Se asumen varianzas iguales	15.700	.000	-3.025	298	.003

**Tabla 15.**

*Prueba T de Student Factor 1: Afectivo (continuación)*

R57F1C	F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)
No se asumen varianzas iguales			-2.935	236.084	.004

**Tabla 16.***Prueba T de Student Factor 2: Continuidad (continua en la siguiente página)*

		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)
R6F2	Se asumen varianzas iguales	.391	.532	-6.077	298	.000
	No se asumen varianzas iguales			-6.095	297.992	.000
R11F2	Se asumen varianzas iguales	10.098	.002	-7.499	298	.000
	No se asumen varianzas iguales			-7.464	287.035	.000
R13F2	Se asumen varianzas iguales	13.431	.000	-7.190	298	.000
	No se asumen varianzas iguales			-7.155	286.266	.000
R25F2	Se asumen varianzas iguales	3.710	.055	-.497	298	.619
	No se asumen varianzas iguales			-.495	286.866	.621
R32F2	Se asumen varianzas iguales	1.842	.176	-3.264	298	.001
	No se asumen varianzas iguales			-3.363	202.755	.001
R43F2	Se asumen varianzas iguales	.215	.643	-1.986	298	.048
	No se asumen varianzas iguales			-1.980	291.143	.049
R44F2	Se asumen varianzas iguales	11.980	.001	-4.449	298	.000
	No se asumen varianzas iguales			-4.421	281.828	.000
R46F2	Se asumen varianzas iguales	19.976	.000	-9.693	298	.000
	No se asumen varianzas iguales			-9.833	276.143	.000
R47F2	Se asumen varianzas iguales	.674	.412	-7.889	298	.000
	No se asumen varianzas iguales			-7.892	296.552	.000
R48F2	Se asumen varianzas iguales	.001	.979	-9.065	298	.000
	No se asumen varianzas iguales			-9.164	287.190	.000
R54F2	Se asumen varianzas iguales	1.351	.246	-8.572	298	.000
	No se asumen varianzas iguales			-8.592	297.875	.000
R55F2	Se asumen varianzas iguales	.023	.881	-6.874	298	.000
	No se asumen varianzas iguales			-6.887	297.612	.000
R56F2	Se asumen varianzas iguales	.814	.368	-6.226	298	.000
	No se asumen varianzas iguales			-6.293	287.569	.000
R60F2	Se asumen varianzas iguales	11.453	.001	-5.092	298	.000
	No se asumen varianzas iguales			-5.068	286.784	.000
R7F2C	Se asumen varianzas iguales	.026	.872	1.819	298	.070
	No se asumen varianzas iguales			1.815	292.968	.071

**Tabla 16.***Prueba T de Student Factor 2: Continuidad (continuación)*

		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)
R10F2C	Se asumen varianzas iguales	.664	.416	.515	298	.607
	No se asumen varianzas iguales			.514	293.269	.607
R24F2C	Se asumen varianzas iguales	13.118	.000	1.461	298	.145
	No se asumen varianzas iguales			1.447	269.024	.149
R33F2C	Se asumen varianzas iguales	14.309	.000	1.953	298	.052
	No se asumen varianzas iguales			1.937	274.857	.054

R45F2C	Se asumen varianzas iguales	.759	.384	-2.637	298	.009
	No se asumen varianzas iguales			-2.637	296.365	.009
R49F2C	Se asumen varianzas iguales	2.226	.137	-.702	298	.483
	No se asumen varianzas iguales			-.700	291.155	.484

**Tabla 17.**

*Prueba T de Student Factor 3: Normativo (continua en la siguiente página)*

		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)
R1F3	Se asumen varianzas iguales	15.029	.000	-4.401	298	.000
	No se asumen varianzas iguales			-4.432	297.998	.000
R8F3	Se asumen varianzas iguales	21.120	.000	-5.334	298	.000
	No se asumen varianzas iguales			-5.245	257.933	.000
R15F3	Se asumen varianzas iguales	4.051	.045	-1.396	298	.164
	No se asumen varianzas iguales			-1.406	298.000	.161
R16F3	Se asumen varianzas iguales	.013	.908	-3.723	298	.000
	No se asumen varianzas iguales			-3.727	294.879	.000
R18F3	Se asumen varianzas iguales	2.294	.131	-1.745	298	.082
	No se asumen varianzas iguales			-1.747	294.746	.082
R19F3	Se asumen varianzas iguales	1.653	.200	-1.602	298	.110
	No se asumen varianzas iguales			-1.603	294.269	.110
R27F3	Se asumen varianzas iguales	.002	.968	-1.842	298	.066
	No se asumen varianzas iguales			-1.846	295.918	.066
R28F3	Se asumen varianzas iguales	2.583	.109	-3.810	298	.000
	No se asumen varianzas iguales			-3.819	296.012	.000
R36F3	Se asumen varianzas iguales	20.666	.000	-5.657	298	.000
	No se asumen varianzas iguales			-5.744	292.642	.000
R37F3	Se asumen varianzas iguales	3.979	.047	-4.507	298	.000
	No se asumen varianzas iguales			-4.508	294.061	.000

**Tabla 17.**

*Prueba T de Student Factor 3: Normativo (continuación)*

		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)
R39F3	Se asumen varianzas iguales	26.465	.000	-5.081	298	.000
	No se asumen varianzas iguales			-5.166	290.684	.000
R41F3	Se asumen varianzas iguales	.943	.332	-7.984	298	.000
	No se asumen varianzas iguales			-7.972	291.703	.000
R51F3	Se asumen varianzas iguales	10.771	.001	-6.833	298	.000
	No se asumen varianzas iguales			-6.869	297.685	.000
R52F3	Se asumen varianzas iguales	5.963	.015	-3.922	298	.000
	No se asumen varianzas iguales			-3.901	285.283	.000
R53F3	Se asumen varianzas iguales	.216	.643	-6.449	298	.000

	No se asumen varianzas iguales			-6.464	296.124	.000
R58F3	Se asumen varianzas iguales	32.288	.000	-10.218	298	.000
	No se asumen varianzas iguales			-9.954	230.004	.000
R59F3	Se asumen varianzas iguales	2.982	.085	-4.851	298	.000
	No se asumen varianzas iguales			-4.846	292.399	.000
R4F3C	Se asumen varianzas iguales	.419	.518	.919	298	.359
	No se asumen varianzas iguales			.920	295.533	.358
R5F3C	Se asumen varianzas iguales	.961	.328	.217	298	.828
	No se asumen varianzas iguales			.218	296.581	.828
R20F3C	Se asumen varianzas iguales	3.014	.084	1.232	298	.219
	No se asumen varianzas iguales			1.240	297.945	.216
R31F3C	Se asumen varianzas iguales	.458	.499	.423	298	.673
	No se asumen varianzas iguales			.423	295.077	.672
R34F3C	Se asumen varianzas iguales	2.584	.109	.372	298	.710
	No se asumen varianzas iguales			.369	282.648	.712

A manera de resumen, en la siguiente tabla se muestran los resultados de esta etapa (Ver tabla 18):

**Tabla 18.**

*Conteo y confiabilidad de reactivos posterior a la Prueba t de Student*

Factor	Inicio	Final	Perdidos	Reactivos eliminados	Confiabilidad
1. Afectivo	18	15	3	30, 40 y 12.	.745
2.	20	15	5	25,7,10,24 y 49.	.670
Continuidad					
3. Normativo	22	13	9	15,18,19,20,27,31,34,4 y,5.	.623
	60	43	17		.885

\* Numeración correspondiente a la versión 2 del instrumento.

### 6.3 Estudio 3

Para la siguiente etapa, se condujo un análisis factorial exploratorio con los reactivos obtenidos en la etapa anterior; el método de extracción fue el de componentes principales de tipo Quartimax (ver tabla 19). Se seleccionó la configuración más adecuada para los 3 componentes (ver tabla 20), posteriormente se procedió a sacar la confiabilidad de dicha selección con el objetivo de eliminar aquellos reactivos que pudieran elevar el alfa de Cronbach (ver tabla 21).

**Tabla 19.**

*Matriz de componentes rotados: Quartimax (continua en la siguiente página)*

Factor	Clave del reactivo	Componente		
		1	2	3
1. Afectivo	R2F1	.369	.375	
	R3F1	.544		
	R21F1		-	
			.661	
	R26F1		-	
			.673	
	R29F1		-	
			.655	
	R35F1	.418		.303
	R38F1		-	.491
			.312	
	R50F1	.368	-	
			.661	
	R9F1C		.678	
R14F1C	-			
	.696			
R17F1C	-			
	.645			
R22F1C			-	
			.496	

**Tabla 19.**

*Matriz de componentes rotados: Quartimax (continuación)*

Factor	Clave del reactivo	Componente		
		1	2	3

	R23F1		-
	C		.581
	R42F1		-
	C		.412
	R57F1		-
	C	.464	.362
2.	R6F2		.691
Continuidad	R11F2	.551	
	R13F2	.704	
	R32F2		
	R43F2		.386
	R44F2	.546	-
			.315
	R46F2	.434	.563
	R47F2	.527	.319
	R48F2	.474	.388
	R54F2		.603
	R55F2	.657	
	R56F2		.604
	R60F2	.516	
	R33F2		-
	C	.352	
	R45F2		.652
	C		
3. Normativo	R1F3	.543	
	R8F3		.599
	R16F3		.683
	R28F3	.407	-
			.394
	R36F3	.482	
	R37F3		
	R39F3	.414	
	R41F3	.638	
	R51F3	.650	
	R52F3		
	R53F3	.307	.497
	R58F3	.479	.504
	R59F3		.444

\* Numeración correspondiente a la versión 2 del instrumento.

**Tabla 20.**

*Análisis exploratorio tipo Quartimax: configuración a 3 componentes con selección (resaltada en amarillo)*

Factor	C1	C2	C3
1: Afectivo	7	8	5
2: Continuidad	7	5	6
3: Normativo	8	4	2

**Tabla 21.**

*Conteo y contabilidad pre y post a la eliminación de reactivos para elevar el índice de Alfa de Cronbach*

Factor	No. de reactivos	Alfa de Cronbach	Reactivo eliminado	Alfa de Cronbach	Reactivos finales
1. Afectivo	8	.394	R9F1C	.636	7
2. Continuidad	6	.677		.677	6
3. Normativo	8	.705		.705	8
Total	22			.805	21

\* Numeración correspondiente a la versión 2 del instrumento.

Finalmente se obtuvieron los coeficientes de confiabilidad por factor y global (ver tabla 22).

**Tabla 22.**

*Análisis factorial para la escala de Compromiso Organizacional final con reactivos, claves, saturaciones por factor y alfa de Cronbach (continúa en la siguiente página)*

			<b>Factor</b>			
			<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>Total</b>
<b>No. de reactivos</b>			7	6	8	21
<b>Alfa de Cron Bach</b>			.636	.677	.705	.805
Numeración	Clave	Reactivo				
1.	R2F1	Estoy en mi trabajo por la necesidad de generar ingresos.	0.375			
2.	R38F1	Me siento apegado emocionalmente con el lugar donde laboro.	-0.312			
3.	R42F1C	Cuando me imponen reglas en mi trabajo me siento apático.	-0.412			
4.	R29F1	Mi trabajo me satisface tanto que no me pesan las horas dedicadas.	-0.655			
5.	R21F1	Me gusta permanecer en esta empresa porque fomenta mi ingenio.	-0.661			

**Tabla 22.**

*Análisis factorial para la escala de Compromiso Organizacional final con reactivos, claves, saturaciones por factor y alfa de Cronbach (continuación)*

Numeración	Clave	Reactivo	Factor		
			1	2	3
6.	R50F1	Me siento orgullosa (o) de trabajar en mi organización.	-0.661		
7.	R26F1	Mis actividades en el trabajo coinciden con mis intereses personales y eso me llena de vitalidad.	-0.673		
8.	R56F2	Me siento obligado a seguir en esta empresa.		0.604	
9.	R54F2	La antigüedad que he acumulado en esta organización hace que permanezca en ella.		0.603	
10.	R46F2	Me siento en deuda con la organización por las prestaciones que recibo de esta.		0.563	
11.	R48F2	Solo me interesan las prestaciones de mi organización.		0.388	
12.	R43F2	Me quedo en la empresa por mis compañeros(as) de trabajo.		0.386	
13.	R47F2	No dejaría esta empresa porque perdería muchos beneficios.		0.319	
14.	R51F3	La estabilidad económica que me proporciona mi trabajo hace que permanezca en él.			0.65
15.	R41F3	Sigo en mi trabajo por el sueldo y las prestaciones.			0.638
16.	R1F3	La relación laboral que mantengo con la organización es gracias a las políticas que ésta maneja.			0.543
17.	R36F3	Me gusta tener la obligación de llegar temprano a mi empresa.			0.482
18.	R58F3	Permanezco en la empresa por la prima de antigüedad y planes de retiro que ésta me ofrece.			0.479
19.	R39F3	Me gusta destacar por mi puntualidad en el trabajo.			0.414
20.	R28F3	Permanezco en esta empresa porque reconocen mi educación.			0.407
21.	R53F3	Me quedo en esta empresa por el tipo de capacitación que me dan.			0.307

\* Claves correspondientes a la versión 2 del instrumento.

#### **6.4. Correlaciones de Pearson y ANOVAS**



### A) Correlaciones de Pearson

Se realizó un análisis de correlación entre los tres factores del compromiso organizacional para averiguar la naturaleza de la relación que existe entre ellos.

**Tabla 23.**

*Correlación de Pearson: entre factores del compromiso organizacional*

		1. Afectivo	2. Continuidad	3. Normativo
1. Afectivo	Correlación de Pearson		.153**	.491**
2. Continuidad	Correlación de Pearson			.513**
3. Normativo	Correlación de Pearson			

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Con base en los resultados de la tabla anterior (ver tabla 23), se observa que en ningún caso la correlación es negativa, es decir, los 3 factores están íntimamente relacionados. A su vez se observa que la correlación significativa más alta es entre el compromiso de continuidad y normativo (.513\*\*); seguido del compromiso afectivo con el compromiso normativo (.491\*\*) y finalmente el compromiso afectivo con el de continuidad (.153\*\*).

Asimismo, se buscó la relación que existe entre los factores del compromiso organizacional y variables numéricas.

**Tabla 24.**

*Correlación de Pearson: entre factores del compromiso organizacional y variables numéricas*

Factor		Edad	Variable numérica		
			A. en el puesto	A. en la empresa	No. de hijos
1. Afectivo	Correlación de Pearson				.132*
2. Continuidad	Correlación de Pearson	.124*		.140*	.160**
3. Normativo	Correlación de Pearson			.146*	

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

\* . La correlación es significante al nivel 0,05 (bilateral).

Los resultados presentados en la tabla anterior (ver tabla 24), muestran una correlación significativa y alta para el factor 1. afectivo con el sueldo mensual, es

decir, a mayor sueldo se tendrá mayor compromiso afectivo. Sucediendo lo mismo con el compromiso de continuidad, ya que los resultados muestran una correlación significativa con la edad, el no. de hijos y el sueldo mensual. Finalmente, el compromiso normativo mostro una correlación significativa con el no. de hijos.

## B) ANOVAS

A continuación, se exponen los resultados de la relación entre los 3 factores del compromiso organizacional y cada una de las variables independientes grupales.

**Tabla 25.**

*ANOVA de los 3 factores del compromiso organizacional y sexo*

Factor	Variable clasificatoria	N	Media	Desviación estándar	F	Sig.
2. Continuidad	Masculino	140	<b>2.0845</b>	.54987	6.415	<b>.012</b>
	Femenino	160	<b>1.9281</b>	.51890		

En la tabla 25, se muestra que existe significancia entre el sexo y el compromiso de continuidad (factor 2), observándose que los hombres muestran una mayor continuidad (2.0845) de las mujeres (1.9281).

**Tabla 26.**

*ANOVA de los 3 factores del compromiso organizacional y escolaridad*

Factor	Variable clasificatoria	N	Media	Desviación estándar	F	Sig.
3. Normativo	Primaria	1	2.0000	.	3.273	<b>.012</b>
	Secundaria	12	2.7188	.37736		
	Preparatoria	47	2.7287	.49407		
	Licenciatura	214	2.4655	.51934		
	Posgrado	26	2.6010	.64713		

En la tabla 26 se observa que el factor 3. Normativo resulta con mayor significancia en el grupo de preparatoria (2.7287), bajando en el grupo de licenciatura (2.4655) y este vuelve a incrementar en el grupo del posgrado (2.6010).

**Tabla 27.**

*ANOVA de los 3 factores del compromiso organizacional y tipo de empresa*

Factor	Variable clasificatoria	N	Media	Desviación estándar	F	Sig.
--------	-------------------------	---	-------	---------------------	---	------

3. Normativo	Público	44	2.679	.47724	4.26	.04
	Privado	256	2.5010			

En la tabla 27, se observa significancia entre los grupos para el factor 3 Normativo, siendo el grupo del sector público el que cuenta con una media mayor de 2.6790.

Los análisis ANOVA para el puesto, personal sindicalizado y estado civil arrojaron valores no significativos.

#### ANOVAS con variables independientes grupales en rangos

Finalmente se calcularon los rangos de las variables independientes (demográficas) numéricas para poder llevar a cabo una comparación de medidas utilizando ANOVA de una línea.

**Tabla 28.**

*ANOVA de los 3 factores del compromiso organizacional y sueldo mensual en rangos*

Factor	Sueldo	N	Media	Desviación estándar	F	Sig.
2. Continuidad	0-4000	50	1.8667	.40825	3.919	.002
	4001-8000	84	2.1131	.54155		
	8001-12000	51	1.8758	.63495		
	12001-16000	56	1.9077	.51140		
	16001-20,000	22	2.0000	.50132		
	+ 20,000	37	2.2432	.49783		

Para el ANOVA de rangos de sueldo mensual (ver tabla 28), se encontró significancia para el factor 2 continuidad, siendo el grupo que gana más de \$20,000.00 el de mayor significancia (2.2432).

**Tabla 29.**

*ANOVA de los 3 factores del compromiso organizacional y antigüedad en el puesto en rangos*

Factor	Antigüedad en el puesto	N	Media	Desviación estándar	F	Sig.
--------	-------------------------	---	-------	---------------------	---	------

2.	Un año o menos	123	1.8943	.50915	8.407	.004
Continuidad	Más de un año	177	2.0753	.54701		

Derivado del análisis por ANOVA de los tres factores y la antigüedad en el puesto en rangos (ver tabla 29), se muestra significancia entre el factor 2 continuidad siendo mayor para aquellos que cuentan con una antigüedad mayor a un año (**2.0753**).

### Tabla 30.

*ANOVA de los 3 factores del compromiso organizacional y no. de hijos*

Factor	No. de hijos	N	Media	Desviación estándar	F	Sig.
3. Normativo	No tiene	207	2.4698	.49756	4.387	<b>.013</b>
	1 a 2	78	<b>2.6763</b>	<b>.60384</b>		
	3 a 4	15	<b>2.5417</b>	<b>.44738</b>		

Derivado del análisis por ANOVA de los tres factores del compromiso y el número de hijos (ver tabla 30), se muestra significancia entre el factor 3 normativo. Se observa que cuando se tiene 1 a 2 hijos es mayor (2.6763) que cuando se tiene más de 3 hijos (2.5417) similar a cuando no se tienen (2.4698).

## Capítulo VII. Discusión y Conclusiones

Para continuar con un análisis más profundo de los resultados obtenidos, es menester mencionar que una de las actividades desempeñadas por el psicólogo organizacional es la elaboración de instrumentos de medición (Spector,2002). Como profesionales de la salud, los psicólogos organizacionales velan por la salud de los trabajadores y por ende de la productividad de las organizaciones. Esto se logra gracias a la teoría y práctica de la Psicología de la Salud ya que permite desarrollar intervenciones eficaces a fin de reducir los costos físicos y emocionales de los

comportamientos de riesgo y de la enfermedad (Bennett & Moreno,2008). Por su parte la Psicología de la Salud Ocupacional, se encarga de promover organizaciones y personas saludables, en este sentido, se requiere examinar la naturaleza cambiante del trabajo (i.e. globalización, cambios en las estructuras organizacionales) y de la fuerza laboral (ej. edad, sexo) para definir las fuentes de riesgo ocupacional a las cuales están expuestas las personas y el contexto en el cual trabajan (Tetrick & Campbell, 2003).

Siguiendo esta línea, cada país cuenta con leyes que tienen como objetivo la disminución de enfermedades mentales partiendo del supuesto que las enfermedades también dependen de la ubicación geográfica. Los factores psicosociales pueden llegar a producir periodos temporales o permanentes de incapacidad o plenitud laborales (Delgadillo, 2011) por lo que es necesario crear protocolos, normas o leyes para regularlos. En el caso particular de México, existe la NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención.

Sin embargo, es necesario garantizar que el instrumento utilizado para evaluar dichos factores sea útil, es decir, que cuente con confiabilidad (Muñiz,1998), validez (Aragón,2015) y estandarización (Aiken,2003) a su vez, se necesita un profesional enfocado en el bienestar del capital humano dentro de la empresa con un enfoque particular en el comportamiento y actitudes (Orozco, et al.,2013) lo cual permitirá llevar a cabo interpretaciones del dicho instrumento de manera correcta y así desarrollar estrategias para incrementar un trabajo satisfactorio sin dejar de lado la salud del trabajador.

El propósito principal del presente estudio consistió en desarrollar un instrumento de medición para la variable compromiso organizacional en trabajadores mexicanos válido y confiable. Éste se basó principalmente en el modelo de los tres componentes de Allen y Meyer (1990) bajo el procedimiento Redes Semánticas (Reyes, 1993). Dicha técnica trabaja con estructuras generadas por las mismas personas, lo que permitió conocer los elementos específicos de información que tienen los individuos y no solo con las interpretaciones o hipótesis que se tienen del compromiso organizacional (Figuroa, González y Solís,1981 por citado en Reyes, 1993).

En esta misma línea, Valdez (1998) señala que es cada vez es mayor la necesidad de construir instrumentos de medición con bases etnopsicológicas, es decir, tomando en cuenta la participación de las personas que viven y comparten una cultura en particular para que este alcance mayor sensibilidad (capacidad de detectar casos) y especificidad (capacidad de rechazar no casos) (Citado por Ávila & de la Rubia, 2013). Esta es una característica importante considerando que la mayoría de los instrumentos encontrados y utilizados en otras investigaciones en México han sido adaptaciones o traducciones elaboradas originalmente en otros países. Ejemplos de

estas adaptaciones son las de Frutos, Ruiz, & San Martín en 1998, Arias en 1998 y Barraza & Acosta en 2008.

Un aspecto relevante en el proceso de construcción de instrumentos psicológicos es garantizar su validez, la que ha sido definida como el grado en que un test mide lo que se propone medir (Anastasi, 1986). Construir un cuestionario para la población mexicana es una tarea ardua debido a la cantidad de participantes requeridos para estos fines tal como lo menciona Martínez (1995) ya que se necesitan al menos 5 personas por reactivo para obtener su validez y confiabilidad. Esto se logró gracias a la participación de 300 personas para la muestra del instrumento final. De acuerdo con McMillan & Shumacher (2005) el coeficiente de confiabilidad es aceptable si refleja un valor mayor de .70 por lo que de manera global el instrumento final presentó una confiabilidad aceptable el cual fue de .805; no obstante Corral (2010) menciona que un coeficiente mayor o igual a .610 es aceptable reflejado en el índice de los 3 factores, los cuales fueron .636, .677 y .705 para compromiso afectivo, continuidad y normativo respectivamente con 21 ítems en total (ver tabla 22).

Los factores encontrados coinciden con los reportados por Arias en 1998 y Barraza & Acosta en 2008 sin embargo, la confiabilidad del presente estudio hace evidente que es necesario examinar otros factores como los reportados por Fonseca, Cruz & Chacón (2019) para garantizar una mayor confiabilidad.

#### Relación entre los 3 componentes del compromiso

Para obtener una evidencia de validez de constructo se analizaron las correlaciones entre los tres factores, a saber, entre el compromiso afectivo, continuidad y normativo, mediante correlaciones de Pearson. Congruente con perspectivas de la literatura, los resultados reflejan que en ningún caso la correlación es negativa, es decir, los 3 factores están íntimamente relacionados. Allen y Meyer (1997) mencionan que se debe entender la fuerza de los tres componentes del compromiso, en conjunto y no clasificarla dentro de un tipo específico. Se puede decir que un trabajador es menos propenso a renunciar cuando su compromiso con la organización es mayor (Allen y Meyer, 1991).

A su vez se observa, una correlación significativa entre compromiso afectivo con el compromiso normativo (.491) (ver tabla 23), lo cual coincide con lo reportado por Herscovitch et al. (2002) ya que estos autores manifiestan estos compromisos están altamente correlacionados, tal es el caso de las experiencias en el trabajo. De acuerdo con estos autores, es probable que las experiencias positivas, las cuales contribuyen al compromiso afectivo, también contribuyan al sentimiento de obligación presente en el compromiso normativo.

Realizando una comparación con los resultados que Fonseca, Cruz & Chacón-Gutiérrez (2019) obtuvieron se concuerda que las correlaciones entre los factores

son positivas, altas y estadísticamente significativas en ambos casos. Sin embargo, los factores evaluados en ese estudio fueron afectivo, moral e identificación con valores y objetivos.

#### Relación entre los 3 componentes del compromiso y variables sociodemográficas

Al igual que lo mencionado por Allen y Meyer (1991), la relación en cuanto a la edad y el compromiso afectivo no es consistente ya que el resultado no mostró una significancia. Sin embargo, se muestra una correlación significativa y alta con respecto al sueldo mensual, es decir, a mayor sueldo se tendrá mayor compromiso afectivo (ver tabla 24).

Sin embargo, en los resultados encontrados, la edad, el número de hijos y el sueldo mensual llegan a ser determinantes para el aumento del compromiso organizacional en general.

Por su parte, el compromiso de continuidad, sí mostró una correlación significativa con la edad en este estudio (ver tabla 24) al igual que lo mencionado por Herscovitch et al. (2002) lo que difiere con lo reportado por Allen y Meyer (1991) ya que no consideran la edad como un antecedente de compromiso de continuidad.

De manera general y de acuerdo con Hellriegel y Slocum (2009) el compromiso organizacional se ve favorecido gracias a la antigüedad que tienen las personas lo que difiere con los resultados encontrados en este estudio ya que en ningún caso se muestra que esta se correlacione con el compromiso organizacional. En el caso del compromiso afectivo, los resultados reflejan una correlación no significativa con respecto a la antigüedad lo cual difiere con lo encontrado por Guzley (1992, en Córdoba, 2005).

A partir de lo anterior, se concluye que la edad puede llegar a influir en el compromiso, pero no resulta determinante. En cuanto a la edad de la muestra, es preciso mencionar que es una muestra muy joven y esto puede sesgar los resultados encontrados, a saber, una persona joven no podría contar con la misma antigüedad de una persona con mayor experiencia laboral precisamente por su edad.

Se encontró que el sexo (ver tabla 25) no resultó significativo para el caso del compromiso afectivo adecuándose a lo reportado por Allen y Meyer (1991). En cambio, sí resultó significativo para el compromiso de continuidad siendo los hombres los más comprometidos. Es decir, en el caso particular de esta muestra, las mujeres no continúan tanto en el trabajo como los hombres.

En el caso del compromiso normativo, este resultó significativo con respecto a la escolaridad (ver tabla 26) lo cual difiere con lo reportado por Ferrer, Ríos y Téllez (2010). De acuerdo con estos autores, a mayor escolaridad, existen más alternativas laborales y por ende menor compromiso pues aumenta la probabilidad de renuncia, pero en el caso de este estudio los que mayor compromiso presentaron fueron las personas con preparatoria. Los resultados encontrados en este estudio muestran que al estudiar una licenciatura el compromiso baja.

En cuanto al tipo de empresa, sólo se encontró significancia en el caso del compromiso normativo siendo el sector público los más comprometidos. Se puede encontrar un sesgo en este caso ya que la muestra se conformó en su mayoría por participantes pertenecientes al sector privado (ver tabla 27).

Para el caso de los rangos de sueldo mensual, se encontró significancia para el compromiso de continuidad, siendo el grupo que gana más de \$20,000.00 el de mayor significancia. Es decir, que para esta muestra el sueldo es determinante para continuar o no en una empresa (ver tabla 28) pero no para desarrollar el compromiso afectivo o normativo. Por su parte, la antigüedad en el puesto resulta significativa para continuar en una empresa a partir del año (ver tabla 29). Es decir, a partir del año las personas tienen mayor probabilidad de quedarse en la empresa. En el caso del número de hijos, los resultados arrojan que existe un mayor compromiso cuando se tiene 1 a 2 hijos sin embargo, cuando se tienen más de 3 este disminuye similar a cuando no se tiene hijos del todo (ver tabla 30).

A partir de lo anterior, se confirma la hipótesis de que sí existe una relación entre componentes del compromiso organizacional; y por su parte entre el compromiso organizacional y las variables sociodemográficas. Se sugiere que para futuros estudios se compruebe la consistencia de los resultados encontrados en esta investigación.

Se concluye que el objetivo general se cumplió ya que el instrumento cuenta con las propiedades psicométricas necesarias para ser administrado en la población mexicana.

Parece claro que, a partir de los resultados, es preciso continuar con estudios que den mayor consistencia y estructura al instrumento, y así promover aún más la investigación sobre el compromiso organizacional para población mexicana y su relación con distintas variables. Aunque el compromiso organizacional se muestra influenciado por diferentes factores individuales y socioculturales que impactan de manera significativa en su evolución, este estudio presenta una contribución metodológica a la investigación en el área de las relaciones laborales y la medición por lo cual programas de intervención deberán considerar este elemento para la promoción del compromiso organizacional y así obtener los beneficios de éste.



## Recomendaciones y limitaciones

No obstante, el instrumento está pensado para evaluar el compromiso organizacional en población mexicana de acuerdo con las variables sociodemográficas y organizacionales empleadas en el estudio, por lo que es imprescindible considerar los resultados presentados para la población específica estudiada. De acuerdo con Martínez y Hernández (2005) México necesita un mayor número de investigaciones que den cuenta del impacto que tiene la organización de los procesos laborales en los trabajadores. Esto justifica ampliamente uno de los objetivos del estudio que fue trabajar con población mexicana.

Se hace evidente a partir de los resultados encontrados que es importante seguir realizando estudios en torno a la instrumentación de la variable, en específico, llevar a cabo el análisis confirmatorio del instrumento. Tal como lo menciona Herrans (2000) existe una gran necesidad de desarrollar instrumentos de medición que se ajusten a las características de la población estudiada. De acuerdo con varios autores, la medición es una de las tareas más importantes que los psicólogos organizacionales llevan a cabo, ya que permite crear intervenciones eficaces en el lugar de trabajo (Uribe, 2016; Morris, Maisto, & Ortiz, 2014; Riggio, 2013,; Spector, 2002).

Para futuras investigaciones, es conveniente agregar lecturas del estudio por profesionales de distintas disciplinas, tal como lo mencionan Tetrick & Campbell (2003), con el objetivo de enriquecerlo, mejorarlo y en su caso modificarlo. Martínez y Hernández (2005) reconocen que la productividad y la salud no son elementos aislados, sino que pueden acompañarse para el bienestar de la economía nacional y la salud de los trabajadores. Asimismo, se reconoce que estas investigaciones requieren la participación de diversas disciplinas, tanto de la Psicología como la Medicina, entre otras, esta aproximación inter y transdisciplinaria es uno de los propósitos enunciados por la Psicología de la Salud Ocupacional (Tetrick & Campbell, 2003).

Esta investigación fue parte del proyecto Programa de Apoyo a Proyectos de Investigación e Innovación Tecnológica (PAPIIT) IN303318: La intención de permanencia y su relación multivariable con satisfacción laboral, compromiso organizacional y conflicto trabajo-familia en los sectores: bancario, del papel, farmacéutico y comercial. El programa PAPIIT de la Universidad Nacional Autónoma de México tiene el objetivo de apoyar y fomentar el desarrollo de la investigación fundamental y aplicada, la innovación tecnológica y la formación de grupos de investigación en y entre las entidades académicas, a través de proyectos de investigación y de innovación tecnológica, cuyo diseño conduzca a la generación de conocimientos que se publiquen en medios del más alto impacto y calidad, así como a la producción de patentes y transferencia de tecnología. De acuerdo con

este objetivo y con los resultados obtenidos en la investigación, se pretende publicar en medios del más alto impacto y calidad así como llevar a cabo la estandarización del instrumento final.

La presente escala será útil para futuros estudios sobre compromiso organizacional e incluso para otras variables relacionadas a éste. Es de gran importancia contar con escalas de medición que estén respaldados por modelos teóricos estables y que a su vez se encuentren validadas en población mexicana y así permitir el estudio de las diferencias culturales que pueden afectar los procesos en las relaciones laborales.

## Referencias

Aanstoos, C. M. (2018). Psychology. Salem Press Encyclopedia of Health. Recuperado de: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=ers&AN=93871882&lang=es&site=eds-live>

Aguilar-Morales, J. E., & Vargas-Mendoza, J. E. (2010). La investigación en psicología organizacional en México: una revisión histórica. *Boletín Electrónico de Investigación de la Asociación Oaxaqueña de Psicología AC*, 6(1), 89-126.

Aiken, L. R. (1996). *Tests Psicológicos y Evaluación*, (8ª edición), editorial Prentice Hall Hispanoamericana.

Aiken, L. R. (2003). *Tests psicológicos y evaluación*. Pearson educación.

Alcover, C. M., & Crego, A. (2008). Modalidades de retiro laboral en Europa: bienestar psicológico y factores psicosociales asociados: Introducción al número especial de la Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones / Varieties of work retirement in Europe: Psychological wellbeing and psychosocial factors associated: Introduction to the special issue of the Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones (Journal of Work and Organizational Psychology). *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 24(3), 277–282.

Allen, N.J. y Meyer, J.P. (1996). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity. *Journal of Vocational Behaviour*, 49(43) 252-276.

Allen, N.J. y Meyer J.P. (1990). Organizational Socialization Tactics: A Longitudinal Analysis of Links to Newcomers' Commitment and Role Orientation. *The Academy Of Management Journal*, (4), 847.

Allen, N.J. y Meyer J.P. (1991) A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1 (1) 61-89.

Anastasi, A., & Noriega y de Zulueta, A. de. (1976). *Tests psicológicos*. Aguilar.

Retrieved from

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=cat02025a&AN=lib.MX001001271023&lang=es&site=eds-live>

Anastasi, A., & Urbina, S. (1998). *Tests psicológicos*. Pearson Educación.

Aragón, Borja L. E. (2015). *Evaluación psicológica: historia, fundamentos teóricos-conceptuales y psicometría* (Segunda edición). Editorial El Manual Moderno.

Aragón, Borja L.E. (2004). Fundamentos psicométricos en la evaluación psicológica. *Revista electrónica de psicología Iztacala*, 7(4), 23-43.

Aragón, L. E., & Viveros Fuentes, S. (2015). *Evaluación psicológica: historia, fundamentos teóricos-conceptuales y psicometría*. Editorial El Manual Moderno.

Retrieved from

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=cat02025a&AN=lib.MX001001903972&lang=es&site=eds-live>

Ardila, R. (1968). Orígenes de la psicología industrial. *Revista Colombiana de Psicología*, 13(1), 123-133.

- Arias Galicia, F., & Heredia Espinosa, V. (2006). *Administración de recursos humanos : para el alto desempeño* (6a ed.). Editorial Trillas.
- Arias, F. (enero-marzo 2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. *Revista Contaduría y Administración*, 200, 5-12.
- Asken, M. J. (1979). Medical Psychology: Toward definition, clarification, and organization. *Professional Psychology*, 10, 66-73.
- Asociación Americana de Psicología (2019). Consultado el 25 de octubre del 2019. Recuperado de: <https://www.apa.org/action/science/organizational>
- Asociación Americana de Psicología (2019). Consultado el 25 de octubre del 2019. Recuperado de: <https://www.apa.org/action/science>
- Ávila, M. M., & de la Rubia, J. M. (2013). El significado psicológico de las cinco fases del duelo propuestas por Kübler-Ross mediante las redes semánticas naturales. *Psicooncología*, 10(1), 109-130.
- Aycan, Z. (2000). Cross-cultural industrial and organizational psychology; contributions, past developments, and future directions. *Journal of Cross-cultural Psychology*, 31 (1). 110-128: doi: 10.1177/0022022100031001009
- Barraza, A. & Acosta, M. (octubre-diciembre 2008). Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior. *Innovación Educativa*, 8(45), 20-35.
- Bellack, A. S. & Hersen, M. (1980). *Introduction to Clinical Psychology*. New York: Oxford University Press.
- Benítez Grobet, L., Monroy Nasr, Z., & Robles, J. A. (2003). *Filosofía natural y filosofía moral en la modernidad*. México : UNAM, Facultad de Psicología : UNAM, Dirección General de Asuntos del Personal Académico, 2003. Recuperado de: <http://pbidi.unam.mx:8080/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=cab02025a&AN=lib.MX001001128710&lang=es&site=eds-live>
- Bennett, P., & Moreno López, Y. (2008). *Psicología de la salud*. Pearson. Recuperado de: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=cab02025a&AN=lib.MX001001238962&lang=es&site=eds-live>
- Bernabeu, J; Perdiguero,E y Zaragoza,P. (2000). Desarrollo histórico de la salud laboral. En F.G.,Benavides, Ruiz-Frutos,C. y García, A.M. (Eds). *Salud Laboral. Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales*. Barcelona. Masson ; 2000. [ [Links](#) ]
- Bernardo Moreno Jiménez. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales Factors and occupational

psychosocial risks: concept, history and current changes. *Medicina y Seguridad Del Trabajo*, 4.

Betanzos, N. y Paz F. (2007). Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. *Anales de psicología*, 23(2) 207-215.

Blanchard, E. B. (1977). Behavioral Medicine: A perspective. En R.B. Williams & W.D. Gentry (Eds.), *Behavioral approaches to medical treatment*. Cambridge, Mass.: Ballinger.

Blum, H.L. (1971). *A working definition of health for planners: merging concepts*. Berkley, University of California: School of Public Health.

Bobadilla, A. (2010). El conductismo: orígenes, trayectoria y significado. Universidad San Martín. Colombia. Recuperado

de: [https://www.researchgate.net/publication/266261125\\_EL\\_CONDUCTISMO\\_O\\_RIGENES\\_TRAYECTORIA\\_Y\\_SIGNIFICADO](https://www.researchgate.net/publication/266261125_EL_CONDUCTISMO_O_RIGENES_TRAYECTORIA_Y_SIGNIFICADO)

Boorse, C. (1977). Health as a Theoretical Concept. *Philos. Sci*, 44, 542-573.

Bozeman, D. P., & Perrewe, P. L. (2001). The effect of item content overlap on Organizational Commitment Questionnaire–turnover cognitions relationships. *Journal of applied psychology*, 86(1), 161.

Brunn, E., & Milczarek, M. (2007). Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health (European Risk Observatory Report).

Burstein, A.G. & Loucks, S. (1982). The psychologist as Health Care Clinician. En T. Millon, C.J. Green & R.B. Meagher (Eds.), *Handbook of Clinical Health Psychology*. New York: Plenum Press.

Cantisano, G., Lisbona, A., Palací, F., y Alonso, E. (2004). La relación de la cultura de los grupos con la satisfacción y el compromiso de sus miembros: un análisis multigrupo. *Psicothema*, 16(3), 363-368.

Carpintero, H. (1995). *Historia de la Psicología en España*. Madrid: EUDEMA.

Chatman y O'Reilly (1986). Organizational commitment and psychological attachment: the effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3) 492-499.

Chiang, M., Martín, M.J., Núñez, A. y Salazar M. (2010). Compromiso en el trabajador hacia su organización y la relación con el clima organizacional: un análisis de género y edad. *Panorama socioeconómico*, (40) 92-103.

Cohen, R. J., & Swerdlik, M. E. (2006). *Pruebas y evaluación psicológicas : introducción a las pruebas y a la medición* (2a ed.). McGraw-Hill Interamericana.

Coombs C.H., R.M., Dawes A. & Tversky, A. (1981) Introducción a la psicología matemática. Retrieved from

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsoai&AN=edsoai.ocn757954376&lang=es&site=eds-live>

- Cooper, C. L. (1994). *The costs of healthy work organizations*. John Wiley & Sons.
- Corral, Y. (2010). Diseño de cuestionarios para recolección de datos. *Revista Ciencias de la Educación*, 20(36), 52-168.
- Cox, T., & Griffiths, A. (1996). The assessment of psychosocial hazards at work. *Handbook of work and health psychology*, 127, 143.
- Cronbach, L. J., & Meehl, P. E. (1955). Construct validity in psychological tests. *Psychological Bulletin*, 52(4), 281–302. <https://doi.org/10.1037/h0040957>
- Delgadillo, L. G. (2011). Factores psicosociales. Una crítica a su definición. *Reflexiones teórico-conceptuales de lo psicosocial en el trabajo*, 77-93.
- Diario Oficial de la Federación. (2018, 23 de octubre). *Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención*. Ciudad de México: Secretaría de Gobernación.
- Díez, Hernández y Casenave, (2010) Salud laboral. Factores y riesgos psicosociales. En Moreno y Garrosa (2013) Salud laboral. Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral. México: Ediciones Pirámides.
- Durvan. Diccionario de la Lengua Española (1985) Madrid, España.
- Engel, G. L. (1977) The need for a new medical model: A Challenge for Biomedicine. *Science*. 196,129-136.
- Felix,R. (2018) El estrés en el entorno laboral. Revisión genérica desde la cultura. Instituto Tecnológico de Sonora. Recuperado de: [erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/culcyt/article/download/2481/2300](http://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/culcyt/article/download/2481/2300)
- Figueroa, J., González, E. & Solís, V. (1981) Una aproximación al problema del significado: las redes semánticas. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 13 (3): 447-458.
- Figueroa, J., González, E. & Solis, V. (1981). Una aproximación al problema del significado: las redes semánticas. *Revista Latinoamericana de Psicología*. 13 (3). 447-458.
- Fonseca Herrera, J. M., Cruz Torres, C. E., & Chacón Gutiérrez, L. (2019). Validación del instrumento de compromiso organizacional en México: evidencias de validez de constructo, criterio y confiabilidad. *Revista de Psicología (PUCP)*, 37(1), 7-29 doi:10.18800/psico.201901.001
- Fredrickson (1998) Salud laboral. Factores y riesgos psicosociales. En Moreno y Garrosa (2013) Salud laboral. Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral. México: Ediciones Pirámides

Frutos de, B., Ruiz, M. & San Martin, R. (1998). Análisis factorial confirmatorio de las dimensiones del compromiso con la organización. *Psicológica*, 19, 345-366.

Galicia Yáñez, D. L., Unda Rojas, S. G., Escotto Cordova, E. A., Rosas Álvarez, D., Bastar Guzmán, S. A., & Alcántara Cárdenas, L. (2019). *Evaluación de factores psicosociales a profesores de educación básica en cinco escuelas de la CDMX*. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=cat02029a&AN=tes.TES01000790114&lang=es&site=eds-live>

Gentry, W. D. (1982). What is behavioral medicine? En J.R. Eiser (Ed.), *Social Psychology and Behavioral Medicine*. New York: John Wiley and Sons.

Gil, P. (2014) Psicología aplicada al estudio de los riesgos laborales: estrés y estrategias de afrontamiento. En, Gil, P. (2014) Manual de psicología aplicada al trabajo y a la prevención de los riesgos laborales. México: Ediciones Pirámides.

Gil, R. N. J. y Luciano, M. (1996). Acerca de las Psicologías Clínica y de la Salud, su delimitación, coincidencia y diversidad y algunas reflexiones al hilo. En V. Pelechano (Ed.), *Psicología Clínica y/o de la Salud*. Valencia: Promolibro.

Gil, R.N.J. (2004). *Psicología de la Salud, Aproximación histórica, conceptual y aplicaciones*. Madrid: Editorial Pirámide

Gómez, González, López y Rodríguez (1996).Salud laboral. Factores y riesgos psicosociales. En Moreno y Garrosa (2013) Salud laboral. Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral. México: Ediciones Pirámides.

Gregory, R. J. (2001). Evaluación psicológica: historia, principios y aplicaciones. Padilla, S.G. trad.). México: Editorial el Manual Moderno.

Gregory, R. J., & Ruiz, V. O. (2001). *Evaluación psicológica: historia, principios y aplicaciones*. Editorial El Manual Moderno.

Griffin, R. W., Evans, J. R., Lindsay, W. M., Velázquez Arellano, J. A., & Nuñez Herrejón, J. L. (2019). *Comportamiento organizacional: administración de personas y organizaciones* (13a edición). Cengage Learning.

Hardy, L. (2013). *Historia de la psicología*. Madrid: Pearson, [2013]. Consultado el 21 de noviembre del 2019. Recuperado de: <http://pbidi.unam.mx:8080/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=cat02025a&AN=lib.MX001001976446&lang=es&site=eds-live> OK

Hellriegel, D., y Slocum, J. W. (2009). *Comportamiento organizacional*. México, D.F.: Cengage Learning.

Henriques, G. R. (2004). Psychology defined. *Journal of clinical psychology*, 60(12), 1207-1221.

Hermosa R, A. M., & Perilla T, L. E. (2015). Retos investigativos en psicología de la salud ocupacional: el estrés laboral / Research Challenges in Occupational Health Psychology: work stress / Desafios de pesquisa em psicologia da saúde ocupacional: o estresse no trabalho. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 33(2), 252–261. Retrieved from

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edssci&AN=edssci.S0120.386X2015000200012&lang=es&site=eds-live>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación (5ta ed.). México DF.

Herrans, L. (2000). Psicología y Medición. El desarrollo de pruebas psicológicas en Puerto Rico. Segunda edición. México: McGraw Hill.

Herscovitch, L., Meyer, J.P., Stanley, D.J. y Topolnysky, L. (2002). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20-52 doi: 10.1006/jvbe.2001.1842.

Herzberg, (1959); McGregor, (1960). En Gil-Monte, P. R. (2014). *Manual de psicología aplicada al trabajo ya la prevención de los riesgos laborales*. México: Ediciones Pirámide.

Herzberg, 1959; McGregor, (1960). En Gil, P. (2014) *Manual de psicología aplicada al trabajo y a la prevención de los riesgos laborales*. México: Ediciones Pirámides.

Hoymans, H. S. (1961). *Our modern concept of Health*. En Annual Meeting of the American Public Health Association. Detroit, Michigan: APHA.

Instituto Mexicano del Seguro Social (2018) Tasas de incidencia de riesgo de trabajo terminados. Recuperado de: <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--es/index.htm>

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (1995). NTP 443: Factores psicosociales: metodología de evaluación. Recuperado de: [https://www.insst.es/documents/94886/326962/ntp\\_443.pdf/35f6978d-1338-43c3-ace4-e81dd39c11f0](https://www.insst.es/documents/94886/326962/ntp_443.pdf/35f6978d-1338-43c3-ace4-e81dd39c11f0)

Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2006). Comportamiento organizacional. España: McGraw-Hill.

Jodar y Benavides (2006) Salud laboral. Factores y riesgos psicosociales. En Gil-Monte, P. R. (2014). *Manual de psicología aplicada al trabajo ya la prevención de los riesgos laborales*. México: Ediciones Pirámide.



Juárez, G. A. (2007). Psicología de la Salud Ocupacional: Área de oportunidad en México. *Revista de la Facultad de Salud Pública y Nutrición, UANL*. Recuperado el 14 de marzo de 2012 de: <<http://www.respyn.uanl.mx/viii/3/editorial.htm>>

Juárez-García, A. (2007). Psicología de la salud ocupacional: área de oportunidad en México. *Revista Salud Pública y Nutrición*, 8(3), 1-3.

Kalimo, (1988) Salud laboral. Factores y riesgos psicosociales. En Moreno y Garrosa (2013) Salud laboral. Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral. México: Ediciones Pirámides

Kalimo, R., El-Batawi, M. A., & Cooper, C. L. (1988). *Los Factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud*. Ginebra: Organización Mundial de la Salud.

Kerlinger, F. N. (1993). *Investigación del comportamiento* (2nd ed.). McGraw-Hill.

Kerlinger, F. y Bee, H. (2007). *Investigación del comportamiento. Métodos de investigación en ciencias sociales*. México: McGraw Hill.

Landy F. (2005). *Introducción a la psicología industrial y organizacional*. México: McGraw-Hill.

Lipowski, Z. J. (1986). Psychosomatic Medicine: Past and Present. Part I: Historical background. *Canadian Journal of Psychiatry*, 31, 2-7.

Littlewood, H. F. (2008). Evitación del trabajo, satisfacción en el trabajo y bienestar emocional: potenciales consecuencias de prácticas gerenciales y la percepción de justicia organizacional. *Psicología de la salud ocupacional en México*. México: UNAM.

Littlewood-Zimmerman, H. F., Uribe-Prado, J. F., & Rodríguez, M. Á. G. (2020). Confiabilidad y validez de las 5 categorías del cuestionario NOM-035 de 72 ítems. *Ciencias Administrativas. Teoría y Praxis*, 16(1), 72-86.

Lloret, S. Ferreres, T., A., Hernandez, B., y Tomas, M. (2014). El análisis factorial exploratorio de los ítems: una guía práctica, revisada y actualizada. *Anales de Psicología*, 30 (3) 1151-1169.

López, B. y Hinojosa, E. (2005). *Evaluación del aprendizaje, alternativas y nuevos desarrollos*. México: Trillas

López, F. B. S., & Hinojosa Kleen, E. M. (2001). *Evaluación del aprendizaje : alternativas y nuevos desarrollos*. Editorial Trillas.

Martí, T. J. L. (1999). *El descubrimiento científico de la Salud*. Barcelona: Anthropos Editorial.

- Martínez Alcántara, S., & Hernández Sánchez, A. (2005). Necesidad de estudios y legislación sobre factores psicosociales en el trabajo. *Revista cubana de salud pública*, 31(4), 0-0.
- Martínez Arias, R. (1995). *Psicometría: Teoría de los tests psicológicos y educativos*. Síntesis.
- Martínez, A. S. y Hernández, S. A. (2005). Necesidad de estudios y legislación sobre factores psicosociales en el trabajo. *Revista Cubana de Salud Pública*, V.31, 4. Recuperado el 7 de febrero de 2012 de: <[http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-34662005000400012&script=sci\\_arttext&tlng=pt](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-34662005000400012&script=sci_arttext&tlng=pt)>
- Martínez, M., Hernández, M., & Hernández, M. (2009). *Psicometría*. Madrid: Alianza Editorial.
- Martínez, R. (1995) *Psicometría: Teoría de los Tests Psicológicos y Educativos*. México: Síntesis.
- Matarazzo, J.D. (1980). Behavioral health and behavioral medicine. *Frontiers for a new health psychology*. *American Psychologist*, 35, 807-817.
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological bulletin*, 108(2), 171.
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological bulletin*, 108(2), 171.
- McMillan, J.H., & Schumacher, S. (2005). *Investigación educativa* (5ta edición). México: Pearson Addison Wesley.
- Membrillo , G. M., & Morán M. C. (2014). *Compromiso organizacional: la elección de uniformes laborales como promotor del sentido de pertenencia en el personal de una empresa*.
- Méndez Martínez, C., & Rondón Sepúlveda, M. A. (2012). Introducción al análisis factorial exploratorio / Introduction to Exploratory Factor Analysis (EFA). *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 41(1), 197–207.
- Meneses, J, Barrios M, Bonilla, A., Coscullela, A, Lozano, L, Turbany, J, Valero, S. (2013). *Psicometría*. España: Editorial OUC.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89.
- Miller, N. E. (1992). Some trends from the history to the future of Behavioral Medicine. *Annal of Behavioral Medicine*, 14, 307-309.

- Millon, T. (1982). On the nature of Clinical Health Psychology. En T. Millon, C. Green & R. Meagher (Eds.), *Handbook of Clinical Health Psychology*. New York: Plenum Press.
- Mintzberg, H. (1993). *Structure in fives: Designing effective organizations*. Prentice-Hall, Inc.
- Mondy, R. W., & Noe, R. M. (2005). *Administración de recursos humanos*. Pearson educación.
- Moorhead, G., Griffin, R. W., Treviño Rosales, M. E., & Parres Cárdenas (2010). *Comportamiento organizacional : gestión de personas y organizaciones*. México, D.F. : Cengage Learning,
- Moreno-Jiménez, B., & Garrosa Hernández, E. (2013). Salud laboral. *Riesgos psicosociales y bienestar laboral*. Madrid: Pirámide. En Moreno y Garrosa (2013) *Salud laboral. Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*. México: Ediciones Pirámides
- Morris, C. G., Maisto, A. A., & Ortiz Salinas, M. E. (2014). Psicología. Recuperado de:  
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=cat02025a&AN=lib.MX001001976615&lang=es&site=eds-live>
- Mowday, R., Porter, L., & Steers, R. (1982). *Employee–organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press.
- Muñiz, J. (1998). La medición de lo psicológico. *Psicothema*, 1-21
- Muñiz, J. (1998). *Teoría clásica de los tests*. Pirámide.
- Myers, D. G. (2005). *Psicología*. Buenos Aires: Editorial Médica Panamericana.
- Myers, D. G., Dávila Martínez, J. F. J., Treviño Rosales, M. E., & Pineda Ayala, L. E. (2005). *Psicología social* (8a ed.). McGraw-Hill Interamericana.
- National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH) [Internet]. Occupational Health Psychology (OHP). Atlanta, GA, USA. [Recuperado 29/05/2014]. Disponible en: <http://www.cdc.gov/niosh/topics/ohp/>
- Newstorm, J. W. (2011). *El comportamiento humano en el trabajo* (12° ed.). México: McGraw-Hill.
- OIT (1986) *Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control*. Ginebra: OIT;1986.
- O'reilly, C., & Chatman, J. (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior. *Journal Of Applied Psychology*, 71(3), 492-499.

Organización Internacional del Trabajo (2017) Seguridad y salud en el trabajo. Recuperado de: <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang-es/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo (sin fecha). Orígenes e historia. Recuperado el 15 de febrero de 2012 de: <<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang-es/index.htm>>

Organización Internacional del Trabajo. (1986) Psychosocial factors at work: recognition and control, report of the Joint ilo / who Committee on Occupational Health, ninth sesión, Geneva, 18-24 September 1984. Geneva: International Labour Office.

Organización Internacional del Trabajo. (2011). La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género. Hoja informativa 3. Género, salud y seguridad en el trabajo.

Organización Internacional del Trabajo. (2011). La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género. Hoja informativa 3. Género, salud y seguridad en el trabajo.

Organización Internacional del Trabajo. (2019). Consultado el 25 de octubre del 2019. Recuperado de: [https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_LIM\\_653\\_SP/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm)

Organización Mundial de la Salud (1948) Constitución de la OMS: Principios. Recuperado de: <https://www.who.int/about/mission/es/>

Organización Mundial de la Salud. (2019). Consultado el 25 de octubre del 2019. Recuperado de: <https://www.who.int/es/about/who-we-are/frequently-asked-questions>

Orozco Rincón, E., López Ruiz, E., Zuleta, P., López, D., Giraldo, M., Gómez, M., Molina, A., Álvarez, A., Valencia, L., Ramírez Gómez, B., y Páez, A. (2013). Rol del psicólogo en las organizaciones. *Revista Psico espacios*, 7, 409-425.

Patlán-Pérez, J. (2020). Critical analysis of NOM-035-STPS-2018 Psychosocial risk factors at work: Identification, analysis and prevention/Claroscuros de las NOM-035-STPS-2018 Factores de riesgo psicosocial en el trabajo: Identificación, análisis y prevención. *Red de Investigación en Salud en el Trabajo*, 2(Especial 2), 15-16.

Pina, R.(2007) Diccionario de Derecho. México: Editorial Porrúa.

Pomerleau, O.F. & Brady, J.P. (1979). Behavioral Medicine: Theory and Practice. Baltimore: Williams and Wilkins.

Quick, J. C., Quick, J. D., Nelson, D. L., & Hurrell Jr, J. J. (1997). *Preventive stress management in organizations*. American Psychological Association.

Quick, Quick, Nelson y Hurrell, (1997) En, Gil, P. (2014) Manual de psicología aplicada al trabajo y a la prevención de los riesgos laborales. México: Ediciones Pirámides.

Ramírez, E. L., Martínez, G. M., Montemayor, V. P., & Nieto, C. R. (2009). El análisis del significado humano a través de la técnica de redes semánticas naturales. *J. Vivas, Evaluación de Redes Semánticas. Instrumentos y Aplicaciones*, 49-85.

Ramírez, E. L.; Martínez, G. M.; Montemayor, V. P. & Nieto, C. R. (2009). El análisis del significado humano a través de la técnica de redes semánticas naturales. En Vivas, J. (Comp.) *Evaluación de Redes Semánticas. Instrumentos y Aplicaciones*. Mar del Plata: Eudem.

Reuchlin, M. (1992). *Historia de la psicología*. México: Editorial Paidós.

Reyes Lagunes, I. (1993). Las redes semánticas naturales su conceptualización y utilización en la construcción de instrumentos. *Revista de Psicología Social y Personalidad*, 9 (1): 81-97.

Reyes-Lagunes, I. (1993). Las redes semánticas naturales, su conceptualización y su utilización en la construcción de instrumentos. *Revista de psicología social y personalidad*, 9(1), 81-97.

Ribes-Iñesta, E. (1979). Prólogo. En R. Bayés (Ed.), *Psicología y Medicina. Interacción, cooperación, conflicto*. Barcelona: Martínez Roca.

Riggio, R. E. (2008). Introduction to industrial-organizational psychology. Pearson Education/Pearson. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=cat02025a&AN=lib.MX001001183549&lang=es&site=eds-live>

Ríos Manríquez, M., Téllez Ramírez, M. R., & Ferrer Guerra, J. (2010). *El empowerment como predictor del compromiso organizacional en las Pymes*.

Roales-Nieto, G. J. (2004). *Psicología de la salud*. Madrid: Ediciones Pirámide.

Rodríguez, M. Á. M., Salvador, C., Boada, J., González, E., & Agulló, E. (2007). La satisfacción y el bienestar psicológico como antecedentes del compromiso organizacional. *Psicothema*, 19(3), 395-400.

Romano, J. (1950). Basic Orientation and Education of the Medical Student, *JAMA*, 143, 409-412.

Roozeboom, M. B., Houtman, I., & Van den Bossche, S. (2008). Monitoring Psychosocial Risks at work. I. *The European Framework for psychosocial Risk management: PRIMA-EF*, 17-36.

Rousseau, D. M. y Fried, Y. (2001). Location, location, location: Contextualizing organizational research. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 1-13.

Rousseau, D. M., & Fried, Y. (2001). Location, location, location: Contextualizing organizational research. *Journal of organizational behavior*, 1-13.

Ruiz, C. (2013). Instrumentos y técnicas de investigación educativa. *Un enfoque cuantitativo y cualitativo para la recolección y análisis de datos*, 3.

Ryff (1989) Salud laboral. Factores y riesgos psicosociales. En Moreno y Garrosa (2013) Salud laboral. Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral. México: Ediciones Pirámides

Sáiz ,M. (2009). *Historia de la psicología*. Barcelona: Editorial UOC.

*Salem Press Encyclopedia of Health (2019). Psychology: Research Starters Topic. Consultado el 21 de noviembre del 2019. Recuperado de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=ers&AN=96429121&lang=es&site=eds-live>*

Salvador, C. (2005). Componentes del compromiso y su influencia en la satisfacción del cliente. *Anales de Psicología*, 20(3), 316-322.

Santrock W.J., González, L.H. y Francke M.L. (2014). *Introducción a la psicología*. 2° ed. México: McGraw-hill.

Schaufeli WB. The future of occupational health psychology. *Applied Psychology: An International Review*. 2004; 53 (4): 502-517.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). 2014. Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el trabajo. Disponible en: [http://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5368114&fecha=13/11/2014](http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5368114&fecha=13/11/2014)

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2018). *Guía Informativa NOM-035-STPS-2018: Factores de riesgo psicosocial Identificación, análisis y prevención*. México.

Sigerist, H.E. (1991). *Medicine and Human Welfare*. New Haven: Yale University Press.

*Society for Industrial and Organization Psychology*. (s.f) Recuperado de: <https://www.siop.org/>

Szalay, L. B., & Bryson, J. A. (1974). Psychological meaning: Comparative analyses and theoretical implications. *Journal of Personality and Social Psychology*, 30(6), 860–870. <https://doi.org/10.1037/h0037607>

Tetrick L.E. & Campbell J. (2003). *Prevention at work: Public health in occupational settings*. En: Quick J. C. , Tetrick L.E., editores. *Handbook of Occupational Health Psychology*. (2003) 1a ed. Washington: APA; 2003. p. 3-18.

Tovalín, H. y Rodríguez M., (2011) Conceptos básicos en la evaluación del riesgo psicosocial en los centros de trabajo. En Juárez, A. y Camacho, A. (2011) *Reflexiones teórico-conceptuales de lo psicosocial en el trabajo*. (95p) México: Ediciones Mínimas.

Uribe Prado, J. F., Gutiérrez Amador, J. C., & Amézquita Pino, J. A. (2020). Crítica a las propiedades psicométricas de una escala de medición de factores de riesgo psicosocial propuesta en la NOM 035 de la STPS en México. *Contaduría y administración*, 65(1).

Uribe, J. (2015) Justicia social, trabajo y factores psicosociales. En Uribe, F. (2015). Clima y ambiente organizacional, trabajo, salud y factores psicosociales. México: Manual Moderno.

Uribe, J. (2016) Psicología del trabajo. Un entorno de factores psicosociales saludables para la productividad. México: El Manual Moderno.

Uribe, J.F. (2018). Comunicación personal. Noviembre 2018.

Uribe, P (2016). *Psicología del trabajo. Un entorno de factores psicosociales saludables para la productividad*. México: El Manual Moderno.

Valdez, J. L. (1998). Las redes semánticas naturales, usos y aplicaciones en psicología social. *México: Universidad Autónoma del Estado de México*.

Vázquez, A., Pérez, D., Moreno, R., Arroyo, F., Suarez, J. (2010) Factores psicosociales motivacionales y estado de salud. *Medicina y Seguridad del trabajo*. Recuperado de: <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v56n218/original1.pdf>

Vivas, J. (2009). Evaluación de redes semánticas. Instrumentos y aplicaciones.

Williams, S. (1994). *Ways of creating healthy work organizations*. John Wiley & Sons.

Wright, L. (1979). Health care psychology: Prospects for the well-being of children. *American Psychologist*, 3, 1001-1006.

Zax, M. y Cowen, E. L. (1979). *Psicopatología*. México: Interamericana.

Zepeda Herrera, F. (2003). Introducción a la psicología : una vision científico humanista. Pearson Educación. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=cat02025a&AN=lib.MX001000975416&lang=es&site=eds-live>

Zepeda Herrera, F. (2017). *Psicología organizacional*. Ciudad de México: Pearson Educación de México, 2017. *Recuperado de* <http://pbidi.unam.mx:8080/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=cat02025a&AN=lib.MX001001976623&lang=es&site=eds-live>

Zepeda Herrera, F. (2017). *Psicología organizacional*. Pearson Educación de México. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=cat02025a&AN=lib.MX001001976623&lang=es&site=eds-live>

Zimmerman, H. F. L., & Uribe, J. F. (2018). *Psicología organizacional en Latinoamérica*. Manual Moderno. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=cat02025a&AN=lib.MX001002026208&lang=es&site=eds-live>

## **Apéndice**



## 1. Redes Semánticas Culturales: formato de aplicación

5. Describe a un trabajador que permanece en una empresa porque es su única alternativa.

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

6. ¿Cómo describirías a una persona con iniciativa para realizar actividades benéficas para su trabajo, aunque no se le reconozca?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

7. Describe a una persona que le gusta trabajar con reglas y procedimientos.

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

8. ¿Cómo es una persona que se siente limitada por las reglas y políticas de su trabajo?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Universidad Nacional Autónoma de México  
Facultad de Psicología

Para cada una de las frases y preguntas que se presentan a continuación, escribe 5 palabras que las definan y después enuméralas del 1 al 5. Siendo 1 el valor de la palabra que más la describe y 5 la que menos la describe.

Ejemplo:

¿Qué piensas cuando te nombran manzana?

Fruta 1

Amarilla 3

Rica 4

Árbol 2

Newton 5

En el ejemplo la palabra que más describe "manzana" es "fruta" con el número 1 y la que menos la describe es "Newton" con el número 5.

### Sexo

Hombre ( )

Mujer ( )

### Edad

### Escolaridad

Primaria ( )

Secundaria ( )

Bachillerato ( )

Licenciatura o Posgrado ( )

### Puesto

Operativo ( )

Medio ( )

Ejecutivo ( )

### Empresa

Pública ( )

Privada ( )

1. Compromiso con el Trabajo.

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

2. Describe a una persona sin interés/compromiso por su trabajo.

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

3. ¿Cómo es una persona apasionada con su trabajo?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

4. Describe una persona que le pesa su trabajo.

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## 2. Peso Semántico Factor 1 Afectivo: Positivo

	Frecuencia	Peso Semántico	Porcentaje
--	------------	----------------	------------

	1	2	3	4	5	x10	x9	x8	x7	x6	%	
Feliz	20	4	9	6	6	200	36	72	42	36	386	238%
Comprometida / Compromiso	12	15	7		1	120	135	56	0	6	317	196%
Responsable	9	8	12	2	2	90	72	96	14	12	284	175%
Alegre	7	5	3	2	7	70	45	24	14	42	195	120%
Trabajadora	5	3	2	1	1	50	27	16	7	6	106	65%
Dedicada	4	3	2	2		40	27	16	14	0	97	60%
Entusiasta	2	2	1	5	2	20	18	8	35	12	93	57%
Innovador Innovadora	1	3	2	3	3	10	27	16	21	18	92	57%
Creativa		1	4	3	4	0	9	32	21	24	86	53%
Puntual Puntualidad	1	3	4	2		10	27	32	14	0	83	51%
Interesada	2	2	2	1	2	20	18	16	7	12	73	45%
Proactiva Proactividad	3	3		1	1	30	27	0	7	6	70	43%
Entregada	1	2	3	2		10	18	24	14	0	66	41%
Organizada Ordenada	1	2	2	2	1	10	18	16	14	6	64	40%
Motivada	3		2	1	1	30	0	16	7	6	59	36%
Amable	1			3	4	10	0	0	21	24	55	34%
Activa	2	2		2		20	18	0	14	0	52	32%
Apasionada	1	1	2	1	1	10	9	16	7	6	48	30%
Productiva	2	2			1	20	18	0	0	6	44	27%
Eficaz	1	1	1	2		10	9	8	14	0	41	25%
Emprendedora	3	1				30	9	0	0	0	39	24%
Cumplida / Cumplidora	1	1	2			10	9	16	0	0	35	22%
Positiva	1	1	1	1		10	9	8	7	0	34	21%
Eficiente	2			2		20	0	0	14	0	34	21%
Líder	1	1			2	10	9	0	0	12	31	19%
Participativa		1	1	2		0	9	8	0	12	29	18%
Sociable			2	1	1	0	0	16	7	6	29	18%
Atenta			1	1	2	0	0	8	7	12	27	17%
Respetuosa				3	1	0	0	0	21	6	27	17%
Dispuesta	1	1		1		10	9	0	7	0	26	16%
Leal		2	1			0	18	8	0	0	26	16%
Propone Propositiva		2			1	0	18	0	0	6	24	15%
Tolerante				4		0	0	0	0	24	24	15%
Capaz		1	1		1	0	9	8	0	6	23	14%
Funcional		1		2		0	9	0	14	0	23	14%
Gusto			1	2		0	0	8	14	0	22	14%
Inteligente			2		1	0	0	16	0	6	22	14%
Interesante			1	2		0	0	8	14	0	22	14%
Rápida		1		1	1	0	9	0	7	6	22	14%
Visión Visionario				1	2	0	0	8	14	0	22	14%
Tenaz			1	1	1	0	0	8	7	6	21	13%

	Carismática		2	1	0	0	0	14	6	20	12%
	Asertiva		1	2	0	0	0	7	12	19	12%
	Energética	1	1		10	0	0	7	0	17	10%
	Perseverante	1	1		10	0	0	7	0	17	10%
	Conforme	1		1	10	0	0	0	6	16	10%
	Disciplina Disciplinada	1	1		0	9	0	7	0	16	10%
	Empática		2		0	0	16	0	0	16	10%
	Buena		1	1	0	0	8	7	0	15	9%
	Centrada		1	1	0	0	8	7	0	15	9%
	Exitosa	1		1	0	9	0	0	6	15	9%
	Idealista	1		1	0	9	0	0	6	15	9%
	Relajada	1		1	0	9	0	0	6	15	9%
	Valiente	1		1	0	9	0	0	6	15	9%
	Paciente		2		0	0	0	14	0	14	9%
	Audaz		1	1	0	0	0	7	6	13	8%
	Cooperativa		1	1	0	0	0	7	6	13	8%
	Honesta		1	1	0	0	0	7	6	13	8%
	Afortunado	1			10	0	0	0	0	10	6%
	Busca Desarrollar Sus Fortalezas	1			10	0	0	0	0	10	6%
	Confiada	1			10	0	0	0	0	10	6%
	Enojada	1			10	0	0	0	0	10	6%
	Estable	1			10	0	0	0	0	10	6%
	Experimentada	1			10	0	0	0	0	10	6%
	Fuerte	1			10	0	0	0	0	10	6%
	Motivador	1			10	0	0	0	0	10	6%
	Ambiciosa	1			0	9	0	0	0	9	6%
	Contagioso	1			0	9	0	0	0	9	6%
	Arrebatado	1			0	9	0	0	0	9	6%
	Aseada	1			0	9	0	0	0	9	6%
	Correcto	1			0	9	0	0	0	9	6%
	Comprende La Visión	1			0	9	0	0	0	9	6%
	Con Iniciativa	1			0	9	0	0	0	9	6%
	Con Objetivos	1			0	9	0	0	0	9	6%
	Constante	1			0	9	0	0	0	9	6%
	Cuidadosa	1			0	9	0	0	0	9	6%
	De Alto Rendimiento	1			0	9	0	0	0	9	6%
	Dinámica	1			0	9	0	0	0	9	6%
	Identificada	1			0	9	0	0	0	9	6%
	Preparado	1			0	9	0	0	0	9	6%
	Serio	1			0	9	0	0	0	9	6%
	Servicial	1			0	9	0	0	0	9	6%

Trabajólica	1	0	9	0	0	0	9	6%
Trabaja Bien	1	0	9	0	0	0	9	6%
Abierto	1	0	0	8	0	0	8	5%
Animosa	1	0	0	8	0	0	8	5%
Astuta	1	0	0	8	0	0	8	5%
Autoritario	1	0	0	8	0	0	8	5%
Autosuficiente	1	0	0	8	0	0	8	5%
Caluroso	1	0	0	8	0	0	8	5%
Cansada	1	0	0	8	0	0	8	5%
Orientada	1	0	0	8	0	0	8	5%
Con Valores	1	0	0	8	0	0	8	5%
Consciente	1	0	0	8	0	0	8	5%
Diligente	1	0	0	8	0	0	8	5%
Formal	1	0	0	8	0	0	8	5%
Hace Las Cosas Con Buena								
Actitud	1	0	0	8	0	0	8	5%
Ingenioso	1	0	0	8	0	0	8	5%
Minucioso	1	0	0	8	0	0	8	5%
Pregunta Sus Dudas	1	0	0	8	0	0	8	5%
Satisfecha	1	0	0	8	0	0	8	5%
Talentosa	1	0	0	8	0	0	8	5%
Chambeadora	1	0	0	8	0	0	8	5%
Tranquilo	1	0	0	8	0	0	8	5%
Vivaz	1	0	0	8	0	0	8	5%
Alentadora	1	0	0	0	7	0	7	4%
Amante	1	0	0	0	7	0	7	4%
Animado	1	0	0	0	7	0	7	4%
Contagia Ánimos	1	0	0	0	7	0	7	4%
Bien Hecha	1	0	0	0	7	0	7	4%
Brillante	1	0	0	0	7	0	7	4%
Calmado	1	0	0	0	7	0	7	4%
Clavada	1	0	0	0	7	0	7	4%
Con Actitud	1	0	0	0	7	0	7	4%
Con Visión	1	0	0	0	7	0	7	4%
Consistente	1	0	0	0	7	0	7	4%
Decidido	1	0	0	0	7	0	7	4%
Estresante	1	0	0	0	7	0	7	4%
Ético	1	0	0	0	7	0	7	4%
Flexible	1	0	0	0	7	0	7	4%
Ganas	1	0	0	0	7	0	7	4%
Jefe	1	0	0	0	7	0	7	4%

---

Ocupada	1	0	0	0	7	0	7	4%
Organizacional	1	0	0	0	7	0	7	4%
Placer	1	0	0	0	7	0	7	4%
Prevenida	1	0	0	0	7	0	7	4%
Sana	1	0	0	0	7	0	7	4%
Solidaria	1	0	0	0	7	0	7	4%
Veloz	1	0	0	0	7	0	7	4%
Visceral	1	0	0	0	7	0	7	4%
Ágil	1	0	0	0	0	6	6	4%
Contento	1	0	0	0	0	6	6	4%
Optimista	1	0	0	0	0	6	6	4%
Amarillo	1	0	0	0	0	6	6	4%
Amoroso	1	0	0	0	0	6	6	4%
Pasión	1	0	0	0	0	6	6	4%
Limpio	1	0	0	0	0	6	6	4%
Autónoma	1	0	0	0	0	6	6	4%
Berrinchuda	1	0	0	0	0	6	6	4%
Bromista	1	0	0	0	0	6	6	4%
Cariñosa	1	0	0	0	0	6	6	4%
Compañero	1	0	0	0	0	6	6	4%
Curiosidad Por El Trabajo	1	0	0	0	0	6	6	4%
Desestresada	1	0	0	0	0	6	6	4%
Directivo	1	0	0	0	0	6	6	4%
Efusiva	1	0	0	0	0	6	6	4%
Emotiva	1	0	0	0	0	6	6	4%
Entusiasmo	1	0	0	0	0	6	6	4%
Goza	1	0	0	0	0	6	6	4%
Incansable	1	0	0	0	0	6	6	4%
Integral	1	0	0	0	0	6	6	4%
Jovial	1	0	0	0	0	6	6	4%
Plena	1	0	0	0	0	6	6	4%
Realístico	1	0	0	0	0	6	6	4%
Realizada	1	0	0	0	0	6	6	4%
Regular	1	0	0	0	0	6	6	4%
Resuelve	1	0	0	0	0	6	6	4%
Ridículo	1	0	0	0	0	6	6	4%
Sensible	1	0	0	0	0	6	6	4%
Sonriente	1	0	0	0	0	6	6	4%
Útil	1	0	0	0	0	6	6	4%
Vehemente	1	0	0	0	0	6	6	4%

---

### 3. Peso Semántico Factor 1 Afectivo: Negativo

	Frecuencia					Peso Semántico					Porcentaje	
	1	2	3	4	5	x10	x9	x8	x7	x6		%
Cansado Cansancio	3	6	7	5	5	30	54	56	35	30	205	127%
Floja Flojera Holgazán	5	7	4	3	5	50	63	32	21	30	196	122%
Desinteresada Sin Interés No												
Muestra Interés	5	5	5	6	3	50	45	40	42	18	195	121%
Infeliz	11	2	2	2	3	110	18	16	14	18	176	109%
Estresada Estresante Estrés	7	7	2	2		70	63	16	14	0	163	101%
Triste	4	3	5	1	4	40	27	40	7	24	138	86%
Apática	7	3	1	1	4	70	27	8	7	24	136	84%
Enojo/enojado(a)	2	2	5	4	5	20	18	40	28	30	136	84%
Irresponsable	1	6	5	2	3	10	54	40	14	18	136	84%
Impuntual	3	3	2	4	1	30	27	16	28	6	107	66%
Malhumorada	2	3	3	1	1	20	27	24	7	6	84	52%
Frustrada	2	3	2	1	2	20	27	16	7	12	82	51%
Grosera	1	2	2	2	3	10	18	16	14	18	76	47%
Conformista	2			6		20	0	0	42	0	62	39%
Aburrida Aburrimiento	1		1	1	6	10	0	8	7	36	61	38%
Depresión Depresiva Deprimido	4		1		2	40	0	8	0	12	60	37%
Irritable Irritada Irritante	1	3	2	1		10	27	16	7	0	60	37%
Desmotivada	4	1		1		40	9	0	7	0	56	35%
Fastidiada	2	2		1		20	18	0	7	0	45	28%
Indiferente	1	3	1			10	27	8	0	0	45	28%
Lenta Lentitud		1	1	4		0	9	8	28	0	45	28%
Desordenado Desorganizado		2		2	1	0	18	0	14	6	38	24%
Desganada	2		1	1		20	0	8	7	0	35	22%
Inconformidad Inconforme	1		2	1		10	0	16	7	0	33	20%
Molesta	1	1		1	1	10	9	0	7	6	32	20%
Quejumbrosa	1	2				10	18	0	0	0	28	17%
Ineficaz	2			1		20	0	0	7	0	27	17%
Insatisfecha	1	1	1			10	9	8	0	0	27	17%
Mal Hecha		3				0	27	0	0	0	27	17%
No Productiva No Productividad	2			1		20	0	0	7	0	27	17%
Amargada	1	1		1		10	9	0	7	0	26	16%
Harta		2	1			0	18	8	0	0	26	16%
Intolerante	1		2			10	0	16	0	0	26	16%
Pesimismo Pesimista		2			1	0	18	0	0	6	24	15%
Angustia Angustiado Angustioso	1	1		1		0	9	8	0	6	23	14%
Negativa Negatividad	1	1		1		0	9	8	0	6	23	14%
Sin Compromiso No												
Comprometida			2	1		0	0	16	7	0	23	14%
Impaciente			1	2		0	0	8	14	0	22	14%
Obligación Obligada			2	1		0	0	16	0	6	22	14%
Mentirosa Miente		1		2		0	9	0	0	12	21	13%

Problemas		2	1	0	0	0	14	6	20	12%	
Incapaz	2			20	0	0	0	0	20	12%	
Imporductiva	1	1		10	9	0	0	0	19	12%	
Ineficiente			1	2	0	0	0	7	12	12%	
Agobiada Agobio	1		1		10	0	0	7	0	17	11%
Desidiosa		1	1		0	9	8	0	0	17	11%
Distraida	1		1		10	0	0	7	0	17	11%
Enferma	1		1		10	0	0	7	0	17	11%
Fatiga Fatigado	1		1		10	0	0	7	0	17	11%
Informal	1		1		10	0	0	7	0	17	11%
Antipatico		2			0	0	16	0	0	16	10%
Agotado		1	1		0	0	8	7	0	15	9%
Incumplida		1	1		0	0	8	7	0	15	9%
Mediocre	1		1		0	9	0	0	6	15	9%
Presión Presionado		1	1		0	0	8	7	0	15	9%
Sola Solitaria	1		1		0	9	0	0	6	15	9%
Desanimada		1	1		0	0	8	0	6	14	9%
Inestable		1	1		0	0	8	0	6	14	9%
Descomprometida			1	1	0	0	0	7	6	13	8%
Frio			1	1	0	0	0	7	6	13	8%
Sucio			1	1	0	0	0	7	6	13	8%
Faltista			2		0	0	0	0	12	12	7%
Burnout	1				10	0	0	0	0	10	6%
Cabizbajo	1				10	0	0	0	0	10	6%
Carga	1				10	0	0	0	0	10	6%
Decaída	1				10	0	0	0	0	10	6%
Estorbo	1				10	0	0	0	0	10	6%
Improductivo	1				10	0	0	0	0	10	6%
Responsabilidad	1				10	0	0	0	0	10	6%
Obrero	1				10	0	0	0	0	10	6%
Pocas Ganas	1				10	0	0	0	0	10	6%
Trabaja Por Necesidad Sin Compromiso Para Si Mismo	1				10	0	0	0	0	10	6%
Cerrada	1				0	9	0	0	0	9	6%
Con Falta De Compromiso	1				0	9	0	0	0	9	6%
Deshonesto	1				0	9	0	0	0	9	6%
Distante	1				0	9	0	0	0	9	6%
Hastiado	1				0	9	0	0	0	9	6%
Incomprensiva	1				0	9	0	0	0	9	6%
Inútil	1				0	9	0	0	0	9	6%
Mal Genio	1				0	9	0	0	0	9	6%
Malestar	1				0	9	0	0	0	9	6%
No Es Visionario	1				0	9	0	0	0	9	6%
No Sigue Indicaciones	1				0	9	0	0	0	9	6%

Operativo	1	0	9	0	0	0	9	6%
Sin Actitud	1	0	9	0	0	0	9	6%
Sin Concentración	1	0	9	0	0	0	9	6%
Vacío	1	0	9	0	0	0	9	6%
An Hedónico	1	0	0	8	0	0	8	5%
Voluble	1	0	0	8	0	0	8	5%
Desatenta	1	0	0	8	0	0	8	5%
Desobligado	1	0	0	8	0	0	8	5%
Despreocupado	1	0	0	8	0	0	8	5%
Discriminada	1	0	0	8	0	0	8	5%
Egoísta	1	0	0	8	0	0	8	5%
Evasiva	1	0	0	8	0	0	8	5%
Fugada	1	0	0	8	0	0	8	5%
Haragán	1	0	0	8	0	0	8	5%
Irregular	1	0	0	8	0	0	8	5%
Irrespetuosa	1	0	0	8	0	0	8	5%
Mal Carácter	1	0	0	8	0	0	8	5%
Mala	1	0	0	8	0	0	8	5%
Mala Actitud	1	0	0	8	0	0	8	5%
No Emprendedor	1	0	0	8	0	0	8	5%
No Muy Eficiente	1	0	0	8	0	0	8	5%
No Prioriza	1	0	0	8	0	0	8	5%
No Se Esfuerza	1	0	0	8	0	0	8	5%
Perdido	1	0	0	8	0	0	8	5%
Poco Amable	1	0	0	8	0	0	8	5%
Poco Proactivo	1	0	0	8	0	0	8	5%
Procrastina	1	0	0	8	0	0	8	5%
Se Autodestruye	1	0	0	8	0	0	8	5%
Ventas	1	0	0	8	0	0	8	5%
Abusiva	1	0	0	0	7	0	7	4%
Ansiosa	1	0	0	0	7	0	7	4%
Atareada	1	0	0	0	7	0	7	4%
Descontenta	1	0	0	0	7	0	7	4%
Desleal	1	0	0	0	7	0	7	4%
Despistado	1	0	0	0	7	0	7	4%
Dudosa	1	0	0	0	7	0	7	4%
Enfadada	1	0	0	0	7	0	7	4%
Perezosa	1	0	0	0	7	0	7	4%
Godin	1	0	0	0	7	0	7	4%
Gruñón	1	0	0	0	7	0	7	4%
Muerta	1	0	0	0	7	0	7	4%
No Apasional	1	0	0	0	7	0	7	4%
No Da Seguimiento	1	0	0	0	7	0	7	4%
Poco Amigable	1	0	0	0	7	0	7	4%



Poco Empático	1	0	0	0	7	0	7	4%
Poco Profesional	1	0	0	0	7	0	7	4%
Ratero	1	0	0	0	7	0	7	4%
Resignado	1	0	0	0	7	0	7	4%
Sin Asertividad	1	0	0	0	7	0	7	4%
Sin Energía	1	0	0	0	7	0	7	4%
Sin Objetivos En La Vida	1	0	0	0	7	0	7	4%
Abrumado	1	0	0	0	0	6	6	4%
Agresiva	1	0	0	0	0	6	6	4%
Con Sueño	1	0	0	0	0	6	6	4%
Colérica	1	0	0	0	0	6	6	4%
Conflictivo	1	0	0	0	0	6	6	4%
Confundida	1	0	0	0	0	6	6	4%
Criticona	1	0	0	0	0	6	6	4%
Débil	1	0	0	0	0	6	6	4%
Decidido	1	0	0	0	0	6	6	4%
Desarreglado	1	0	0	0	0	6	6	4%
Desconcentrada	1	0	0	0	0	6	6	4%
Desinformada	1	0	0	0	0	6	6	4%
Falta A Su Trabajo	1	0	0	0	0	6	6	4%
Falta De Ganas	1	0	0	0	0	6	6	4%
Gris	1	0	0	0	0	6	6	4%
Inatenta	1	0	0	0	0	6	6	4%
Nefasta	1	0	0	0	0	6	6	4%
Negado	1	0	0	0	0	6	6	4%
No Asiste	1	0	0	0	0	6	6	4%
No Trabaja En Equipo	1	0	0	0	0	6	6	4%
Odioso	1	0	0	0	0	6	6	4%
Pasivo	1	0	0	0	0	6	6	4%
Poco Confiable	1	0	0	0	0	6	6	4%
Prepotente	1	0	0	0	0	6	6	4%
Sangrón	1	0	0	0	0	6	6	4%
Satisfacción	1	0	0	0	0	6	6	4%
Sin Metas Por Alcanzar	1	0	0	0	0	6	6	4%

#### ***4. Peso Semántico Factor 2 Continuidad: Positivo***

	Frecuencia	Peso Semántico	Porcentaje
--	------------	----------------	------------

	1	2	3	4	5	x10	x9	x8	x7	x6		%	
Área De Confort Atrapado En													
Zona De Confort/ Conformista													
Comodino Cómodo Conformista													
Sin Ilusión De Futuro	14	12	6	3	5	140	108	48	21	30	347	186%	
triste/ tristeza	2	2	8	6	6	20	18	64	42	36	180	96%	
Decepcionado Desilusionada													
Desmotivada Desalentada													
Desanimada Desapasionado													
Desganada Sin Ganas	6	4	6	3		60	36	48	21	0	165	88%	
Infeliz	4	5	1	3	2	40	45	8	21	12	126	67%	
Necesidad Necesitada	7		5	2		70	0	40	14	0	124	66%	
Estresado Estrés	1	5	1	4	1	10	45	8	28	6	97	52%	
Cobarde		3	4	2	3	0	27	32	14	18	91	49%	
Frustración Frustrado	2	2	3	3	1	20	18	24	21	6	89	48%	
Apática	2	1	1	5	2	20	9	8	35	12	84	45%	
Floja Perezosa Holgazán			2	4	6	0	0	16	28	36	80	43%	
Enojada Enojona Enfadada	2	1	3		4	20	9	24	0	24	77	41%	
Resignado	4	4				40	36	0	0	0	76	41%	
Desinterés Desinteresada Sin													
Interés	3	3	1	1		30	27	8	7	0	72	39%	
Cansada	3		3	2		30	0	24	14	0	68	36%	
Obligación Obligada	2	1	2	1	2	20	9	16	7	12	64	34%	
Mediocre	2	3	1	1		20	27	8	7	0	62	33%	
Resignado	4	1				40	9	0	0	0	49	26%	
Incapaz		4			2	0	36	0	0	12	48	26%	
Interés interesado	1	2		2	1	10	18	0	14	6	48	26%	
Leal(es)		2	2	2		0	18	16	14	0	48	26%	
Irresponsable	1	1		3	1	10	9	0	21	6	46	25%	
Insatisfecha	2	2			1	20	18	0	0	6	44	24%	
Pobre Pobrecito		1	2	1	2	0	9	16	7	12	44	24%	
Desesperanza Desesperanzado	2		2	1		20	0	16	7	0	43	23%	
Responsable	2	1	1		1	20	9	8	0	6	43	23%	
Inestabilidad Inestable	2		2			20	0	16	0	0	36	19%	
Impaciente	2			2		20	0	0	14	0	34	18%	
Improductivo		2	2			0	18	16	0	0	34	18%	
Sin Aspiraciones /Ganas De													
Crecer / Visión / Voluntad De	2		1		1	20	0	8	0	6	34	18%	
Crecer												18%	
Grosera		2	1		1	0	18	8	0	6	32	17%	
Introvertida				2	3	0	0	0	14	18	32	17%	
Monótono Rutina Rutinario		1	1	2		0	9	8	14	0	31	17%	
Amargada			3		1	0	0	24	0	6	30	16%	
Malhumor Malhumorada			1	2	1	0	0	8	14	6	28	15%	

Aburrida	1	3	0	9	0	0	18	27	14%	
Puntual	2	1	20	0	0	7	0	27	14%	
Presionada Presión	2	1	0	18	8	0	0	26	14%	
Impuntual Llega Tarde		2	2	0	0	0	14	12	26	14%
Estancado	1	1	1	0	9	8	7	0	24	13%
Molesta		4	0	0	0	0	24	24	13%	
Cerrada		2	1	0	0	16	7	0	23	12%
Sin Metas/ objetivos		2	1	0	0	16	7	0	23	12%
Irritable	1	1	1	0	9	0	7	6	22	12%
Ignorante		1	2	0	0	8	0	12	20	11%
Ineficaz	2		20	0	0	0	0	20	20	11%
Inseguro	2		20	0	0	0	0	20	20	11%
Mañoso	2		20	0	0	0	0	20	20	11%
Mismos Resultados	2		20	0	0	0	0	20	20	11%
Ansiosa	1	1	10	9	0	0	0	19	19	10%
Sin Capital Económico Sin Dinero	1	1	10	9	0	0	0	19	19	10%
Maquina	2		0	18	0	0	0	18	18	10%
Poco Creativo	1	1	10	0	8	0	0	18	18	10%
Preocupado	2		0	18	0	0	0	18	18	10%
Sin Liderazgo	1	1	10	0	8	0	0	18	18	10%
Forzado	1	1	10	0	0	7	0	17	17	9%
No Innova No Innovador	1	1	0	9	8	0	0	17	17	9%
Apresurado Apurada	1	1	0	9	0	7	0	16	16	9%
Atado Atrapado	1		1	10	0	0	0	6	16	9%
Harto	1	1	0	9	0	7	0	16	16	9%
Indiferente		2	0	0	16	0	0	16	16	9%
Intermitencia		2	0	0	16	0	0	16	16	9%
Limitada	1	1	0	9	0	7	0	16	16	9%
Sumisa	1	1	0	9	0	7	0	16	16	9%
Asocial		1	1	0	0	8	7	0	15	8%
Hambre	1	1	0	9	0	0	6	15	15	8%
Mentiroso	1	1	0	9	0	0	6	15	15	8%
No Emprendedor		1	1	0	0	8	7	0	15	8%
problematica		1	1	0	0	8	7	0	15	8%
Respetuoso		1	1	0	0	8	7	0	15	8%
Desamparado		2	0	0	0	14	0	14	14	7%
Impulsiva		2	0	0	0	14	0	14	14	7%
Lenta		2	0	0	0	14	0	14	14	7%
Malhecho		2	0	0	0	14	0	14	14	7%
Pesimista	1	1	0	0	8	0	6	14	14	7%
Simple	1	1	0	0	8	0	6	14	14	7%

Quieto Se Queda Estático	1	1	0	0	0	7	6	13	7%
Tenso	1	1	0	0	0	7	6	13	7%
Adaptable		2	0	0	0	0	12	12	6%
Iletrado		2	0	0	0	0	12	12	6%
Inconforme		2	0	0	0	0	12	12	6%
Intolerante		2	0	0	0	0	12	12	6%
Intranquilo		2	0	0	0	0	12	12	6%
Rezagado		2	0	0	0	0	12	12	6%
Activa	1		10	0	0	0	0	10	5%
Automatizado	1		10	0	0	0	0	10	5%
Conveniencia Laboral	1		10	0	0	0	0	10	5%
Desafortunado	1		10	0	0	0	0	10	5%
Desinformada	1		10	0	0	0	0	10	5%
Enemistado	1		10	0	0	0	0	10	5%
Exceso	1		10	0	0	0	0	10	5%
No Esta Animado	1		10	0	0	0	0	10	5%
No Tiene Ingenio	1		10	0	0	0	0	10	5%
No Tiene Proyección Profesional	1		10	0	0	0	0	10	5%
Normalidad	1		10	0	0	0	0	10	5%
Pasiva	1		10	0	0	0	0	10	5%
Poco Eficiente	1		10	0	0	0	0	10	5%
Quejumbroso	1		10	0	0	0	0	10	5%
Reprimido	1		10	0	0	0	0	10	5%
Salario Bajo	1		10	0	0	0	0	10	5%
Solitario	1		10	0	0	0	0	10	5%
Vencido	1		10	0	0	0	0	10	5%
Acorralado	1		0	9	0	0	0	9	5%
Confiable	1		0	9	0	0	0	9	5%
Conveniencia Económica	1		0	9	0	0	0	9	5%
Débil	1		0	9	0	0	0	9	5%
Dependiente	1		0	9	0	0	0	9	5%
Desdichado	1		0	9	0	0	0	9	5%
Desidiosa	1		0	9	0	0	0	9	5%
Desobligada	1		0	9	0	0	0	9	5%
Godin	1		0	9	0	0	0	9	5%
Horario Flexible	1		0	9	0	0	0	9	5%
No Capacitado	1		0	9	0	0	0	9	5%
No Querer Trabajar	1		0	9	0	0	0	9	5%
No Sale De Su Zona De Confort	1		0	9	0	0	0	9	5%
Obsesiva	1		0	9	0	0	0	9	5%
Pocas Ganas	1		0	9	0	0	0	9	5%

Se Estanca	1	0	9	0	0	0	9	5%
Seguridad	1	0	9	0	0	0	9	5%
Sin Carisma	1	0	9	0	0	0	9	5%
Sin Iniciativa	1	0	9	0	0	0	9	5%
Sistémico	1	0	9	0	0	0	9	5%
Tolerante	1	0	9	0	0	0	9	5%
Tonto	1	0	9	0	0	0	9	5%
Trabajador	1	0	9	0	0	0	9	5%
Adicción	1	0	0	8	0	0	8	4%
Agobio	1	0	0	8	0	0	8	4%
Callado	1	0	0	8	0	0	8	4%
Carga	1	0	0	8	0	0	8	4%
Contribuyente	1	0	0	8	0	0	8	4%
Creativa	1	0	0	8	0	0	8	4%
Edad Avanzada	1	0	0	8	0	0	8	4%
Fastidiado	1	0	0	8	0	0	8	4%
Fatiga	1	0	0	8	0	0	8	4%
ingnorante	1	0	0	8	0	0	8	4%
Negativo	1	0	0	8	0	0	8	4%
No Aporta	1	0	0	8	0	0	8	4%
No Habla Bien De Su Trabajo	1	0	0	8	0	0	8	4%
Preso	1	0	0	8	0	0	8	4%
Promedio	1	0	0	8	0	0	8	4%
Robotizado	1	0	0	8	0	0	8	4%
Serviciales	1	0	0	8	0	0	8	4%
Sin Tolerancia	1	0	0	8	0	0	8	4%
Actitud	1	0	0	0	7	0	7	4%
Arrebatada	1	0	0	0	7	0	7	4%
Culpa	1	0	0	0	7	0	7	4%
Desempleo	1	0	0	0	7	0	7	4%
Estudios	1	0	0	0	7	0	7	4%
Fatalista	1	0	0	0	7	0	7	4%
No Apasionado	1	0	0	0	7	0	7	4%
No Asertivo	1	0	0	0	7	0	7	4%
No Cambia Procesos	1	0	0	0	7	0	7	4%
Obrero	1	0	0	0	7	0	7	4%
Perseverante	1	0	0	0	7	0	7	4%
Poco Hombre	1	0	0	0	7	0	7	4%
Poco Proactivo	1	0	0	0	7	0	7	4%
Proactiva	1	0	0	0	7	0	7	4%
Sarcástico	1	0	0	0	7	0	7	4%

Sin Compromiso	1	0	0	0	7	0	7	4%
Sin Escolaridad	1	0	0	0	7	0	7	4%
Sin Perspectiva	1	0	0	0	7	0	7	4%
Sin Vocación	1	0	0	0	7	0	7	4%
Tímido	1	0	0	0	7	0	7	4%
Audaz	1	0	0	0	0	6	6	3%
Cabizbajo	1	0	0	0	0	6	6	3%
Carente	1	0	0	0	0	6	6	3%
Clase Baja	1	0	0	0	0	6	6	3%
Cumple Con Lo Mínimo	1	0	0	0	0	6	6	3%
Desesperado	1	0	0	0	0	6	6	3%
Desgraciado	1	0	0	0	0	6	6	3%
Dinero	1	0	0	0	0	6	6	3%
Domesticado	1	0	0	0	0	6	6	3%
Empático	1	0	0	0	0	6	6	3%
Esclavo	1	0	0	0	0	6	6	3%
Estable	1	0	0	0	0	6	6	3%
Gris	1	0	0	0	0	6	6	3%
Metódico	1	0	0	0	0	6	6	3%
No Triunfador	1	0	0	0	0	6	6	3%
Organizada	1	0	0	0	0	6	6	3%
Pensativa	1	0	0	0	0	6	6	3%
Poco Interactivo	1	0	0	0	0	6	6	3%
Riqueza	1	0	0	0	0	6	6	3%
Se Va Temprano	1	0	0	0	0	6	6	3%
Silenciosa	1	0	0	0	0	6	6	3%
Sin Fronteras	1	0	0	0	0	6	6	3%
Sin Preparación	1	0	0	0	0	6	6	3%
Tranquilo	1	0	0	0	0	6	6	3%
Ultimo	1	0	0	0	0	6	6	3%

### ***5. Peso Semántico Factor 2 Continuidad: Negativo***

	Frecuencia					Peso Semántico					Porcentaje
	1	2	3	4	5	x10	x9	x8	x7	x6	%

Comprometida	8	5	5	4	3	80	45	40	28	18	211	114%
Proactiva	12	3	4	3		120	27	32	21	0	200	108%
Creativa	5	2	6	5	2	50	18	48	35	12	163	88%
Entusiasta	5	4	3	2	2	50	36	24	14	12	136	74%
Feliz		1	1	6	7	0	9	8	42	42	101	55%
Apasionada	6	2	1	2		60	18	8	14	0	100	54%
Interesada	3	2	1	2	4	30	18	8	14	24	94	51%
Responsable		6	2	2	1	0	54	16	14	6	90	49%
Altruista	4	2	3	1		40	18	24	7	0	89	48%
Emprendedor	4	3	1		1	40	27	8	0	6	81	44%
Amable	1	2	2	3	1	10	18	16	21	6	71	38%
Innovador	2	3	1	2		20	27	8	14	0	69	37%
Motivada	3	1	2		2	30	9	16	0	12	67	36%
Propositiva	3	1	1	2		30	9	8	14	0	61	33%
Inteligente	2	2	2		1	20	18	16	0	6	60	32%
Líder	2	4				20	36	0	0	0	56	30%
Trabajador	1	2	1	1	2	10	18	8	7	12	55	30%
Empática		2		2	3	0	18	0	14	18	50	27%
Participativa		3	1	1	1	0	27	8	7	6	48	26%
Tranquila	2		1		3	20	0	8	0	18	46	25%
Alegre	1		2	1	2	10	0	16	7	12	45	24%
Desinteresada	3		1	1		30	0	8	7	0	45	24%
Entregada		3	1		1	0	27	8	0	6	41	22%
Activa		1	2		2	0	9	16	0	12	37	20%
Positivo	1	2	1			10	18	8	0	0	36	19%
Bondadosa		2	1	1		0	18	8	7	0	33	18%
Eficiente		2	1	1		0	18	8	7	0	33	18%
Organizada			1	1	3	0	0	8	7	18	33	18%
Puntual	1		1	2		10	0	8	14	0	32	17%
Eficaz		1	2		1	0	9	16	0	6	31	17%
Sociable		1	1	1	1	0	9	8	7	6	30	16%
Enérgica			2	1	1	0	0	16	7	6	29	16%
Optimista		1		2	1	0	9	0	14	6	29	16%
Idealista			2		2	0	0	16	0	12	28	15%
Productivo	2			1		20	0	0	7	0	27	15%
Servicial	2			1		20	0	0	7	0	27	15%
Generosa	1	1		1		10	9	0	7	0	26	14%
Conforme Conformista	1		1	1		10	0	8	7	0	25	14%
Ingeniosa		2		1		0	18	0	7	0	25	14%
Tonta				1	3	0	0	0	7	18	25	14%
Autónoma		1	1	1		0	9	8	7	0	24	13%
Noble		1	1	1		0	9	8	7	0	24	13%
Paciente		1			2	0	9	0	0	12	21	11%
Solidaria	2					20	0	0	0	0	20	11%

Constante	1	1	10	9	0	0	0	19	10%	
Asertivo	1	1	10	0	8	0	0	18	10%	
Injusto	2		0	18	0	0	0	18	10%	
Satisfecha	1	1	0	9	8	0	0	17	9%	
Tolerante	1	1	0	9	8	0	0	17	9%	
Audaz	1	1	0	9	0	7	0	16	9%	
Caritativa	1		1	10	0	0	0	6	16	9%
Dedicada	2		0	0	16	0	0	16	9%	
Ordenada	1	1	0	9	0	7	0	16	9%	
Leal	1	1	0	0	8	7	0	15	8%	
Persistente	1	1	0	0	8	7	0	15	8%	
Satisfacción	1		1	0	9	0	0	6	15	8%
Callada	1	1	0	0	8	0	6	14	8%	
Capaz	2		0	0	0	14	0	14	8%	
Carismática	1	1	0	0	8	0	6	14	8%	
Competente	2		0	0	0	14	0	14	8%	
Con Visión	2		0	0	0	14	0	14	8%	
Considerada	1	1	0	0	8	0	6	14	8%	
Desesperada	1	1	0	0	8	0	6	14	8%	
Iniciativa	1	1	0	0	8	0	6	14	8%	
Flexible	1	1	0	0	0	7	6	13	7%	
Seguro	1	1	0	0	0	7	6	13	7%	
Útil	1	1	0	0	0	7	6	13	7%	
Bueno	2		0	0	0	0	12	12	6%	
Amante De Su Trabajo	1		10	0	0	0	0	10	5%	
Aporta Ideas	1		10	0	0	0	0	10	5%	
Benéfico	1		10	0	0	0	0	10	5%	
Cómodo	1		10	0	0	0	0	10	5%	
Con Actitud	1		10	0	0	0	0	10	5%	
Con Iniciativa	1		10	0	0	0	0	10	5%	
Con Valores	1		10	0	0	0	0	10	5%	
Destacado	1		10	0	0	0	0	10	5%	
Dinámica	1		10	0	0	0	0	10	5%	
Infeliz	1		10	0	0	0	0	10	5%	
Invisible	1		10	0	0	0	0	10	5%	
Motivacion	1		10	0	0	0	0	10	5%	
Naive	1		10	0	0	0	0	10	5%	
Pasión Por Ayudar Y Líder	1		10	0	0	0	0	10	5%	
Reconocimiento	1		10	0	0	0	0	10	5%	
Sin Motivacion	1		10	0	0	0	0	10	5%	
Sobresaliente	1		10	0	0	0	0	10	5%	
Triste	1		10	0	0	0	0	10	5%	
Actitud	1		0	9	0	0	0	9	5%	
Abnegado	1		0	9	0	0	0	9	5%	



	Analítica	1	0	9	0	0	0	9	5%
	Atento	1	0	9	0	0	0	9	5%
	Autosuficiente	1	0	9	0	0	0	9	5%
	Bienestar	1	0	9	0	0	0	9	5%
	Contento	1	0	9	0	0	0	9	5%
	Cooperadora	1	0	9	0	0	0	9	5%
Cooperativa		1	0	9	0	0	0	9	5%
	Desaprovechado	1	0	9	0	0	0	9	5%
	Honesto	1	0	9	0	0	0	9	5%
	Humana	1	0	9	0	0	0	9	5%
	Ignorado	1	0	9	0	0	0	9	5%
	Importante	1	0	9	0	0	0	9	5%
	Influenciable	1	0	9	0	0	0	9	5%
	No Reconocida	1	0	9	0	0	0	9	5%
	Pasión	1	0	9	0	0	0	9	5%
	Pertenencia	1	0	9	0	0	0	9	5%
	Sensible	1	0	9	0	0	0	9	5%
	Transparente	1	0	9	0	0	0	9	5%
	Visión	1	0	9	0	0	0	9	5%
	Abusado	1	0	0	8	0	0	8	4%
	Agradable	1	0	0	8	0	0	8	4%
	A Gusto	1	0	0	8	0	0	8	4%
	Autodidacta	1	0	0	8	0	0	8	4%
	Competitivo	1	0	0	8	0	0	8	4%
	Comunidad	1	0	0	8	0	0	8	4%
	Concretiza	1	0	0	8	0	0	8	4%
	Contribuyente	1	0	0	8	0	0	8	4%
	Empleado	1	0	0	8	0	0	8	4%
	Gusto	1	0	0	8	0	0	8	4%
	Hábil	1	0	0	8	0	0	8	4%
	Integro	1	0	0	8	0	0	8	4%
	No Conformista	1	0	0	8	0	0	8	4%
	Ocupado	1	0	0	8	0	0	8	4%
	Personalidad	1	0	0	8	0	0	8	4%
	Poco Comunicativo	1	0	0	8	0	0	8	4%
	Provecho	1	0	0	8	0	0	8	4%
	Realista	1	0	0	8	0	0	8	4%
	Recreativa	1	0	0	8	0	0	8	4%
	Reflexiva	1	0	0	8	0	0	8	4%
	Superación	1	0	0	8	0	0	8	4%
	Tenaz	1	0	0	8	0	0	8	4%
	Visión Amplia	1	0	0	8	0	0	8	4%
	Voz Clara	1	0	0	8	0	0	8	4%
	Aislado	1	0	0	0	7	0	7	4%

---

Alta Eficacia	1	0	0	0	7	0	7	4%
Amigable	1	0	0	0	7	0	7	4%
Animado	1	0	0	0	7	0	7	4%
Anonimato	1	0	0	0	7	0	7	4%
Autoritario	1	0	0	0	7	0	7	4%
Aventuroso	1	0	0	0	7	0	7	4%
Colaborador	1	0	0	0	7	0	7	4%
Compañero	1	0	0	0	7	0	7	4%
Con Principios	1	0	0	0	7	0	7	4%
Cordial	1	0	0	0	7	0	7	4%
Distracción	1	0	0	0	7	0	7	4%
Efusiva	1	0	0	0	7	0	7	4%
Enojada	1	0	0	0	7	0	7	4%
Equilibrado	1	0	0	0	7	0	7	4%
Extrovertido	1	0	0	0	7	0	7	4%
Feliz Con Su Trabajo	1	0	0	0	7	0	7	4%
Impío	1	0	0	0	7	0	7	4%
Inquieto	1	0	0	0	7	0	7	4%
Introvertido	1	0	0	0	7	0	7	4%
Libre	1	0	0	0	7	0	7	4%
Lo Disfruta	1	0	0	0	7	0	7	4%
Perseverante	1	0	0	0	7	0	7	4%
Valorado	1	0	0	0	7	0	7	4%
Voluntariado	1	0	0	0	7	0	7	4%
Agradecida	1	0	0	0	0	6	6	3%
Apoyador	1	0	0	0	0	6	6	3%
Autodirigida	1	0	0	0	0	6	6	3%
Aventado	1	0	0	0	0	6	6	3%
Buen Trabajo	1	0	0	0	0	6	6	3%
Buena Actitud	1	0	0	0	0	6	6	3%
Busca Encajar	1	0	0	0	0	6	6	3%
Capacitada	1	0	0	0	0	6	6	3%
Con Metas	1	0	0	0	0	6	6	3%
Cumplida	1	0	0	0	0	6	6	3%
Decepcionada	1	0	0	0	0	6	6	3%
Equitativa	1	0	0	0	0	6	6	3%
Esperanza	1	0	0	0	0	6	6	3%
Estancado	1	0	0	0	0	6	6	3%
Gustosa	1	0	0	0	0	6	6	3%
Honorable	1	0	0	0	0	6	6	3%
Inocente	1	0	0	0	0	6	6	3%
Interactiva	1	0	0	0	0	6	6	3%
No Hábil	1	0	0	0	0	6	6	3%
Perspicaz	1	0	0	0	0	6	6	3%

---

Poder	1	0	0	0	0	6	6	3%
Precavido	1	0	0	0	0	6	6	3%
Productividad	1	0	0	0	0	6	6	3%
Realizada	1	0	0	0	0	6	6	3%
Relajada	1	0	0	0	0	6	6	3%
Respetuosa	1	0	0	0	0	6	6	3%
Solitario	1	0	0	0	0	6	6	3%
Talento	1	0	0	0	0	6	6	3%
Tolerante A La Frustración	1	0	0	0	0	6	6	3%

### 6. Peso Semántico Factor 3 Normativo: Positivo

	Frecuencia					Peso semántico					Porcentaje %	
	1	2	3	4	5	x10	x9	x8	x7	x6		
Ordenada/ Orden / Organizada	10	22	11	4	6	100	198	88	28	36	450	285%
Metódica Metodológica Método	18	4	1			180	36	8	0	0	224	142%
Responsable	7	4	3	5	2	70	36	24	35	12	177	112%
Cuadrada	4	6	1	3	5	40	54	8	21	30	153	97%
Disciplina Disciplinada	6	4	3	1		60	36	24	7	0	127	80%
Rígida	3	5	1	6		30	45	8	42	0	125	79%
Comprometida Compromiso	4	3	4	1		40	27	32	7	0	106	67%
Sistemática	7	2		1		70	18	0	7	0	95	60%
Estricta	2	4	3	2		20	36	24	14	0	94	59%
Recta	2	3	3	2	1	20	27	24	14	6	91	58%
Puntual	2	1	5		3	20	9	40	0	18	87	55%
Conforme Conformista Confort	1	3		1	2	10	27	0	7	12	56	35%
Meticulosa	4		1	1		40	0	8	7	0	55	35%
Eficiente	1		2	3		10	0	16	21	0	47	30%
Obsesiva	1	1	1	2	1	10	9	8	14	6	47	30%
Cumplida	1		2	2	1	10	0	16	14	6	46	29%
Respetuoso	1	3		1		10	27	0	7	0	44	28%
Cerrada		1	3	1		0	9	24	7	0	40	25%
Centrada	1	1	1		2	10	9	8	0	12	39	25%
Inflexible		1	2	1	1	0	9	16	7	6	38	24%
Aburrida			3	1	1	0	0	24	7	6	37	23%
Eficaz	1	2	1			10	18	8	0	0	36	23%
Alegre Feliz		1		2	2	0	9	0	14	12	35	22%
Estructurado	2		1	1		20	0	8	7	0	35	22%
Perfeccionista	1			1	3	10	0	0	7	18	35	22%
Alineada	2		1		1	20	0	8	0	6	34	22%
Rutinaria Monótona	2		1		1	20	0	8	0	6	34	22%

Seria			3	2	0	0	0	21	12	33	21%	
Limitada	2		1	1	0	18	0	7	6	31	20%	
Trabajadora	1		1	2	10	0	8	0	12	30	19%	
Estable	1		2	1	0	9	0	14	6	29	18%	
Motivada			1	2	1	0	0	8	14	6	28	18%
Limpio			2	2	0	0	0	14	12	26	16%	
Apegada	1	2			0	9	16	0	0	25	16%	
Normativa	1	1		1	10	9	0	0	6	25	16%	
Obediente	1		1	1	10	0	8	7	0	25	16%	
Conservador			2	1	0	0	16	7	0	23	15%	
Anticuada Vieja	1		1	1	10	0	0	7	6	23	15%	
Leal			2	1	0	0	16	7	0	23	15%	
Productiva	1	1	1	1	0	9	8	0	6	23	15%	
Correcta			2	1	0	0	16	0	6	22	14%	
Aprender / Aprendizaje	1		1		10	0	8	0	0	18	11%	
No Arriesgado	1		1		10	0	8	0	0	18	11%	
Calculador Calculadora		1	1		0	9	8	0	0	17	11%	
Insegura	1		1		10	0	0	7	0	17	11%	
Planificador	1	1			0	9	8	0	0	17	11%	
Respetuosa A Reglas	1		1		10	0	0	7	0	17	11%	
Exigente	1		1		0	9	0	7	0	16	10%	
Procedimental Procedimentalista	1		1		0	9	0	7	0	16	10%	
Control Controlador	1		1		0	9	0	0	6	15	9%	
Cuidadoso			1	1	0	0	8	7	0	15	9%	
Directa			1	1	0	0	8	7	0	15	9%	
Energía Enérgica	1		1		0	9	0	0	6	15	9%	
Irritable	1		1		0	9	0	0	6	15	9%	
Tolerante			1	1	0	0	8	7	0	15	9%	
Detallista			1	1	0	0	8	0	6	14	9%	
Tranquila			2		0	0	0	14	0	14	9%	
Creativa			1	1	0	0	0	7	6	13	8%	
Educada			1	1	0	0	0	7	6	13	8%	
Sumiso			1	1	0	0	0	7	6	13	8%	
Formal			2		0	0	0	0	12	12	8%	
Interesada			2		0	0	0	0	12	12	8%	
Intolerante			2		0	0	0	0	12	12	8%	
Satisfecho			2		0	0	0	0	12	12	8%	
Apasionada	1				10	0	0	0	0	10	6%	
Clásico	1				10	0	0	0	0	10	6%	
Fácil	1				10	0	0	0	0	10	6%	
Metódico Y Respetuoso	1				10	0	0	0	0	10	6%	

Sometido	1	10	0	0	0	0	10	6%
Tranquila	1	10	0	0	0	0	10	6%
Dependiente	1	0	9	0	0	0	9	6%
Funcional	1	0	9	0	0	0	9	6%
Lineal	1	0	9	0	0	0	9	6%
No Critica Lo Que Le Dicen Que								
Haga	1	0	9	0	0	0	9	6%
Ortodoxo	1	0	9	0	0	0	9	6%
Participar	1	0	9	0	0	0	9	6%
Pasos	1	0	9	0	0	0	9	6%
Practico	1	0	9	0	0	0	9	6%
Rápido	1	0	9	0	0	0	9	6%
Reactivo	1	0	9	0	0	0	9	6%
Sigue Procesos	1	0	9	0	0	0	9	6%
Tímido	1	0	9	0	0	0	9	6%
Acatado	1	0	0	8	0	0	8	5%
Adaptada	1	0	0	8	0	0	8	5%
Anticipada	1	0	0	8	0	0	8	5%
Aplicado	1	0	0	8	0	0	8	5%
Capaz	1	0	0	8	0	0	8	5%
Critico	1	0	0	8	0	0	8	5%
Entusiasta	1	0	0	8	0	0	8	5%
Especifica	1	0	0	8	0	0	8	5%
Esquemático	1	0	0	8	0	0	8	5%
Experimentada	1	0	0	8	0	0	8	5%
Falta De Visión	1	0	0	8	0	0	8	5%
Firme	1	0	0	8	0	0	8	5%
Frustrado	1	0	0	8	0	0	8	5%
Guiado	1	0	0	8	0	0	8	5%
Indolente	1	0	0	8	0	0	8	5%
Oyente	1	0	0	8	0	0	8	5%
Paciente	1	0	0	8	0	0	8	5%
Realista	1	0	0	8	0	0	8	5%
Sigue Normas	1	0	0	8	0	0	8	5%
Toc	1	0	0	8	0	0	8	5%
Versátil	1	0	0	8	0	0	8	5%
Amargado	1	0	0	0	7	0	7	4%
Atento	1	0	0	0	7	0	7	4%
Bien Hecho	1	0	0	0	7	0	7	4%
Confiable	1	0	0	0	7	0	7	4%
Control De Impulso	1	0	0	0	7	0	7	4%

---

Entregado	1	0	0	0	7	0	7	4%
Estricta	1	0	0	0	7	0	7	4%
Estirado	1	0	0	0	7	0	7	4%
Incluyente	1	0	0	0	7	0	7	4%
Inteligente	1	0	0	0	7	0	7	4%
Introvertido	1	0	0	0	7	0	7	4%
Maduro	1	0	0	0	7	0	7	4%
Matemáticas	1	0	0	0	7	0	7	4%
Necesitado	1	0	0	0	7	0	7	4%
No Propone	1	0	0	0	7	0	7	4%
Pesado	1	0	0	0	7	0	7	4%
Positiva	1	0	0	0	7	0	7	4%
Previsor	1	0	0	0	7	0	7	4%
Propia	1	0	0	0	7	0	7	4%
Pulcro	1	0	0	0	7	0	7	4%
Reconocimiento	1	0	0	0	7	0	7	4%
Seguidor	1	0	0	0	7	0	7	4%
Solidaria	1	0	0	0	7	0	7	4%
Triste	1	0	0	0	7	0	7	4%
Vision	1	0	0	0	7	0	7	4%
Activo	1	0	0	0	0	6	6	4%
Adulto	1	0	0	0	0	6	6	4%
Amistosa	1	0	0	0	0	6	6	4%
Analítica	1	0	0	0	0	6	6	4%
Animada	1	0	0	0	0	6	6	4%
Ansiosa	1	0	0	0	0	6	6	4%
Automatizado	1	0	0	0	0	6	6	4%
Científica	1	0	0	0	0	6	6	4%
Complejo	1	0	0	0	0	6	6	4%
Contento	1	0	0	0	0	6	6	4%
Desorden	1	0	0	0	0	6	6	4%
Detallado	1	0	0	0	0	6	6	4%
Estresado	1	0	0	0	0	6	6	4%
Fiel	1	0	0	0	0	6	6	4%
Gris	1	0	0	0	0	6	6	4%
Guía	1	0	0	0	0	6	6	4%
Honesta	1	0	0	0	0	6	6	4%
Irresponsable	1	0	0	0	0	6	6	4%
Mandona	1	0	0	0	0	6	6	4%
Moldeable	1	0	0	0	0	6	6	4%
Pasivo	1	0	0	0	0	6	6	4%

---

Perseverante	1	0	0	0	0	6	6	4%
Preciso	1	0	0	0	0	6	6	4%
Proactiva	1	0	0	0	0	6	6	4%
Problemas	1	0	0	0	0	6	6	4%
Raro	1	0	0	0	0	6	6	4%
Recatada	1	0	0	0	0	6	6	4%
Simple	1	0	0	0	0	6	6	4%
Sociable	1	0	0	0	0	6	6	4%
Temeroso	1	0	0	0	0	6	6	4%

### 7. *Peso Semántico Factor 3 Normativo: Negativo*

	Frecuencia					Peso Semántico					%	
	1	2	3	4	5	x10	x9	x8	x7	x6		
Frustrada	1	1	9	2	1	120	126	72	14	6	338	185%
Rígida Cuadrado Cerrada Limitada Restringida	6	2	7	3	7	60	18	56	21	42	197	108%
Rebelde	6	6	5	2	3	60	54	40	14	18	186	102%
Inconforme	7	1	2	1		70	9	16	7	0	102	56%
Enojada	2	2	3	3	2	20	18	24	21	12	95	52%
Estresada	1	5	1	3	1	10	45	8	21	6	90	49%
Infeliz	2	2		4	4	20	18	0	28	24	90	49%
Triste			7	4	1	0	0	56	28	6	90	49%
Impotente	2	4	1	1	1	20	36	8	7	6	77	42%
Problemas Problemática Conflictiva	2	2	2	1	2	20	18	16	7	12	73	40%
Reprimida	4	2	1	1		40	18	8	7	0	73	40%
Encadenada Encerrada Encasillada Encarcelado	2	1	3	1	2	20	9	24	7	12	72	39%
Enjaulado Atrapado Acorralado												
Activa Energética Hiperactivo Inquieta Intranquilo	1	1		2	4	10	0	8	14	24	56	31%
Desmotivada	4			1	1	0	36	0	7	6	49	27%
Oprimida	3	2				30	18	0	0	0	48	26%
Libre	2	3				20	27	0	0	0	47	26%
Creativa	1	1		4		10	0	8	28	0	46	25%
Molesta		2	2		2	0	18	16	0	12	46	25%
Sometida Sumisa	3	1			1	30	0	8	0	6	44	24%
Ansiosa	1	2		2		10	18	0	14	0	42	23%
Controlado	1	1	1	1	1	10	9	8	7	6	40	22%

Desinteresada	1	1	1		2	10	9	8	0	12	39	21%
Aburrida Aburrimiento	1	2	1	1	1	0	9	16	7	6	38	21%
Alegre Animado	1	1	2	1	1	0	9	8	14	6	37	20%
Desordenada	2	1	1			20	9	0	7	0	36	20%
Conforme Conformista	1	1	1	1		10	9	8	7	0	34	19%
Critica	2	1	1			0	18	8	7	0	33	18%
Desesperada	1	1	1		1	10	9	8	0	6	33	18%
Incapaz	2	1	1			0	18	8	7	0	33	18%
Desanimada	1	1			2	10	9	0	0	12	31	17%
Extrovertida	1	1	1	1	1	10	0	8	7	6	31	17%
Necia	1		2	1	1	10	0	0	14	6	30	16%
Irresponsable	1	2	1	1	0	0	8	14	6	28	28	15%
Proactiva		2		2	0	0	16	0	12	28	28	15%
Flexible	2		1		20	0	0	7	0	27	27	15%
Apasionada	2			1	20	0	0	0	6	26	26	14%
Innovadora	1	2			10	0	16	0	0	26	26	14%
Presionada	2	1			0	18	8	0	0	26	26	14%
Inhibida	1	1	1		10	0	8	7	0	25	25	14%
Amargado	2			1	0	18	0	0	6	24	24	13%
Irrespetuosa	3				0	0	24	0	0	24	24	13%
Incumplida	1			2	0	0	8	0	12	20	20	11%
Liberal	2				20	0	0	0	0	20	20	11%
Quejumbrosa	2				20	0	0	0	0	20	20	11%
Poca Creativa	1	1			10	9	0	0	0	19	19	10%
Independiente	2				0	18	0	0	0	18	18	10%
Inmaduro	2				0	18	0	0	0	18	18	10%
Resignada	1	1			10	0	8	0	0	18	18	10%
Tranquila	1	1			10	0	8	0	0	18	18	10%
Indomable Indomesticable	1		1		10	0	0	7	0	17	17	9%
Introvertida	1		1		10	0	0	7	0	17	17	9%
Obligada	1	1			0	9	8	0	0	17	17	9%
Rechazada	1		1		10	0	0	7	0	17	17	9%
Sin Libertad	1	1			0	9	8	0	0	17	17	9%
Abusada Astuta	1			1	10	0	0	0	6	16	16	9%
Incomodo	1	1		0	0	9	0	7	0	16	16	9%
Iniciativa		2			0	0	16	0	0	16	16	9%
Joven	1			1	10	0	0	0	6	16	16	9%
Líder	1			1	10	0	0	0	6	16	16	9%
Obediente	1	1			0	9	0	7	0	16	16	9%
Renegada	1	1			0	9	0	7	0	16	16	9%
Resentida	1			1	10	0	0	0	6	16	16	9%
Grosera		1	1		0	0	8	7	0	15	15	8%
Insatisfecho		1	1		0	0	8	7	0	15	15	8%
Irreverente	1			1	0	9	0	0	6	15	15	8%



Apático	2		0	0	0	14	0	14	8%
Desvalorada	1	1	0	0	8	0	6	14	8%
Harto	2		0	0	0	14	0	14	8%
Malhumorada	2		0	0	0	14	0	14	8%
Abrumada							3		%
Impaciente	1	1	0	0	0	7	6	13	7%
Interesada	1	1	0	0	0	7	6	13	7%
Orgullosa	1	1	0	0	0	7	6	13	7%
Desesperanzado		2	0	0	0	0	12	12	7%
Inflexible		2	0	0	0	0	12	12	7%
Ahorcada	1		10	0	0	0	0	10	5%
Angustiada	1		10	0	0	0	0	10	5%
Arriesgada	1		10	0	0	0	0	10	5%
Coartado	1		10	0	0	0	0	10	5%
Confortativa	1		10	0	0	0	0	10	5%
Despreocupado	1		10	0	0	0	0	10	5%
Inseguro	1		10	0	0	0	0	10	5%
Poca Voluntad	1		10	0	0	0	0	10	5%
Poco Creativo	1		10	0	0	0	0	10	5%
Relacionada	1		10	0	0	0	0	10	5%
Sin Apertura Al Cambio	1		10	0	0	0	0	10	5%
Voluble	1		10	0	0	0	0	10	5%
Cohibido	1		0	9	0	0	0	9	5%
Con Metas	1		0	9	0	0	0	9	5%
Contestatorio	1		0	9	0	0	0	9	5%
Emprendedora	1		0	9	0	0	0	9	5%
En Desacuerdo	1		0	9	0	0	0	9	5%
Estricto	1		0	9	0	0	0	9	5%
Hartazgo	1		0	9	0	0	0	9	5%
Ideal	1		0	9	0	0	0	9	5%
Manejado	1		0	9	0	0	0	9	5%
No Comprometido	1		0	9	0	0	0	9	5%
Pasivo	1		0	9	0	0	0	9	5%
Poco Empática	1		0	9	0	0	0	9	5%
Polémica	1		0	9	0	0	0	9	5%
Potencial	1		0	9	0	0	0	9	5%
Preso	1		0	9	0	0	0	9	5%
Temeroso	1		0	9	0	0	0	9	5%
Aniquilado	1		0	0	8	0	0	8	4%
Antisistema	1		0	0	8	0	0	8	4%
Apretado	1		0	0	8	0	0	8	4%
Arrollador	1		0	0	8	0	0	8	4%
Cansada	1		0	0	8	0	0	8	4%

Desafiante	1	0	0	8	0	0	8	4%	
Desatento	1	0	0	8	0	0	8	4%	
Egoísta	1	0	0	8	0	0	8	4%	
Individualista	1	0	0	8	0	0	8	4%	
Insurrecto	1	0	0	8	0	0	8	4%	
Inteligente	1	0	0	8	0	0	8	4%	
No Trabaja Al Cien	1	0	0	8	0	0	8	4%	
Oposicionista	1	0	0	8	0	0	8	4%	
Platicadora	1	0	0	8	0	0	8	4%	
Rezagado	1	0	0	8	0	0	8	4%	
Sin Voz	1	0	0	8	0	0	8	4%	
Sistemático	1	0	0	8	0	0	8	4%	
Tímido	1	0	0	8	0	0	8	4%	
Vigilada	1	0	0	8	0	0	8	4%	
Calmado	1	0	0	0	7	0	7	4%	
Decepcionado	1	0	0	0	7	0	7	4%	
Dolida	1	0	0	0	7	0	7	4%	
Factor Clave	1	0	0	0	7	0	7	4%	
Harta	1	0	0	0	7	0	7	4%	
Impedida	1	0	0	0	7	0	7	4%	
Improductiva	1	0	0	0	7	0	7	4%	
Inatenta	1	0	0	0	7	0	7	4%	
Incompetente	1	0	0	0	7	0	7	4%	
Incompleto	1	0	0	0	7	0	7	4%	
Inconvencible	1	0	0	0	7	0	7	4%	
Inofensivo	1	0	0	0	7	0	7	4%	
Inútil	1	0	0	0	7	0	7	4%	
Irrracional	1	0	0	0	7	0	7	4%	
Irritable	1	0	0	0	7	0	7	4%	
Nada	1	0	0	0	7	0	7	4%	
No Se Puede Expresar	1	0	0	0	7	0	7	4%	
Opresión	1	0	0	0	7	0	7	4%	
Obtuso	1	0	0	0	7	0	7	4%	
Poco Innovador	1	0	0	0	7	0	7	4%	
Poco Sutil	1	0	0	0	7	0	7	4%	
Precaria	1	0	0	0	7	0	7	4%	
Productiva	1	0	0	0	7	0	7	4%	
Rápido	1	0	0	0	7	0	7	4%	
Robot	1	0	0	0	7	0	7	4%	
Segura	1	0	0	0	7	0	7	4%	
Silencio	1	0	0	0	7	0	7	4%	
Trabajador	1	0	0	0	7	0	7	4%	
Negatividad Negativa		1	0	0	0	0	6	6	3%
A La Expectativa		1	0	0	0	0	6	6	3%

Acomplejada	1	0	0	0	0	6	6	3%
Agredido	1	0	0	0	0	6	6	3%
Alineado	1	0	0	0	0	6	6	3%
Aprensivo	1	0	0	0	0	6	6	3%
Capaz	1	0	0	0	0	6	6	3%
Caprichoso	1	0	0	0	0	6	6	3%
Con Mucha Capacidad	1	0	0	0	0	6	6	3%
Con Visión	1	0	0	0	0	6	6	3%
Confundido	1	0	0	0	0	6	6	3%
Débil	1	0	0	0	0	6	6	3%
Descomprometido	1	0	0	0	0	6	6	3%
Desencajado	1	0	0	0	0	6	6	3%
Fracasada	1	0	0	0	0	6	6	3%
Impulsiva	1	0	0	0	0	6	6	3%
Imputual	1	0	0	0	0	6	6	3%
Incomunicado	1	0	0	0	0	6	6	3%
Influenciable	1	0	0	0	0	6	6	3%
Invencible	1	0	0	0	0	6	6	3%
Invisible	1	0	0	0	0	6	6	3%
Lambiscón	1	0	0	0	0	6	6	3%
Le Vale Todo	1	0	0	0	0	6	6	3%
Mediocre	1	0	0	0	0	6	6	3%
Narcisista	1	0	0	0	0	6	6	3%
Poco Eficiente	1	0	0	0	0	6	6	3%
Revoltosa	1	0	0	0	0	6	6	3%
Responsable	1	0	0	0	0	6	6	3%
Sagaz	1	0	0	0	0	6	6	3%
Sin Identidad	1	0	0	0	0	6	6	3%
Subordinado	1	0	0	0	0	6	6	3%
Vendedor	1	0	0	0	0	6	6	3%
Visionario	1	0	0	0	0	6	6	3%

---

## 8. Versión 1 del instrumento: formato de aplicación



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

Facultad de Psicología

**Cuestionario C-V1-2018**



**Sexo:** (F) (M) Edad: \_\_\_\_\_ años

**Escolaridad:** ( ) Primaria ( ) Secundaria ( ) Preparatoria ( ) Licenciatura ( ) Posgrado

**Puesto:** ( ) Operativo ( ) Medio ( ) Directivo

**Sector organizacional:** ( ) Público ( ) Privado

### INSTRUCCIONES

A continuación, se le presentarán una serie de enunciados a los cuales deberá responder considerando su forma de sentir, percibir o apreciar determinadas situaciones en la organización donde labora; le pedimos conteste de la manera más sincera posible. Recuerde: no hay respuesta buenas ni malas.

Es posible que algunos enunciados no se ajusten al lugar donde usted trabaja, sin embargo, responda a ellos como si se encontrara en la situación presentada. Por favor no omita ningún reactivo ya que su opinión es importante para nosotros.

Marque con una “X” el cuadro correspondiente que describa mejor su forma de sentir, percibir o apreciar las situaciones que se le presentan, en una escala de seis opciones entre *Total Desacuerdo a Total Acuerdo*, puede utilizar los cuadros intermedios.

**Ejemplo: 1. Cada trabajador sabe sus obligaciones dentro de la empresa**

### RESPUESTA

	Total Desacuerdo	Desacuerdo	Casi en Desacuerdo	Casi en Acuerdo	Acuerdo	Total Acuerdo
--	------------------	------------	--------------------	-----------------	---------	---------------

1.				X		
----	--	--	--	---	--	--

En el ejemplo, quien contestó está **casi en acuerdo** en que cada trabajador sabe sus obligaciones dentro de la empresa.

Por último, le recordamos que sus respuestas serán totalmente anónimas y los datos proporcionados solo serán utilizados con fines estadísticos.

		Total Desacuerdo	Desacuerdo	Casi en Desacuerdo	Casi en Acuerdo	Acuerdo	Total Acuerdo
1.	La relación laboral que mantengo con la organización es gracias a las políticas que ésta maneja.						
2.	Estoy en mi trabajo por la necesidad de generar ingresos.						
3.	En la organización donde trabajo fomentan políticas que generan un buen ambiente de trabajo.						
4.	Pertenecer a la organización me hace sentir afortunado.						
5.	Participo en las actividades laborales de la empresa, aunque no me guste.						
6.	Me siento moralmente comprometido a permanecer en esta organización.						
7.	Me siento a gusto con el ambiente de mi trabajo.						
8.	El apego que siento por la empresa donde trabajo es únicamente material.						
9.	Permanezco en la empresa, aunque mis actividades laborales no requieran de mucha responsabilidad.						
10.	Tolero mis responsabilidades en la empresa, por saldar mis deudas.						
11.	Siento el deber de cumplir con las políticas de la organización.						
12.	Lo que hago en mi empleo me apasiona.						
13.	Busco el bienestar de la empresa porque cubre mis necesidades de salud mental.						
14.	Me siento cómodo con la organización porque tengo seguro médico para mi y/o familia.						
15.	Me siento satisfecho con el contrato que tengo en mi trabajo actual.						
16.	Las personas que me conocen dicen que me quejo de mi trabajo.						
17.	Continuo en esta empresa porque recibo buenas ganancias.						
18.	Solo soy dedicado en mi organización por los incentivos que me ofrece.						
19.	Las reglas de mi trabajo me hacen sentir reprimido.						
20.	Mi trabajo me hace sentir segura (o) por el contrato que tengo actualmente.						
21.	La relación con mis compañeros de trabajo es conflictiva.						
22.	El ambiente en mi trabajo es tan positivo, que deseo quedarme mucho tiempo en él.						
23.	Estoy fastidiado(a) con las actividades monótonas que realizo en mi trabajo.						
24.	Las políticas de remuneración me entusiasman para mejorar mi sueldo.						
25.	Me desagradan las políticas que maneja mi empresa.						
26.	Soy una persona entregada a mi empresa.						
27.	Me conviene quedarme en esta organización por la edad que tengo.						
28.	Me gusta permanecer en esta empresa porque fomenta mi ingenio.						
29.	Rechazo otras ofertas de trabajo por los favores que he recibido de esta organización.						

30.	Me siento en deuda con la organización por el contrato de trabajo que tengo firmado.						
31.	Es complicado seguir en la empresa porque mi trabajo requiere de mucha paciencia.						
32.	Me siento identificado con la organización donde trabajo.						
33.	La relación de trabajo que tengo con la organización me disgusta.						
34.	Mis actividades en el trabajo coinciden con mis intereses personales y eso me llena de vitalidad.						
35.	Mi trabajo me hace sentir más cansado(a) de lo que debería.						
36.	Permanezco en esta empresa porque reconocen mi educación.						
37.	Mi trabajo me satisface tanto que no me pesan las horas dedicadas.						
38.	Me siento controlado cuando me anteponen reglas en mi trabajo.						
39.	Soy respetuoso a las reglas porque mis jefes me lo piden.						
40.	Me considero bueno en mi trabajo a pesar de que no me gusta lo que hago.						
41.	Permanezco en la empresa porque me conviene.						
42.	Amo el trabajo que tengo.						
43.	Pertenecer a la empresa es placentero.						
44.	El tiempo que permanezco en el trabajo, me hace seguir en la empresa.						
45.	Los horarios que manejan en mi empresa me hacen sentir frustrado (a).						
46.	Acostumbro a cumplir con las normas establecidas, aunque parezca rígido.						
47.	Me gusta tener la obligación de llegar temprano a mi empresa.						
48.	Permanezco en esta empresa solo por la autonomía que me dan para hacer mis actividades laborales.						
49.	Me siento apegado emocionalmente con el lugar donde laboro.						
50.	Me gusta destacar por mi puntualidad en el trabajo.						
51.	No cambio de empresa por la seguridad económica que me ofrece.						
52.	Sigo en mi trabajo por el sueldo y las prestaciones.						
53.	Soy infeliz porque no me siento identificado(a) con la empresa.						
54.	En mi empleo me hacen enojar y solo se me quita al salir de éste.						
55.	Lo que hago en mi trabajo no me causa interés.						
56.	Cuando me imponen reglas en mi trabajo me siento apático.						
57.	Me gusta estar alineado con la ideología de mi organización.						
58.	En mi trabajo me hacen sentir mal por lo que no merecen mi gratitud.						
59.	Me siento abrumado con las políticas de mi empresa.						
60.	Me quedo en la empresa por mis compañeros(as) de trabajo.						
61.	Las deudas que tengo con la empresa, me obligan a quedarme en ella.						
62.	Respeto las políticas de mi empresa porque representan equidad.						
63.	Me entusiasma ir todos los días a mi trabajo.						
64.	Me siento en deuda con la organización por las prestaciones que recibo de esta.						
65.	No dejaría esta empresa porque perdería muchos beneficios.						

66.	Me gusta tanto mi trabajo que trato de ser puntual.						
67.	Solo me interesan las prestaciones de mi organización.						
68.	Me siento orgulloso de pertenecer a la empresa donde trabajo.						
69.	Me siento orgullosa (o) de trabajar en mi organización.						
70.	No dejo esta empresa porque es mi única opción.						
71.	La estabilidad económica que me proporciona mi trabajo hace que permanezca en él. .						
72.	La falta de compañerismo en mi empresa me hace sentir incómodo.						
73.	Me quedo en esta empresa por el tipo de capacitación que me dan.						
74.	La antigüedad que he acumulado en esta organización hace que permanezca en ella.						
75.	Solo me entrego a mis actividades laborales por las recompensas monetarias.						
76.	Me siento obligado a seguir en esta empresa.						
77.	Me siento motivado(a) al hacer mi trabajo actualmente.						
78.	Soy una persona comprometida con mi trabajo por lo que la empresa me ofrece.						
79.	Permanezco en la empresa por la prima de antigüedad y planes de retiro que ésta me ofrece.						
80.	Cuando me presionan con normas en mi trabajo me siento incómodo.						
81.	Estoy resignado(a) a seguir en mi trabajo porque no tengo otra opción.						
82.	Las políticas de la empresa donde trabajo son interesantes y por eso las cumplo.						

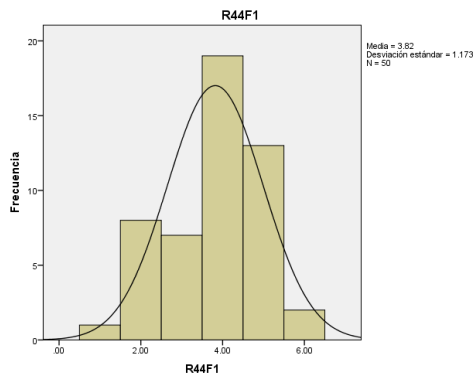
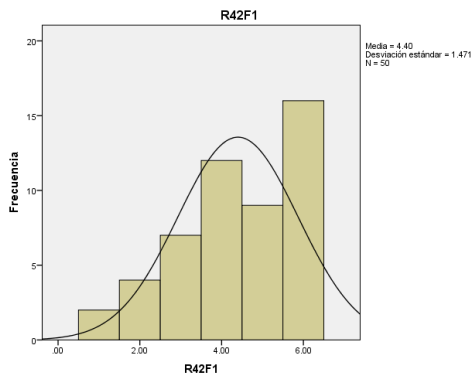
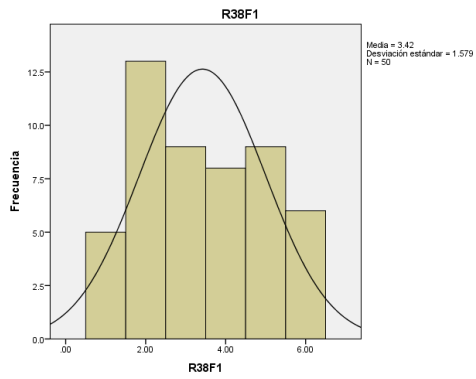
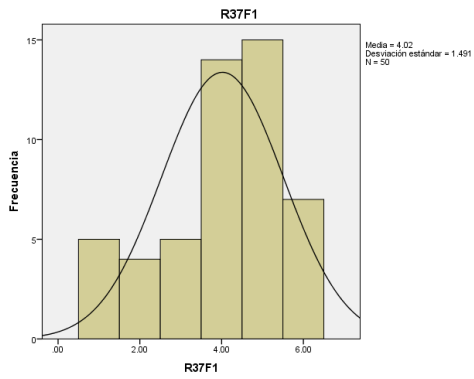
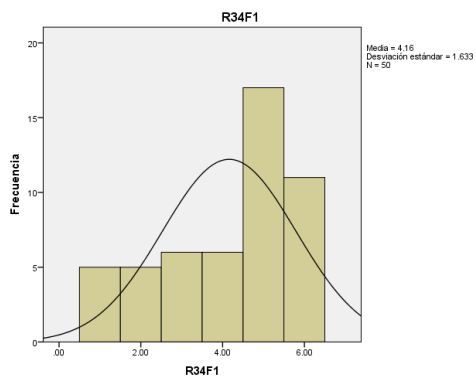
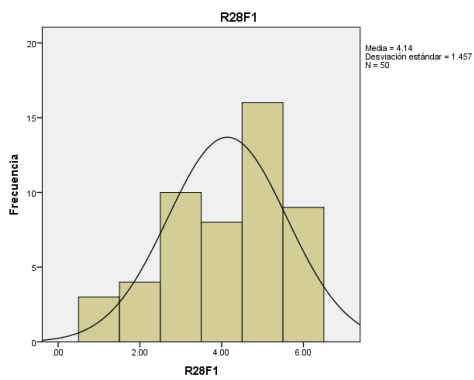
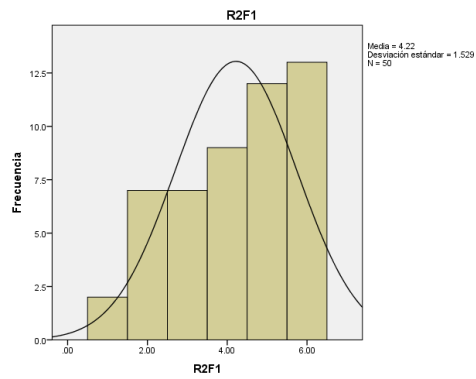
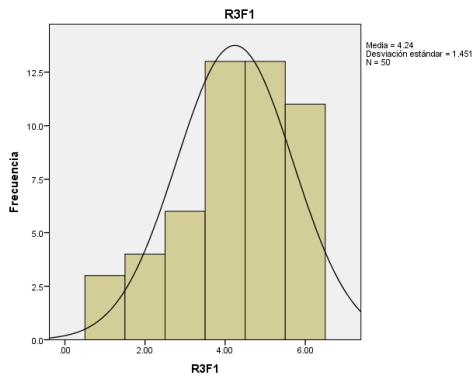
**¡Muchas gracias por su participación!**

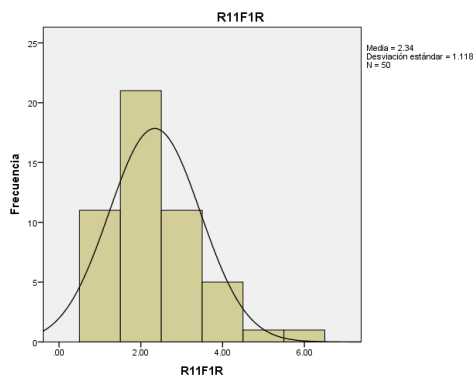
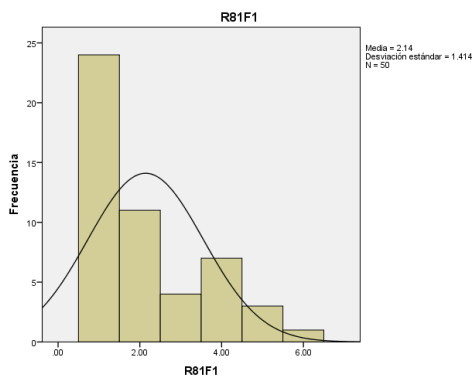
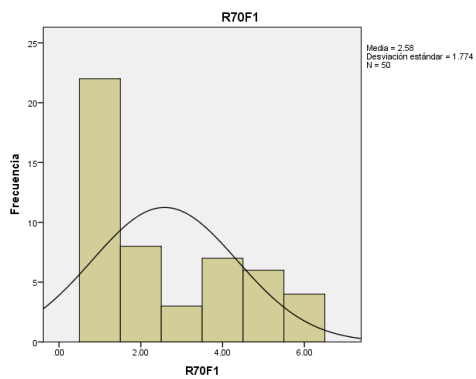
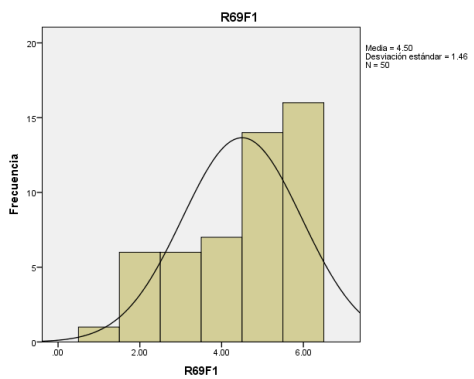
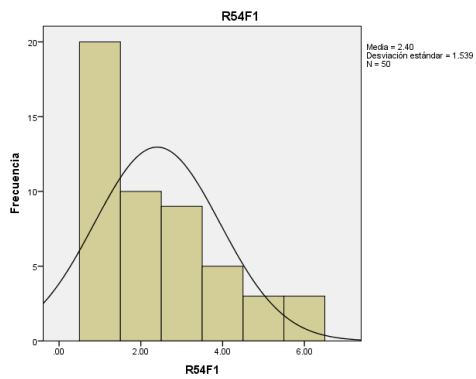
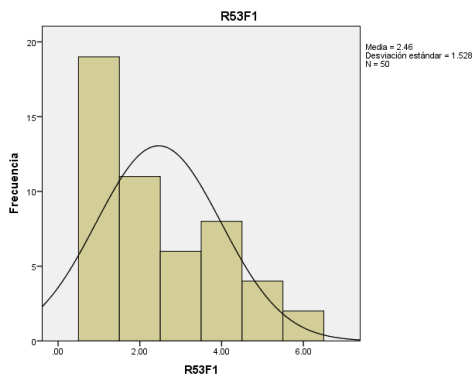
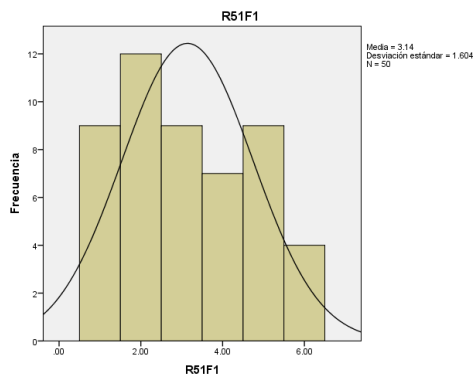
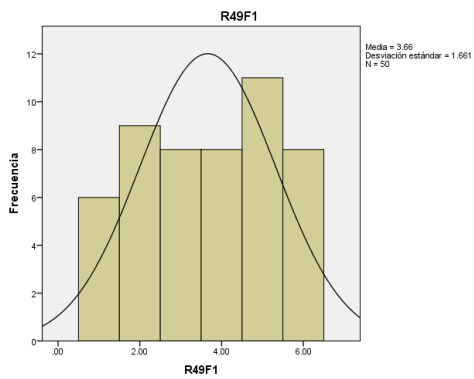
**9. Versión 1 del instrumento: claves de los reactivos**

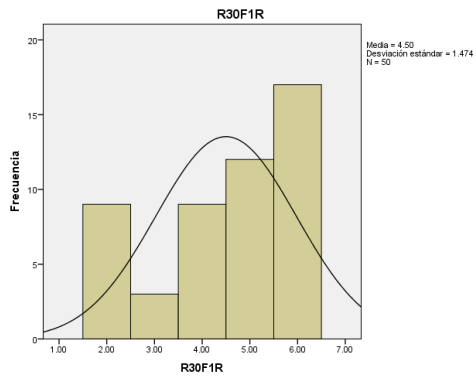
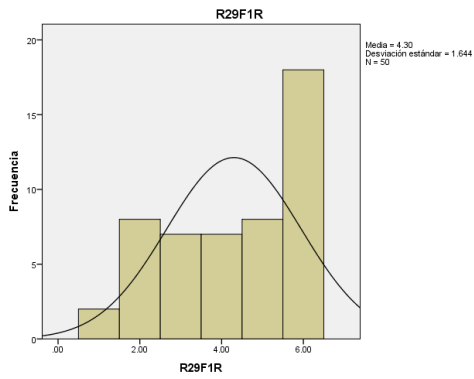
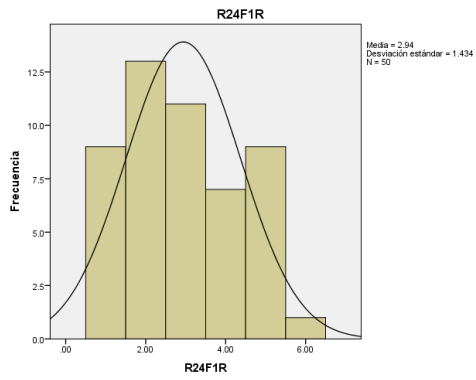
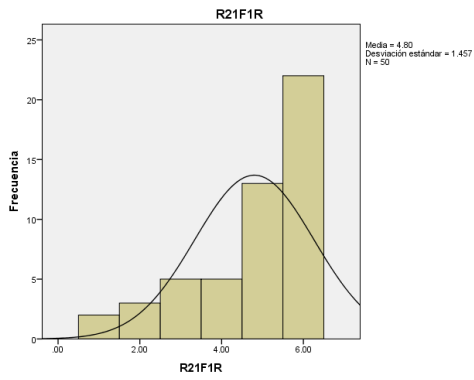
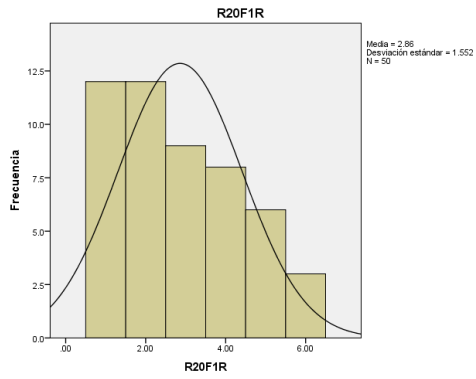
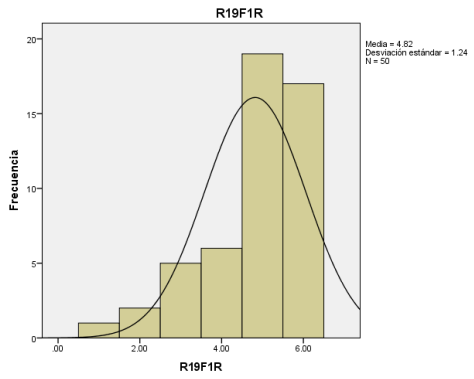
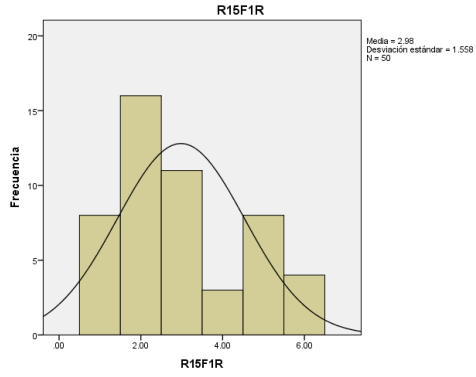
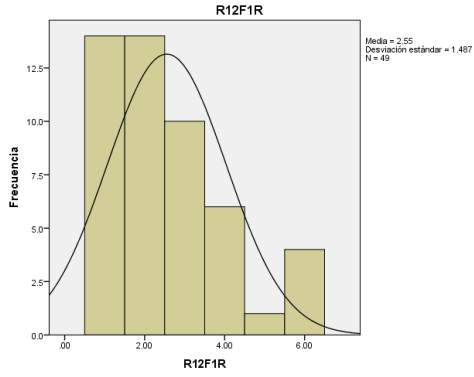
Factor	Reactivos	Total
1. Afectivo	R2+, R3, R11-, R12-, R15-, R19-, R20-, R21-, R24-, R82, R29-, R30-, R34, R37, R38, R42, R44, R49, R51, R53, R54, R56-, R69, R70, R78-, R81	26
2. Continuidad	R4, R7-, R8, R9-, R13-. R14, R16, R17, R18, R31-, R32, R40, R41-, R45, R58-, R59-, R60, R61-, R62, R63-, R64, R65, R66, R67, R68-, R74, R75, R76, R77, R82	30
3. Normativo	R1+, R5-, R6-, R10, R22, R23, R25, R26, R27-, R33, R35, R36, R39-, R43-, R46-, R47, R 48, R50, R52, R55, R57, R71, R72, R73, R79, R80.	26
		82

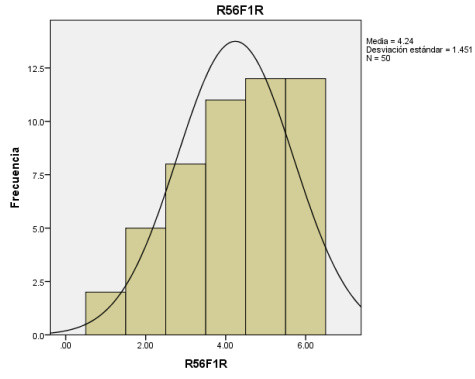


## 10. Histogramas Factor 1 Afectivo

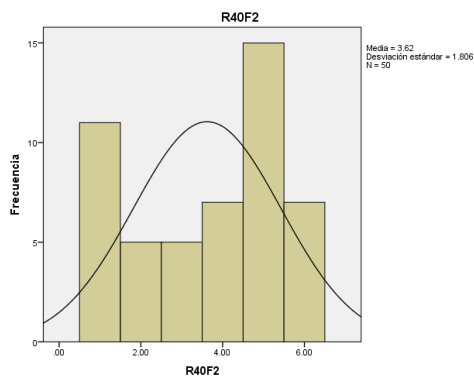
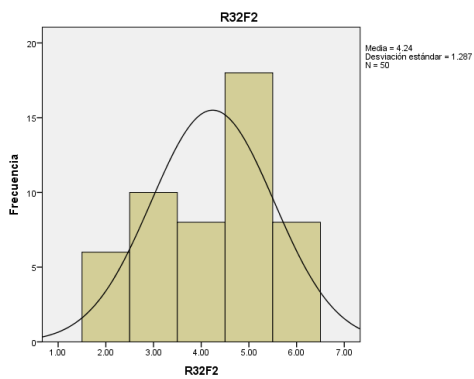
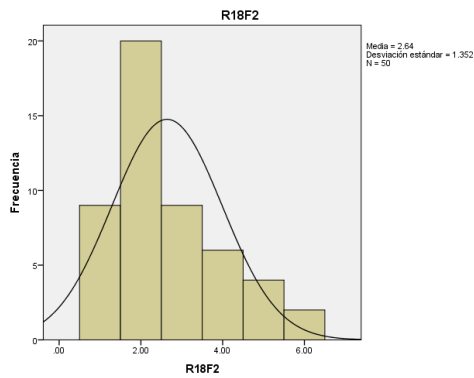
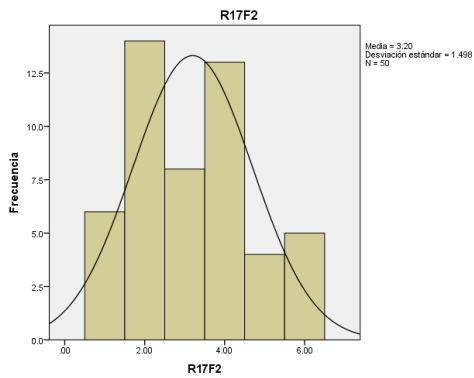
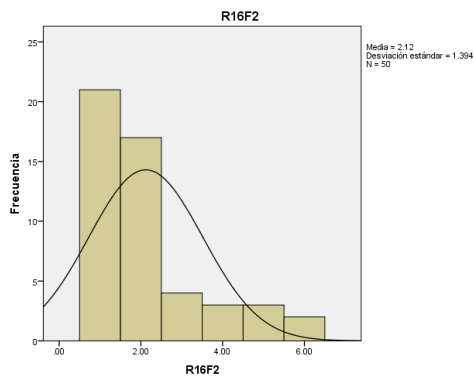
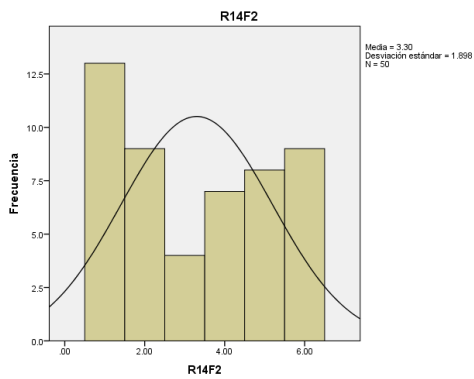
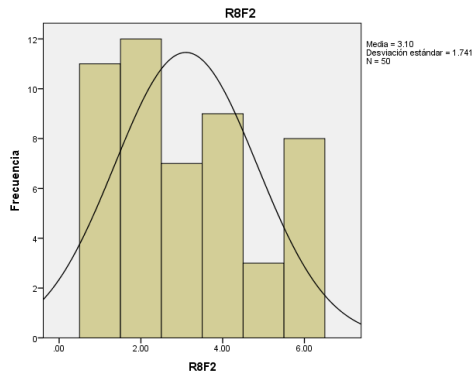
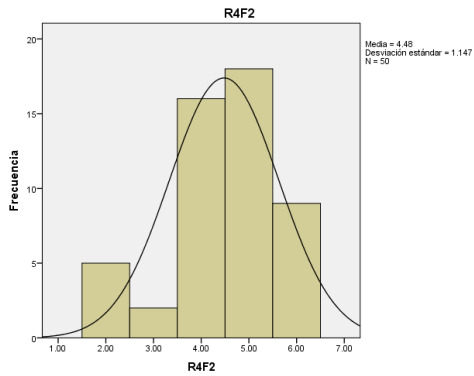


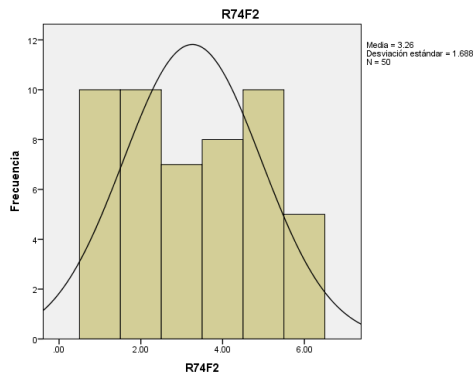
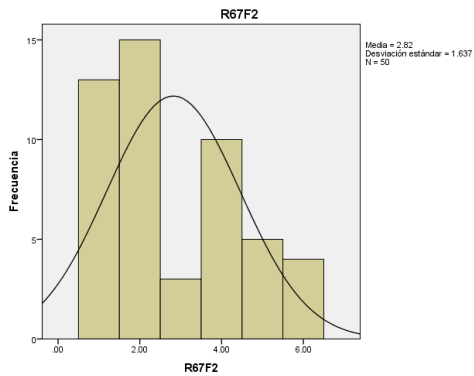
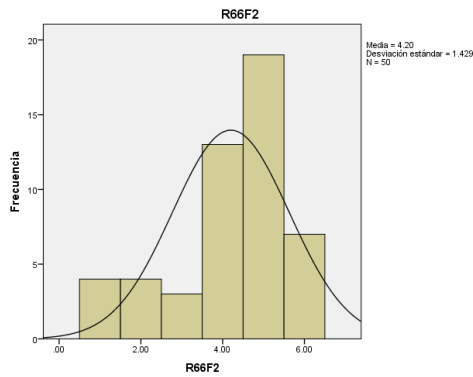
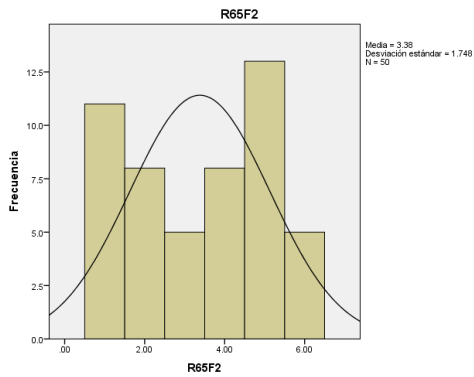
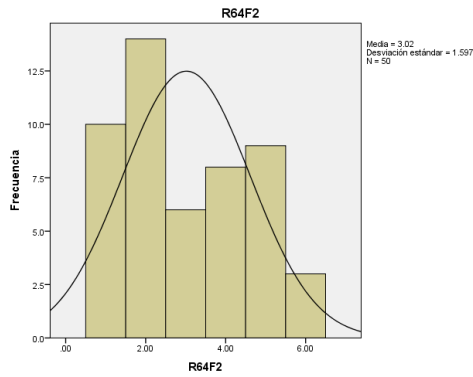
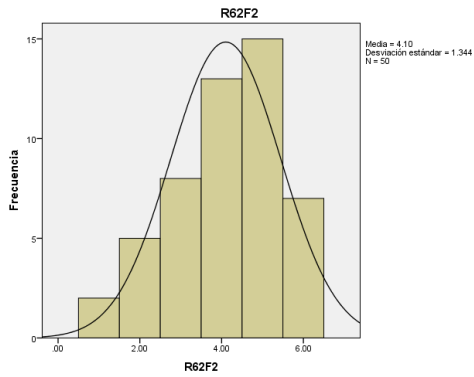
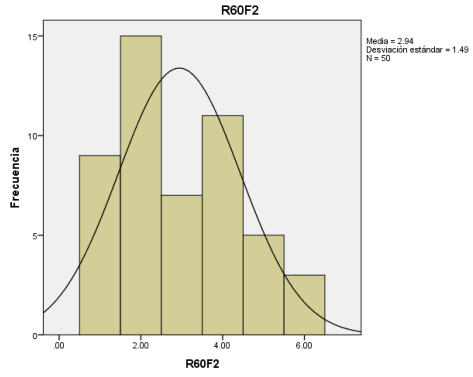
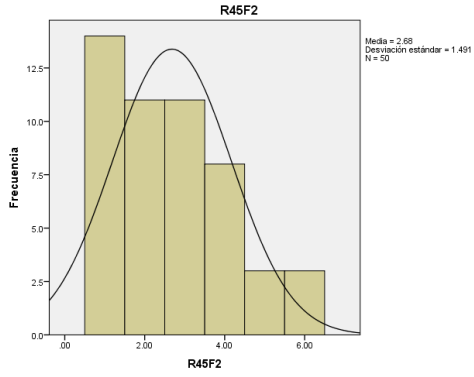


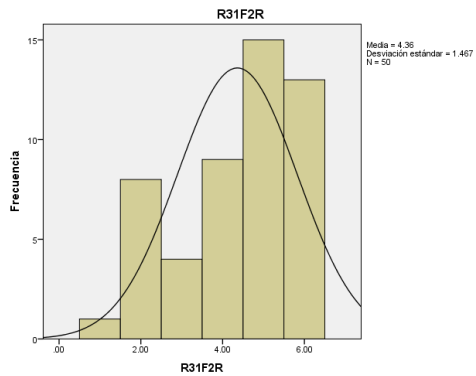
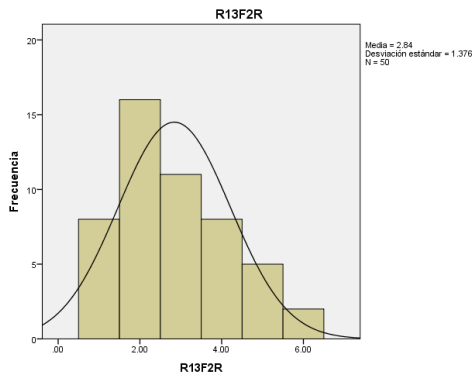
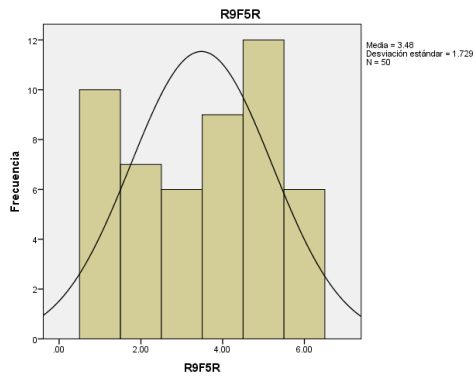
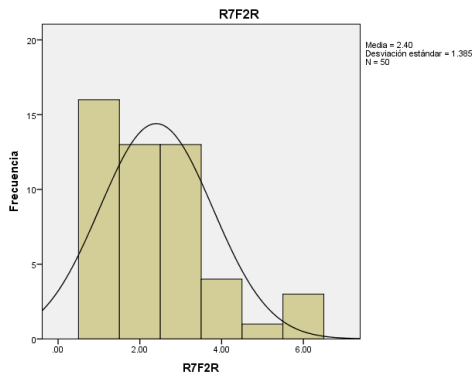
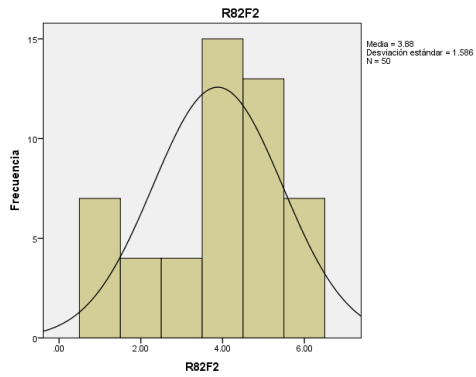
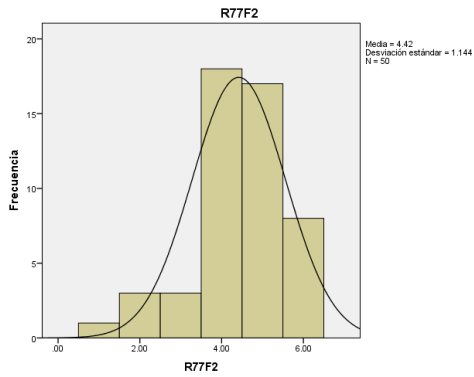
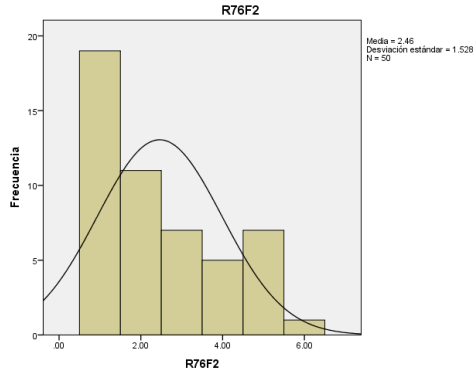
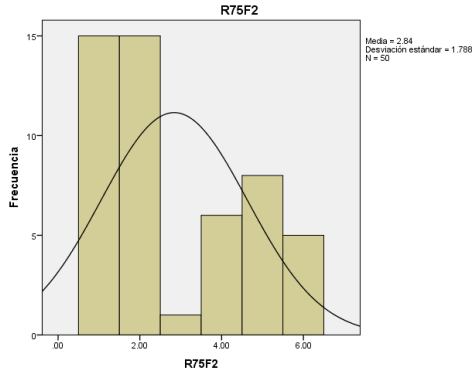


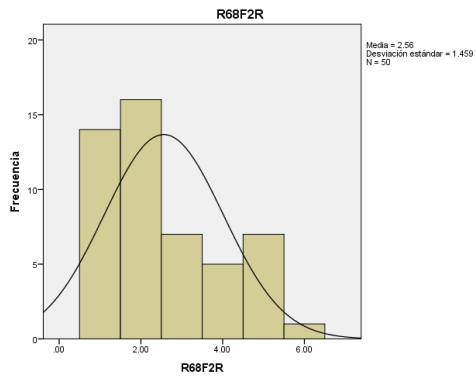
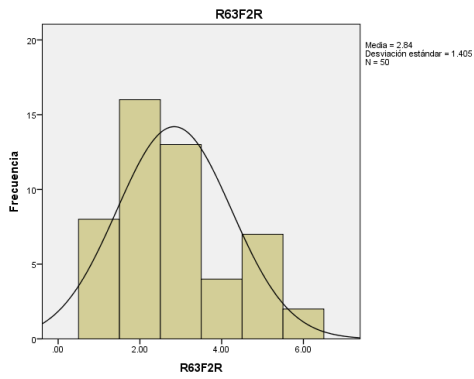
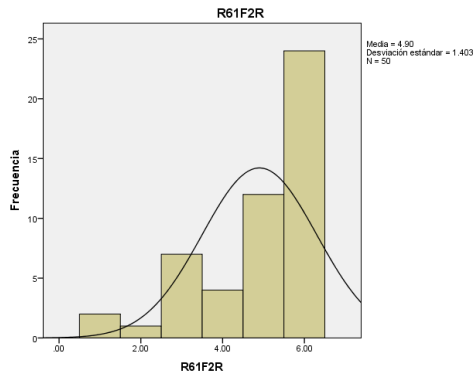
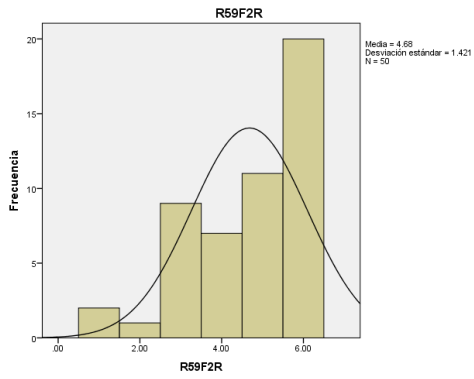
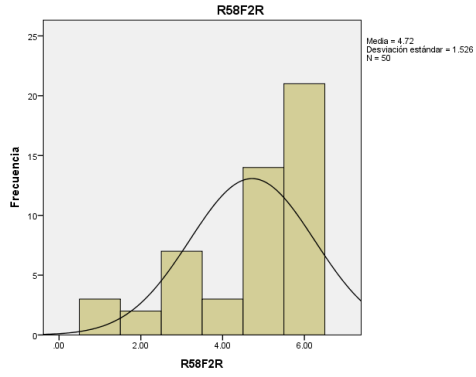
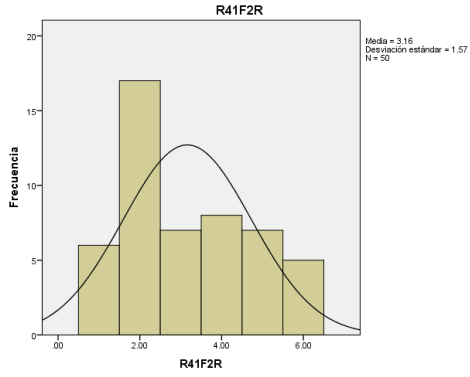


## 11. Histogramas Factor 2 Normativo



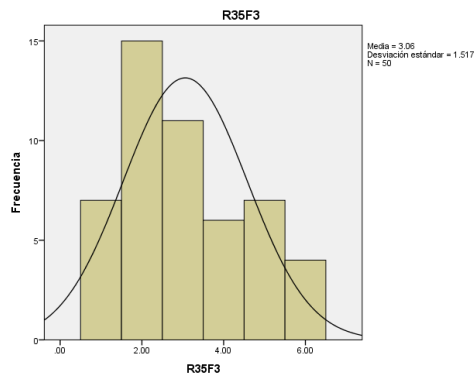
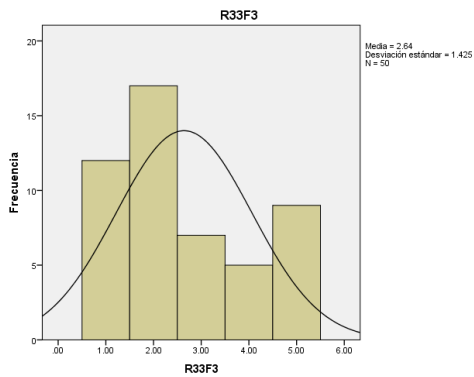
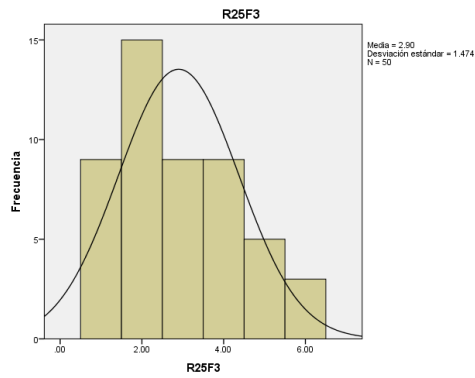
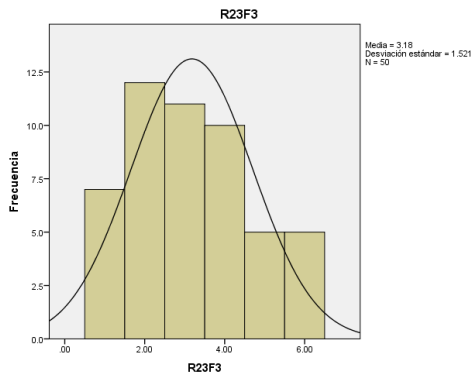
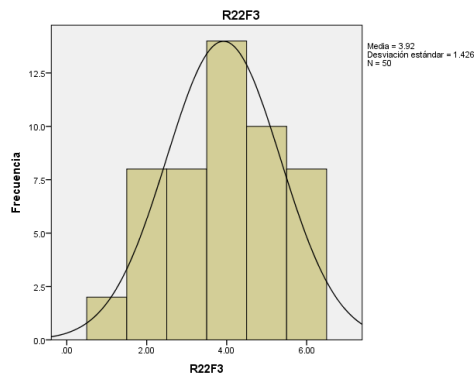
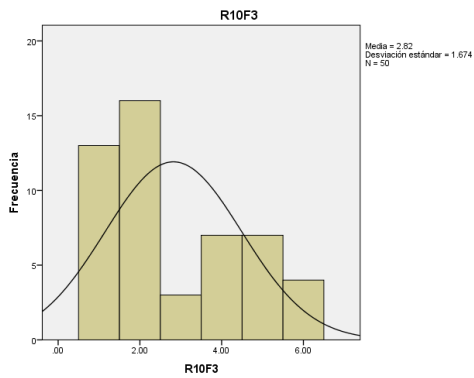
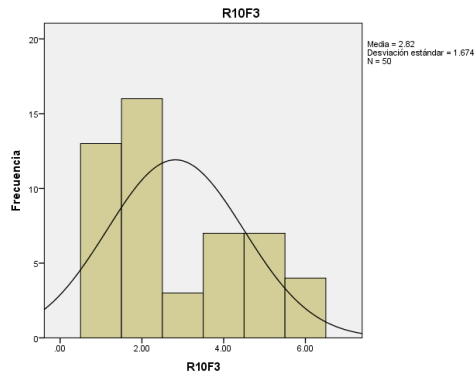
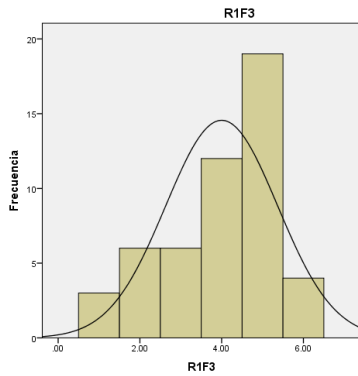


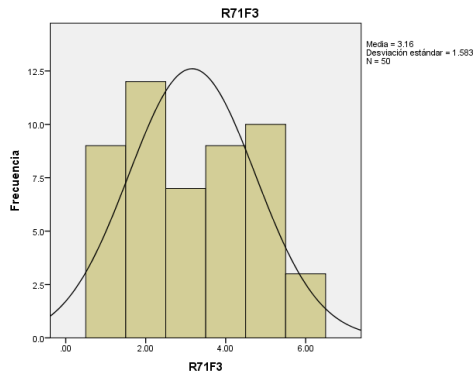
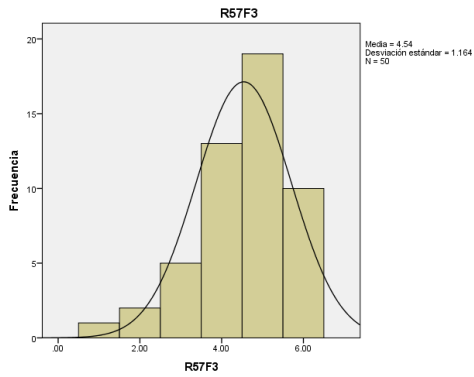
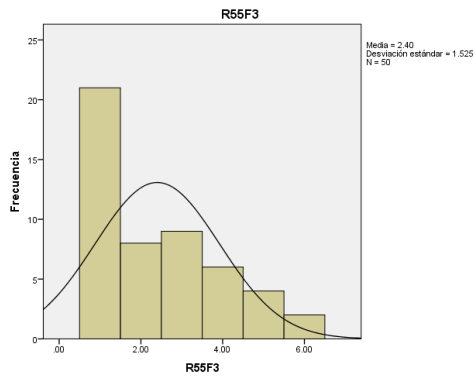
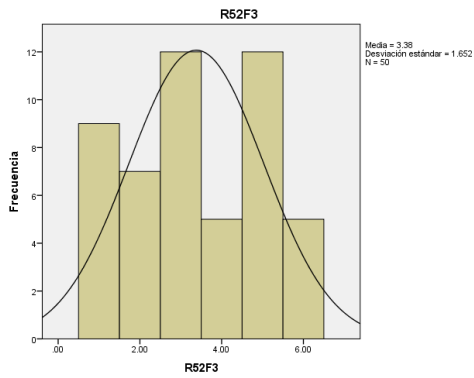
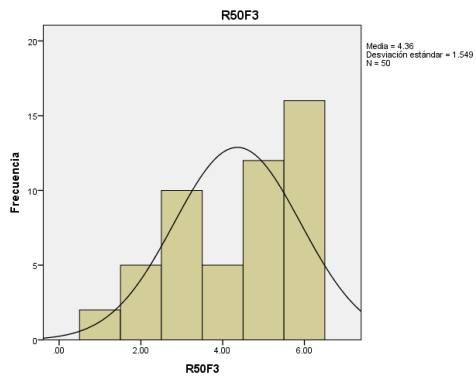
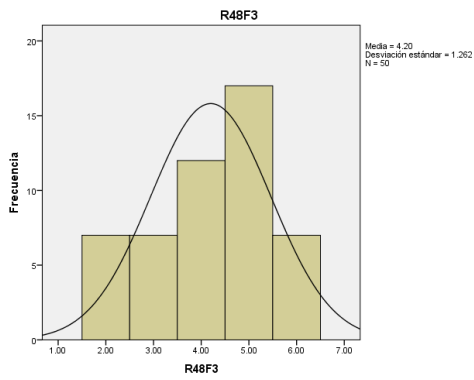
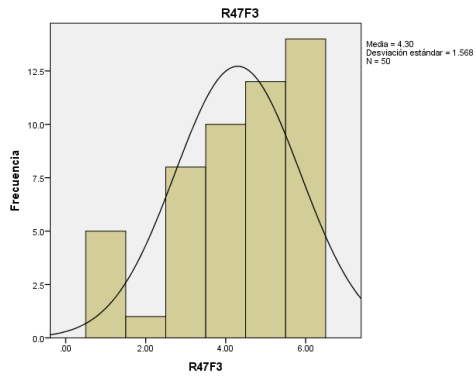
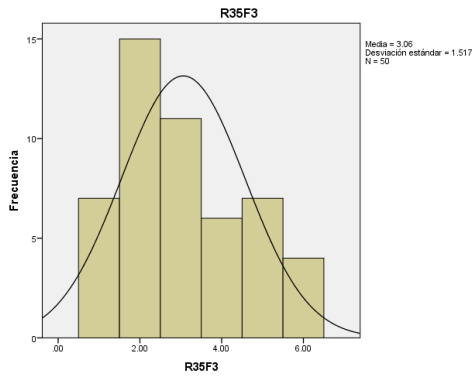


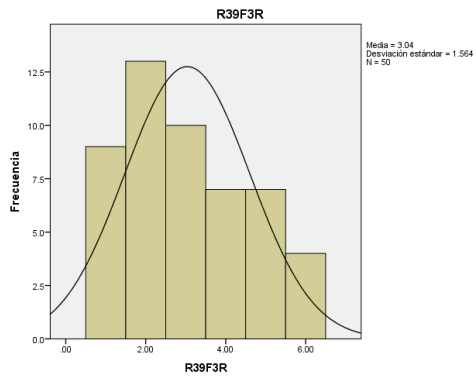
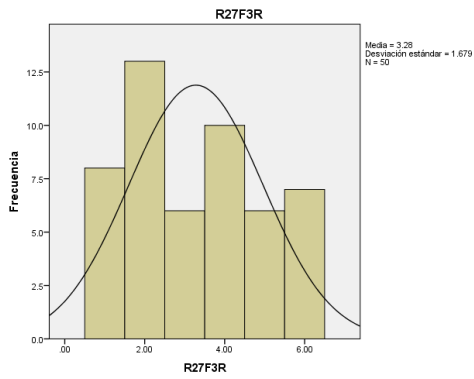
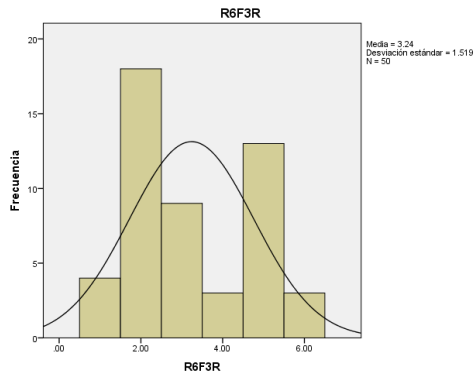
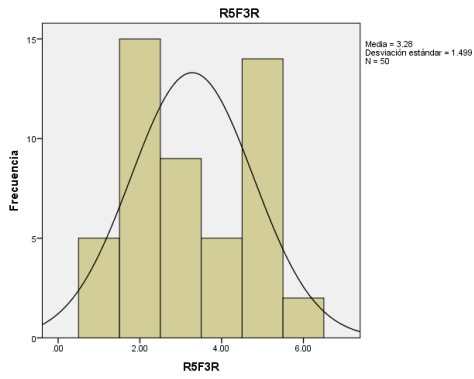
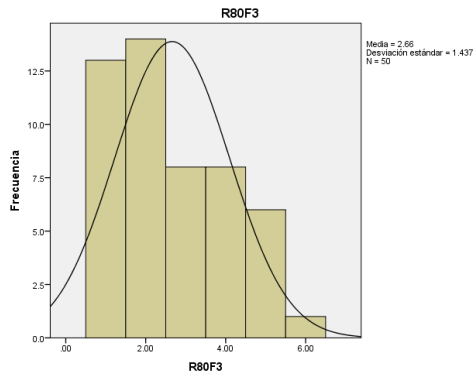
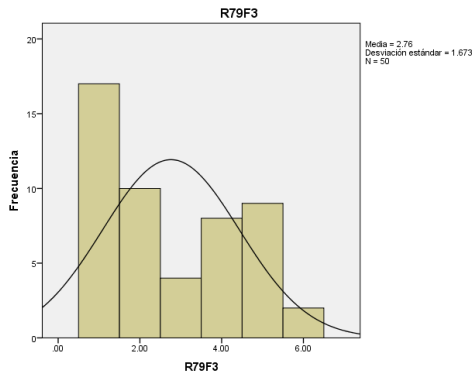
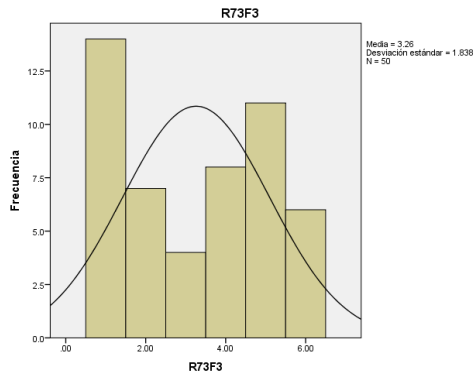
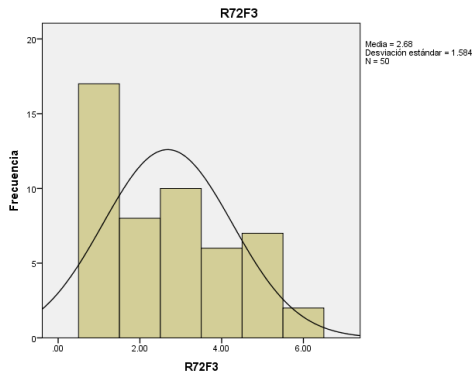


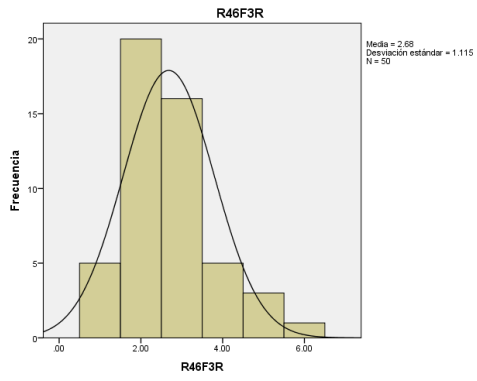
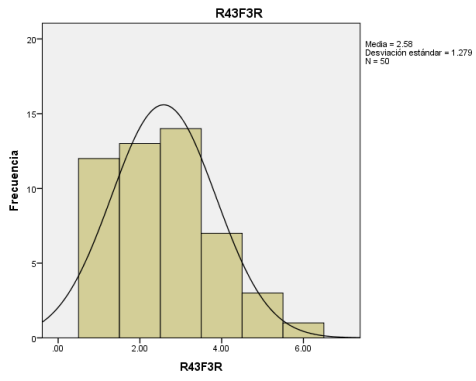


## 12. Histogramas Factor 3 Continuidad









### 13. Versión 2 del instrumento: formato de aplicación



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO  
Facultad de Psicología



#### Cuestionario C-V2-2018

#### INSTRUCCIONES

A continuación, se le presentarán una serie de enunciados a los cuales deberá responder considerando su forma de sentir, percibir o apreciar determinadas situaciones en la organización donde labora; le pedimos conteste de la manera más sincera posible. Recuerde: no hay respuesta buenas ni malas.

Es posible que algunos enunciados no se ajusten al lugar donde usted trabaja, sin embargo, responda a ellos como si se encontrara en la situación presentada. Por favor no omita ningún reactivo ya que su opinión es importante para nosotros.

Marque con una “X” el cuadro correspondiente que describa mejor su forma de sentir, percibir o apreciar las situaciones que se le presentan, en una escala de cuatro opciones entre *Total Desacuerdo* a *Total Acuerdo*, puede utilizar los cuadros intermedios.

**Ejemplo: 1. Cada trabajador sabe sus obligaciones dentro de la empresa.**

#### RESPUESTA

	Total Desacuerdo	Desacuerdo	Acuerdo	Total Acuerdo
1.	X			

En el ejemplo, quien contestó está **en total desacuerdo** en que cada trabajador sabe sus obligaciones dentro de la empresa.

Por último, le recordamos que sus respuestas serán totalmente anónimas y los datos proporcionados solo serán utilizados con fines estadísticos.

**¡Muchas gracias por su participación!**

		Total Desacuerdo	Desacuerdo	Acuerdo	Total Acuerdo
1.	La relación laboral que mantengo con la organización es gracias a las políticas que ésta maneja.				
2.	Estoy en mi trabajo por la necesidad de generar ingresos.				
3.	En la organización donde trabajo fomentan políticas que generan un buen ambiente de trabajo.				
4.	Participo en las actividades laborales de la empresa, aunque no me guste.				
5.	Me siento moralmente comprometido a permanecer en esta organización.				
6.	El apego que siento por la empresa donde trabajo es únicamente material.				
7.	Permanezco en la empresa, aunque mis actividades laborales no requieran de mucha responsabilidad.				
8.	Tolero mis responsabilidades en la empresa, por saldar mis deudas.				
9.	Lo que hago en mi empleo me apasiona.				
10.	Busco el bienestar de la empresa porque cubre mis necesidades de salud mental.				
11.	Me siento cómodo con la organización porque tengo seguro médico para mi y/o familia.				
12.	Me siento satisfecho con el contrato que tengo en mi trabajo actual.				
13.	Continuo en esta empresa porque recibo buenas ganancias.				
14.	Mi trabajo me hace sentir segura (o) por el contrato que tengo actualmente.				
15.	El ambiente en mi trabajo es tan positivo, que deseo quedarme mucho tiempo en él.				
16.	Estoy fastidiado(a) con las actividades monótonas que realizo en mi trabajo.				
17.	Las políticas de remuneración me entusiasman para mejorar mi sueldo.				
18.	Me desagradan las políticas que maneja mi empresa.				
19.	Soy una persona entregada a mi empresa.				
20.	Me conviene quedarme en esta organización por la edad que tengo.				
21.	Me gusta permanecer en esta empresa porque fomenta mi ingenio.				
22.	Rechazo otras ofertas de trabajo por los favores que he recibido de esta organización.				
23.	Me siento en deuda con la organización por el contrato de trabajo que tengo firmado.				

		Total Desacuerdo	Desacuerdo	Acuerdo	Total Acuerdo
24.	Es complicado seguir en la empresa porque mi trabajo requiere de mucha paciencia.				
25.	Me siento identificado con la organización donde trabajo.				
26.	Mis actividades en el trabajo coinciden con mis intereses personales y eso me llena de vitalidad.				
27.	Mi trabajo me hace sentir más cansado(a) de lo que debería.				
28.	Permanezco en esta empresa porque reconocen mi educación.				
29.	Mi trabajo me satisface tanto que no me pesan las horas dedicadas.				
30.	Me siento controlado cuando me anteponen reglas en mi trabajo.				
31.	Soy respetuoso a las reglas porque mis jefes me lo piden.				
32.	Me considero bueno en mi trabajo a pesar de que no me gusta lo que hago.				
33.	Permanezco en la empresa porque me conviene.				
34.	Pertenecer a la empresa es placentero.				
35.	El tiempo que permanezco en el trabajo, me hace seguir en la empresa.				
36.	Me gusta tener la obligación de llegar temprano a mi empresa.				
37.	Permanezco en esta empresa solo por la autonomía que me dan para hacer mis actividades laborales.				
38.	Me siento apegado emocionalmente con el lugar donde laboro.				
39.	Me gusta destacar por mi puntualidad en el trabajo.				
40.	No cambio de empresa por la seguridad económica que me ofrece.				
41.	Sigo en mi trabajo por el sueldo y las prestaciones.				
42.	Cuando me imponen reglas en mi trabajo me siento apático.				
43.	Me quedo en la empresa por mis compañeros(as) de trabajo.				
44.	Respeto las políticas de mi empresa porque representan equidad.				
45.	Me entusiasma ir todos los días a mi trabajo.				
46.	Me siento en deuda con la organización por las prestaciones que recibo de esta.				
47.	No dejaría esta empresa porque perdería muchos beneficios.				
48.	Solo me interesan las prestaciones de mi organización.				
49.	Me siento orgulloso de pertenecer a la empresa donde trabajo.				
50.	Me siento orgullosa (o) de trabajar en mi organización.				
51.	La estabilidad económica que me proporciona mi trabajo hace que permanezca en él.				

		Total Desacuerdo	Desacuerdo	Acuerdo	Total Acuerdo
52.	La falta de compañerismo en mi empresa me hace sentir incómodo.				
53.	Me quedo en esta empresa por el tipo de capacitación que me dan.				
54.	La antigüedad que he acumulado en esta organización hace que permanezca en ella.				
55.	Solo me entrego a mis actividades laborales por las recompensas monetarias.				
56.	Me siento obligado a seguir en esta empresa.				
57.	Soy una persona comprometida con mi trabajo por lo que la empresa me ofrece.				
58.	Permanezco en la empresa por la prima de antigüedad y planes de retiro que ésta me ofrece.				
59.	Cuando me presionan con normas en mi trabajo me siento incómodo.				
60.	Las políticas de la empresa donde trabajo son interesantes y por eso las cumpla.				

#### Información sociodemográfica

1.	<b>Sexo:</b> ( ) Masculino ( ) Femenino
2.	<b>Edad:</b> _____ años
3.	<b>Escolaridad:</b> (1) Primaria (2) Secundaria (3) Preparatoria (4) Licenciatura (5) Posgrado
4.	<b>Puesto:</b> (1) Operativo (2) Medio (3) Directivo
5.	<b>¿Cuál es su sueldo mensual aproximado? \$</b> _____
6.	<b>Antigüedad en el puesto:</b> _____ años
7.	<b>Antigüedad en la empresa:</b> _____ años
8.	<b>Sector organizacional:</b> (1) Público (2) Privado
9.	<b>¿Pertenece a algún sindicato?</b> ( ) Sí ( ) No
10.	<b>Estado civil:</b> ( ) Con pareja ( ) Sin pareja
11.	<b>Número de hijos</b> _____



#### 14. Versión 2 del instrumento con claves

---

1.	R1F3	R1F3La relación laboral que mantengo con la organización es gracias a las políticas que ésta maneja.
2.	R2F1	R2F1Estoy en mi trabajo por la necesidad de generar ingresos.
3.	R3F1	R3F1En la organización donde trabajo fomentan políticas que generan un buen ambiente de trabajo.
4.	R4F3n	R4F3nParticipo en las actividades laborales de la empresa, aunque no me guste.
5.	R5F3n	R5F3nMe siento moralmente comprometido a permanecer en esta organización.
6.	R6F2	R6F2El apego que siento por la empresa donde trabajo es únicamente material.
7.	R7F2n	R7F2nPermanezco en la empresa, aunque mis actividades laborales no requieran de mucha responsabilidad.
8.	R8F3	R8F3Tolero mis responsabilidades en la empresa, por saldar mis deudas.
9.	R9F1n	R9F1nLo que hago en mi empleo me apasiona.
10.	R10F2n	R10F2nBusco el bienestar de la empresa porque cubre mis necesidades de salud mental.
11.	R11F2	R11F2Me siento cómodo con la organización porque tengo seguro médico para mi y/o familia.
12.	R12F1n	R12F1n Me siento satisfecho con el contrato que tengo en mi trabajo actual.
13.	R13F2	R13F2Continuo en esta empresa porque recibo buenas ganancias.
14.	R14F1n	R14F1nMi trabajo me hace sentir segura (o) por el contrato que tengo actualmente.
15.	R15F3	R15F3El ambiente en mi trabajo es tan positivo, que deseo quedarme mucho tiempo en él.
16.	R16F3	R16F3Estoy fastidiado(a) con las actividades monótonas que realizo en mi trabajo.
17.	R17F1n	R17F1nLas políticas de remuneración me entusiasman para mejorar mi sueldo.
18.	R18F3	R18F3Me desagradan las políticas que maneja mi empresa.
19.	R19F3	R19F3Soy una persona entregada a mi empresa.
20.	R20F3n	R20F3nMe conviene quedarme en esta organización por la edad que tengo.
21.	R21F1	R21F1Me gusta permanecer en esta empresa porque fomenta mi ingenio.
22.	R22F1n	R22F1nRechazo otras ofertas de trabajo por los favores que he recibido de esta organización.
23.	R23F1n	R23F1nMe siento en deuda con la organización por el contrato de trabajo que tengo firmado.
24.	R24F2n	R24F2nEs complicado seguir en la empresa porque mi trabajo requiere de mucha paciencia.
25.	R25F2	R25F2Me siento identificado con la organización donde trabajo.
26.	R26F1	R26F1Mis actividades en el trabajo coinciden con mis intereses personales y eso me llena de vitalidad.

---

- 
- |     |        |                                                                                                        |
|-----|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 27. | R27F3  | R27F3Mi trabajo me hace sentir más cansado(a) de lo que debería.                                       |
| 28. | R28F3  | R28F3Permanezco en esta empresa porque reconocen mi educación.                                         |
| 29. | R29F1  | R29F1Mi trabajo me satisface tanto que no me pesan las horas dedicadas.                                |
| 30. | R30F1  | R30F1Me siento controlado cuando me anteponen reglas en mi trabajo.                                    |
| 31. | R31F3n | R31F3nSoy respetuoso a las reglas porque mis jefes me lo piden.                                        |
| 32. | R32F2  | R32F2Me considero bueno en mi trabajo a pesar de que no me gusta lo que hago.                          |
| 33. | R33F2n | R33F2nPermanezco en la empresa porque me conviene.                                                     |
| 34. | R34F3n | R34F3nPertenecer a la empresa es placentero.                                                           |
| 35. | R35F1  | R35F1El tiempo que permanezco en el trabajo, me hace seguir en la empresa.                             |
| 36. | R36F3  | R36F3Me gusta tener la obligación de llegar temprano a mi empresa.                                     |
| 37. | R37F3  | R37F3Permanezco en esta empresa solo por la autonomía que me dan para hacer mis actividades laborales. |
| 38. | R38F1  | R38F1Me siento apegado emocionalmente con el lugar donde laboro.                                       |
| 39. | R39F3  | R39F3Me gusta destacar por mi puntualidad en el trabajo.                                               |
| 40. | R40F1  | R40F1No cambio de empresa por la seguridad económica que me ofrece.                                    |
| 41. | R41F3  | R41F3Sigo en mi trabajo por el sueldo y las prestaciones.                                              |
| 42. | R42F1n | R42F1nCuando me imponen reglas en mi trabajo me siento apático.                                        |
| 43. | R43F2  | R43F2Me quedo en la empresa por mis compañeros(as) de trabajo.                                         |
| 44. | R44F2  | R44F2Respeto las políticas de mi empresa porque representan equidad.                                   |
| 45. | R45F2n | R45F2nMe entusiasma ir todos los días a mi trabajo.                                                    |
| 46. | R46F2  | R46F2Me siento en deuda con la organización por las prestaciones que recibo de esta.                   |
| 47. | R47F2  | R47F2No dejaría esta empresa porque perdería muchos beneficios.                                        |
| 48. | R48F2  | R48F2Solo me interesan las prestaciones de mi organización.                                            |
| 49. | R49F2n | R49F2nMe siento orgulloso de pertenecer a la empresa donde trabajo.                                    |
| 50. | R50F1  | R50F1Me siento orgullosa (o) de trabajar en mi organización.                                           |
| 51. | R51F3  | R51F3La estabilidad económica que me proporciona mi trabajo hace que permanezca en él.                 |
| 52. | R52F3  | R52F3La falta de compañerismo en mi empresa me hace sentir incómodo.                                   |
| 53. | R53F3  | R53F3Me quedo en esta empresa por el tipo de capacitación que me dan.                                  |
| 54. | R54F2  | R54F2La antigüedad que he acumulado en esta organización hace que permanezca en ella.                  |
| 55. | R55F2  | R55F2Solo me entrego a mis actividades laborales por las recompensas monetarias.                       |
| 56. | R56F2  | R56F2Me siento obligado a seguir en esta empresa.                                                      |
-

---

57.	R57F1n	R57F1n Soy una persona comprometida con mi trabajo por lo que la empresa me ofrece.
58.	R58F3	R58F3 Permanezco en la empresa por la prima de antigüedad y planes de retiro que ésta me ofrece.
59.	R59F3	R59F3 Cuando me presionan con normas en mi trabajo me siento incómodo.
60.	R60F2	R60F2 Las políticas de la empresa donde trabajo son interesantes y por eso las cumpla.

---

**14. Versión 2 del instrumento: reactivos por factor**

Factor	Reactivos	Total
1. Afectivo	R2F1, R3F1, R9F1n, R12F1n, R14F1n, R17F1n, R21F1, R22F1n, R23F1n, R26F1, R29F1, R30F1, R35F1, R38F1, R40F1, R42F1n, R50F1, R57F1n.	18
2. Continuidad	R6F2, R7F2n, R10F2n, R11F2, R13F2, R24F2n, R25F2, R32F2, R33F2n, R43F2, R44F2, R45F2n, R46F2, R47F2, R48F2, R49F2n, R54F2, R55F2, R56F2, R60F2.	20
3. Normativo	R1F3, R4F3n, R5F3n, R8F3, R15F3, R16F3, R18F3, R19F3, R20F3n, R27F3, R28F3, R31F3n, R34F3n, R36F3, R37F3, R39F3, R41F3, R51F3, R52F3, R53F3, R58F3, R59F3.	22
		60

---