



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

ESCALA DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL (FRP-DEC): UNA  
ALTERNATIVA PARA LA NOM 35

**T E S I S**

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

**P R E S E N T A:**

CORTÉZ CALLEJAS EDITH  
SAN JUAN SÁNCHEZ CRISTEL ESMERALDA  
VEGA BARAJAS DULCE ALEJANDRA

DIRECTORA: DRA. JUANA PATLÁN PÉREZ  
REVISORA: DRA. ALEJANDRA GARCÍA SAISÓ



CIUDAD UNIVERSITARIA, CD. MX.

JUNIO 2022



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

Agradecimientos .....	6
Resumen .....	7
1. Introducción.....	8
2. Psicología de la Salud Ocupacional.....	9
2.1 Psicología de la Salud Ocupacional Positiva.....	10
3. Factores Psicosociales en el Trabajo .....	12
3.1. Factores de Riesgo factores psicosociales de riesgo .....	14
3.2 Riesgos Psicosociales .....	15
3.3 Estrés .....	17
3.4 Modelos Teóricos de los Factores de Riesgo Psicosocial .....	18
3.4.1 Modelo de la Organización Internacional del Trabajo .....	19
3.4.2 Modelo de Afrontamiento de Lazarus y Folkman.....	23
3.4.3 Modelo de Estrés del Trabajo de NIOSH.....	25
3.4.4 Modelo Demanda-Control de Karasek .....	27
3.4.5 Modelo de Desequilibrio Esfuerzo–Recompensa de Siegrist.....	31
3.4.6 Modelo de Adecuación- Ajuste Persona-Ambiente .....	33
3.4.7 Modelo de Demandas y Recursos Laborales Demerouti y Bakker .....	34
3.5 Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial .....	36

3.5.1 Metodología para la Evaluación de Riesgos Psicosociales .....	38
4. Condiciones Laborales en México .....	41
4.1 Antecedentes de las condiciones laborales .....	43
5. Normatividad en Factores de Riesgo Psicosocial.....	46
5.1 Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	46
6. Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención.....	50
6.1 Objetivo de la NOM-035-STPS-2018 .....	51
6.2 Requisitos e Instrumentos Establecidos de la NOM-035-STPS-2018 .....	51
6.3 Factores de Riesgo Psicosocial Establecidos en la NOM-035-STPS-2018 .....	53
6.4 Obligaciones del Patrón Establecidas por la NOM-035-STPS-2018.....	55
6.5 Obligaciones del Trabajador Establecidas por la NOM-035-STPS-2018 .....	57
6.6 Niveles de Acción de la NOM-035-STPS-2018.....	58
6.7 Ecuación Propuesta por la NOM-035-STPS-2018 para Aplicar a una Muestra Representativa .....	58
6.8 Debilidades de la NOM-035-STPS-2018.....	59
6.9 Requisitos Establecidos por la NOM-035-STPS-2018 para Otras Escalas.....	61
7. Psicometría .....	64
7.1 Pruebas Psicométricas .....	65
7.2 Modelos Teóricos en Psicometría.....	67

7.2.1 Teoría Clásica de los Test.....	69
7.2.2 Teoría de Respuesta al Ítem (TRI) .....	72
7.2.3 Redes Semánticas Naturales .....	75
7.2.4 Discriminación de Reactivos .....	77
7.2.5 Confiabilidad .....	80
7.2.6 Validez.....	83
8. Método.....	87
8.1 Planteamiento del Problema .....	87
8.2 Preguntas de Investigación .....	88
8.3 Objetivo .....	88
8.4 Justificación .....	88
8.5 Tipo y diseño de investigación .....	89
8.6 Variables .....	89
8.7. Muestra .....	91
8.8 Procedimiento para la Construcción de la Escala FRP-DEC .....	92
9. Resultados.....	97
9.1 Resultados de la Revisión a la Literatura .....	97
9.1.1 Definición de los Factores de la Escala .....	98
9.1.2 Escalas de Factores Psicosociales.....	98

9.2 Resultados de las Redes Semánticas Naturales .....	128
9.2.1 Características de la Muestra de la Aplicación de las Redes Semánticas Naturales .....	132
9.2.2 Resultados de las Redes Semánticas Naturales por Factor.....	137
9.3 Elaboración del Banco de Reactivos .....	193
9.4 Resultados de la Validez Interjueces del Banco de Reactivos .....	206
9.5 Piloteo de la Escala de Factores Psicosociales .....	210
9.5.1 Características de la Muestra del Piloteo de la Escala FRP-DEC .....	212
9.5.2 Análisis de Curvas Normales de la Escala FRP-DEC.....	218
9.5.3 Análisis de Discriminación de Reactivos de la Escala FRP-DEC.....	233
9.5.4 Análisis de Validez de la Escala FRP-DEC .....	233
9.5.5 Análisis de Confiabilidad de la Escala FRP-DEC.....	256
9.6 Escala de Satisfacción Laboral .....	265
9.6.1 Análisis de Discriminación de Reactivos de la Escala de Satisfacción Laboral	265
9.6.2 Análisis de Validez de Factorial de la Escala de Satisfacción Laboral .....	270
9.6.3 Análisis de Confiabilidad de la Escala de Satisfacción Laboral .....	271
9.7 Correlaciones de la Escala de Factores de Riesgo Psicosociales-DEC .....	272
9.8 Escala final FRP-DEC .....	276
10.    Discusión y conclusiones .....	277
11.    Referencias .....	285

Anexo A.....	297
Anexo B.....	315
Anexo C.....	316
Anexo D.....	322

## **Dedicatoria**

*A Maribel San Juan, por alentarme siempre a hacer lo que me hace feliz y acompañarme en el proceso.*

*A Adolfo San Juan, por guiarme en lo que podía conseguir profesional y personalmente.*

*A Diana Cruz, porque a veces las personas que encuentras en el camino te apoyan más de lo que crees.*

*A Dulce y a Edith, porque en este proceso nos apoyamos mutuamente y cuando una no podía seguir, siempre estábamos para alentarnos.*

*Cristel San Juan*

*Dedico ésta tesis a mi familia.*

*A mi mamá, por ser mi soporte y siempre haberme impulsado a cumplir cada uno de mis sueños, por acompañarme en cada reto, y celebrar cada éxito conmigo.*

*A mi papá, por todo el esfuerzo y trabajo, por encaminarme, por su comprensión y apoyo.*

*A mis hermanas, por siempre impulsarme y darme la confianza de que todo es posible.*

*Agradezco a mis compañeras Dulce y Cristel por haber estado codo a codo conmigo y hacer éste sueño posible.*

*Edith Cortéz Callejas*

*A mi madre Grisell Barajas por su amor, apoyo incondicional y esfuerzo que me motivaron a llegar hasta este punto de mi vida.*

*A mis tíos Alberto Barajas y Guillermina Kantún por su apoyo y consejos que ahora forman parte de mi filosofía de vida.*

*A mi abuelita María Esther por su amor, su preocupación y cuidado que me dieron fuerzas para continuar mí día a día.*

*A mi prima Fernanda que me escucho, me sostuvo y me animo todo el camino hacia la meta haciendo de mis días los mejores.*

*A mi familia que siempre me apoyaron dándome amor, consejos y participando en mis proyectos.*

*Y a Cristel y Edith en quienes encontré un gran equipo y una gran amistad, ¡Gracias por todo!*

*Dulce Vega*



## **Resumen**

La presente investigación tiene como objetivo elaborar un instrumento que permita evaluar factores de riesgo psicosocial de acuerdo con la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. Con base en lo anterior, primero se propone explicar e identificar las diferencias entre factores psicosociales de riesgo, factores de riesgo psicosocial y riesgos psicosociales, posterior a ello se describen modelos teóricos relacionados con los factores de riesgo psicosocial.

Un aspecto importante para la construcción del instrumento es la normatividad en México, por lo que se aborda el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo como antecedente a la NOM-035-STPS-2018, para proseguir con las características y limitaciones de dicha norma. Después se explica la metodología para la construcción del instrumento. Como resultado se obtuvo la Escala FRP-DEC la cual cuenta con 80 reactivos agrupados en 11 factores y 5 grupos. La escala posee una confiabilidad global de .973, y cuenta con los parámetros requeridos por la NOM-035-STPS 2018 respecto a los índices de ajuste (GFI, CFI, NFI y Ji cuadrado) y de error (RMSR y RMSEA).

**Palabras clave:** Factores de riesgo psicosocial, Instrumento, NOM-035-STPS-2018

## **1. Introducción**

La evaluación de los factores de riesgo psicosocial en México se basa en la NOM-035-STPS-2018, la cual comenzó a entrar en vigor en el año 2020, aunque su desarrollo inició en el año 2016. Esta norma es importante, ya que se comienza a considerar como influye el centro de trabajo en la salud mental, física y social del trabajador. Posterior a la publicación y análisis de la norma surge la necesidad de implementar nuevas alternativas que mejoren algunas áreas de oportunidad como la modificación y enriquecimiento de los dominios propuestos y la comprobación de que sea un instrumento válido y confiable.

La NOM-035-STPS-2018 proporciona un cuestionario para evaluar los factores de riesgo psicosocial en los centros de trabajo y entorno organizacional, sin embargo, no se proporciona evidencia de validez o confiabilidad del instrumento. Con base en lo anterior, esta investigación tiene como objetivo elaborar un instrumento con validez y confiabilidad que permita identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial en México, incluyendo el entorno organizacional.

El instrumento propuesto posee una estructura factorial considerando los factores de la NOM-035-STPS-2018, así como el marco teórico. La Escala FRP-DEC consta de 11 factores con sus respectivas definiciones, el banco de reactivos teóricos y culturales (obtenidos de la aplicación de las redes semánticas naturales), validez, confiabilidad y la estandarización. El objetivo de la Escala FRP-DEC es medir los factores psicosociales de riesgo.

## **2. Psicología de la Salud Ocupacional**

Para poder abordar el tema de factores de riesgo psicosocial es de vital importancia centrarnos en una disciplina base, por ello en este capítulo nos enfocaremos en la Psicología de la Salud Ocupacional (PSO). La PSO es una disciplina, la cual se centra en la salud. La salud según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 1948, p.1) se define como “...un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades.”, esta definición de salud se traslada al ámbito laboral y la disciplina que abarca ambos aspectos es la PSO.

La PSO de acuerdo con Salanova et al (2009, p.27) se encarga de la salud en el ámbito laboral, pero desde diferentes perspectivas; desde el empleado (de manera individual) y desde la organización como tal, centrándose en el ambiente de esta, ya sea interno o externo. Podemos decir pues, que la PSO posee un objeto de estudio multidisciplinario, la cual integra modelos explicativos de la salud ocupacional y diseña formas para abordar, contrarrestar la enfermedad e incentivar la protección (Fernández, Calderón & Navarro, 2016).

De acuerdo con Fernández et al (2016) la PSO es creada en 1990 por la Asociación Psicológica Americana (APA) y el Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH). Es definida como “la aplicación de los principios psicológicos en el mejoramiento de la calidad de la vida laboral, y la protección y promoción de la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores” (Salanova et al, 2009 citado en Fernández, et. al., 2016) y aborda la relación entre los factores psicosociales, el estrés laboral y la calidad de vida del trabajador.

En un inicio la PSO sólo se centraba en la parte “negativa”, es decir que lo que se investigaba era la relación que había entre la salud de los trabajadores y la organización. Solamente se hacía hincapié en cómo un “trabajador enfermo” afectaba a la organización. Por ello, surgió una perspectiva diferente a la cual se le denominó Psicología de la Salud Ocupacional Positiva (PSOP).

## **2.1 Psicología de la Salud Ocupacional Positiva**

La psicología ha tenido históricamente una connotación negativa, es decir, es vista como aquella ciencia que debe tratar todos los problemas de la conducta humana. En palabras de Salanova, Martínez y Llorens (2005) la psicología pareciera ser la ciencia de los defectos humanos y del mal funcionamiento de las personas en diversos ámbitos y con el cual constantemente hace uso del modelo médico tradicional, caracterizado por hacer énfasis en los trastornos y su patología.

Ante esta perspectiva ha surgido la necesidad de desarrollar un enfoque positivo de la PSO, la cual es denominada como PSOP que de forma general se puede definir según Bakker & Rodríguez (2012) como “el estudio y la aplicación de las condiciones y procesos que contribuyen al funcionamiento óptimo en el lugar de trabajo. Promueve la salud en el trabajo y el desarrollo de los trabajadores, y examina cómo los fenómenos positivos (fortalezas, virtudes, recursos personales) pueden ser utilizados como protección frente a los riesgos laborales”.

De acuerdo con Seligman (1990, citado en Salanova, 2009) la PSOP es definida como “el estudio científico del funcionamiento humano óptimo”, junto con

Csikszentmihalyi (2005, p. 5, citado en Salanova, 2009) sugiere que su objetivo es catalizar un cambio de enfoque y así centrarse solo en construir cualidades positivas.

Según Salanova, Martínez y Llorens (2008, p. 3) esta nueva perspectiva se centra en la evaluación e intervención de aspectos positivos a valorar y optimizar en los puestos de trabajo y en los empleados, centrada en los recursos laborales y personales. La consideración de empleados “positivos” trabajando en puestos “positivos” constituye la base de las organizaciones modernas, cuyo interés se focaliza en la salud integral de sus empleados y en la producción de outputs “positivos” y de excelencia que se convertirán en una ventaja competitiva para prosperar en el mercado laboral actual.

Puesto que surge una necesidad en centrarse en una nueva perspectiva que se enfoque no solo en el tratamiento de la enfermedad, sino que también se enfoque en su prevención y en aquellas condiciones dentro del ambiente de trabajo. Se ha comenzado a identificar y a investigar a los factores psicosociales presentes en el ambiente de trabajo y la relación que tienen con la salud del trabajador.

### **3. Factores Psicosociales en el Trabajo**

El desarrollo e investigación del concepto de factores psicosociales ha tenido lugar a partir de las nuevas condiciones a las que se enfrentan los trabajadores en su lugar de trabajo, consecuencia de una serie de cambios económicos, sociales y organizacionales (Meliá, Nogareda, Lahera, Duro, Peiró, Salanova y García, 2006), y de su creciente impacto en la salud (Vieco y Abello, 2014).

Los factores psicosociales se definen como aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo, y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o la salud (física, psíquica o social) del trabajador, como al desarrollo del trabajo (Martín y Pérez, 1997 citado por Meliá, Nogareda et al., 2006).

Pueden adoptar valores positivos o negativos que pueden favorecer o perjudicar la actividad laboral y la calidad de vida laboral. En el primer caso fomentan el desarrollo personal de los individuos, mientras que cuando son desfavorables perjudican su salud y su bienestar (Gil-Monte, 2012).

Los efectos adversos de los que hablan se expresan en el individuo como reacciones de estrés-distrés y se manifiestan a través de diversos mecanismos emocionales (sentimientos de ansiedad, depresión, alienación, apatía), cognitivos (restricción de la percepción, de la habilidad para la concentración, la creatividad o la toma de decisiones), conductuales (abuso de alcohol, tabaco, drogas, violencia en el trabajo y riesgos innecesarios) y fisiológicos (reacciones neuroendocrinas) (Vieco y Abello, 2014). El concepto de estrés es una manera de relacionar la salud de los trabajadores y el medio ambiente psicológico laboral (Osorio, 2011).

Otros términos empleados en el contexto laboral como “organización del trabajo” y “factores organizativos” son intercambiables en el contexto laboral con “factores psicosociales” para señalar las condiciones de trabajo que conducen al estrés (Gil-Monte, 2009 citado por Vieco y Abello, 2014). Los términos que no son intercambiables pero que de igual forma se usan con frecuencia para referirse a los factores psicosociales son: factores psicosociales de riesgo y riesgos psicosociales, por lo que es importante exponer las diferencias entre cada uno para su mejor entendimiento.

Moreno y Báez (2010) proponen una estructura de tres niveles en el que va de menor impacto a mayor impacto para su diferenciación teniendo como primer nivel a los factores psicosociales, que como ya se vio son las condiciones generales de la organización, como lo son los espacios físico, mobiliario, la forma de gestionar el trabajo, es decir componentes que un sistema social necesita para funcionar y lograr sus objetivos, los cuales pueden dar lugar a respuestas positivas y adaptativas en los trabajadores.

En el segundo nivel están los factores psicosociales de riesgo los cuales tienen un impacto moderado por la presencia de estrés a causa de condiciones disfuncionales que tienen efectos nocivos sobre la salud del trabajador y el funcionamiento de la organización; en el nivel tres están los riesgos psicosociales que se caracterizan por un estrés agudo o crónico aumentando las repercusiones en la salud de los trabajadores y afectando de forma inmediata a sus mecanismos adaptativos (Moreno y Báez, 2010). Siguiendo el hilo de esta estructura en los siguientes subtemas se desarrollarán los factores psicosociales de riesgo y riesgos psicosociales.

### **3.1. Factores de Riesgo factores psicosociales de riesgo**

Los factores psicosociales de riesgo surgen a partir de condiciones disfuncionales y características del ambiente laboral que provocan respuestas inadaptativas que afectan directa o indirectamente de manera negativa la salud de los trabajadores, también pueden ser consideradas las condiciones o factores externos al ambiente laboral, pero que se relacionan con los factores psicosociales del trabajo (Gómez-Ortiz & Moreno, 2009; Oficina Internacional del Trabajo, 1984; Rodríguez, 2009; Moreno y Báez, 2010).

Algunos factores psicosociales de riesgo en el trabajo pueden ser los siguientes: la relación del trabajador con sus compañeros y/o incluso con su jefe, la cantidad y la dificultad de actividades que debe realizar, también puede ser la duración de la jornada laboral y si es que en algún momento se tiene que rotar el turno de trabajo, entre otros; es complicado definir con exactitud cuáles son los factores psicosociales de riesgo, puesto que son variados y pueden influir de diferente manera en los trabajadores, la característica en común es que afectan la salud física y/o mental del trabajador.

Los factores externos al centro de trabajo también pueden ser considerados como factores psicosociales de riesgo, sin embargo, estos deben estar relacionados con los factores del centro de trabajo. Algunos de estos factores externos pueden ser las características de los trabajadores, como su cultura, su personalidad, la forma y condiciones de vida de los trabajadores. Otra característica de los factores psicosociales de riesgo es que estos ocasionan en los individuos estrés o distrés, por lo que se pueden generar afectaciones sentimentales, cognitivas y/o fisiológicas (Gómez & Llanos, 2014).

Hasta este punto tenemos dos aspectos clave, por un lado, el centro de trabajo y las condiciones de este, mientras que, por otro lado, tenemos las características de los



trabajadores, incluyendo sus condiciones de vida. Estos dos aspectos son muy relevantes porque el que un factor psicosocial de riesgo influya negativamente en la salud de un trabajador, va a depender de las características del trabajador y como maneje el estrés que le es ocasionado por el factor psicosocial de riesgo. En los siguientes temas se desarrollarán los modelos relacionados con los factores psicosociales de riesgo y estrés (Véase en subtema 3.2 y 3.3).

### **3.2 Riesgos Psicosociales**

Los riesgos psicosociales son hechos, situaciones o estados del organismo con una alta probabilidad de dañar la salud física, social o mental de los trabajadores de forma importante (OMS, 1990 citado por Moreno y Báez, 2010), no son autónomos, sino que tienen sus antecedentes en los factores psicosociales de riesgo. Los principales riesgos psicosociales son el estrés, violencia en el trabajo, acoso laboral, acoso sexual, burnout o desgaste profesional, y la inseguridad contractual (Moreno y Báez, 2010).

Los riesgos psicosociales pueden estar ocasionados por un deterioro o disfunción en (Gil-Monte, 2012):

- a) Las características de la tarea (cantidad de trabajo, carencia de complejidad, monotonía o repetitividad, automatización, ritmo de trabajo, precisión, responsabilidad, falta de autonomía, prestigio social de la tarea en la empresa, etc.); b) Las características de la organización: variables estructurales (tamaño y diferenciación de unidades, centralización, formalización), definición de competencias, estructura jerárquica, canales de comunicación e información,

relaciones interpersonales, procesos de socialización y desarrollo de la carrera, estilo de liderazgo, tamaño, etc.; c) Las características del empleo: diseño del lugar de trabajo, salario, estabilidad en el empleo y condiciones físicas del trabajo; Y d) La organización del tiempo de trabajo: duración y tipo de jornada, pausas de trabajo, trabajo en festivos, trabajo a turnos y nocturno, etc. La percepción de riesgo no se concreta siempre en percepción de riesgo físico, también puede ser riesgo psicológico (por ejemplo: despido, pérdida de estatus, pérdida de prestigio, etc.) (Gil-Monte-2012).

Los riesgos psicosociales se caracterizan por afectar los derechos fundamentales del trabajador ya que los más reconocidos como la violencia y el acoso laboral o sexual atentan la integridad física, personal, la dignidad del trabajador o su intimidad, elementos propios de los derechos fundamentales de los trabajadores; otra característica son sus efectos globales a la salud del trabajador que se da por la respuesta de estrés aguda o crónica que afectan a la globalidad del funcionamiento de la persona que trabaja ; y por último la característica de afectar la salud mental de los trabajadores, más preciso a los procesos de adaptación de la persona y su sistema de estabilidad y equilibrio mental. Los datos actuales indican que la ansiedad, la depresión además de otros indicadores de mala salud mental están asociados a la exposición a los riesgos psicosociales (Cox, Griffiths y Leka, 2005; Cox y Rial-González, 2000 citados por Moreno y Báez, 2010).

Desde este planteamiento y, en conclusión, los factores psicosociales en el trabajo pueden afectar positiva o negativamente a la salud, los factores psicosociales de riesgo pueden afectar negativamente la salud, habitualmente de forma menor y los riesgos psicosociales suelen generalmente tener consecuencias importantes para la salud (Moreno y

Báez, 2010). Antes de desarrollar el subtema de modelos teóricos se expondrá de manera breve sobre el estrés ya que, como se vio es el efecto/consecuencia de presencia de factores de riesgo psicosocial y riesgo psicosocial.

### **3.3 Estrés**

La mayoría de las afectaciones a la salud de los trabajadores se centra en el estrés, en cómo cada uno lo maneja, depende de los recursos de cada persona y de las características de esta (Salanova et. al., 2009, p.32). Por ello se considera esta función adaptativa como la base origen desencadenante de cada uno de los factores de riesgo psicosocial y riesgo psicosocial.

El estrés como ya se mencionó es una respuesta adaptativa, mediada por las características individuales y/o procesos psicológicos, la cual es a la vez consecuencia de alguna acción, de una situación o un evento externo que plantean a la persona especiales demandas físicas y/o psicológicas (Durán, 2010). En el ámbito laboral esta respuesta se presenta por la percepción amenazante o demandas excesivas difíciles de controlar para la persona y que pueden tener consecuencias negativas para la misma.

Selye (Citado en Rodríguez & de Rivas, 2011) definió el estrés como una respuesta del organismo ante la percepción de una amenaza caracterizada por una fase de alarma, donde el organismo se prepara para dar una respuesta, una fase de resistencia, donde aparecen los cambios específicos que permitirá enfrentarnos a la situación, y una fase de agotamiento, donde se produce un progresivo desgaste de la energía utilizada para hacer

frente a la amenaza. Cuando dicha percepción de amenaza se encuentra relacionada con la organización y la gestión del trabajo hablamos entonces de estrés laboral.

El estrés es probablemente el riesgo psicosocial primero y más global de todos porque actúa como respuesta general ante los factores de riesgo psicosocial. La Comisión Europea define el estrés laboral como “un patrón de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y de comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido del trabajo, organización del trabajo y el medio ambiente de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de respuesta y la frecuente sensación de no poder afrontarlos” (Moreno & Baez, 2003).

Existen dos formas principales del estrés: el estrés crónico (Lazarus y Folkman, 1986, 2000 citado en Moreno & Baez, 2003) y el estrés temporal (Holmes y Rahe, 1967 citado en Moreno & Baez, 2003), tanto uno como otro tienen marcadas consecuencias en la salud, resultado del agotamiento del organismo en la respuesta para solucionar los problemas o las amenazas.

### **3.4 Modelos Teóricos de los Factores de Riesgo Psicosocial**

Desde la década de los setentas y con el objetivo de ahondar y dar explicaciones respecto al tema de los factores de riesgo psicosocial de origen laboral, el estrés y los efectos sobre la salud se han desarrollado diversos modelos. Algunos autores han propuesto la articulación de estos modelos con el fin de elaborar teorías más comprensivas del fenómeno, así como desarrollar instrumentos de valoración más completos para la evaluación y la intervención de los factores psicosociales en los distintos tipos de organizaciones.

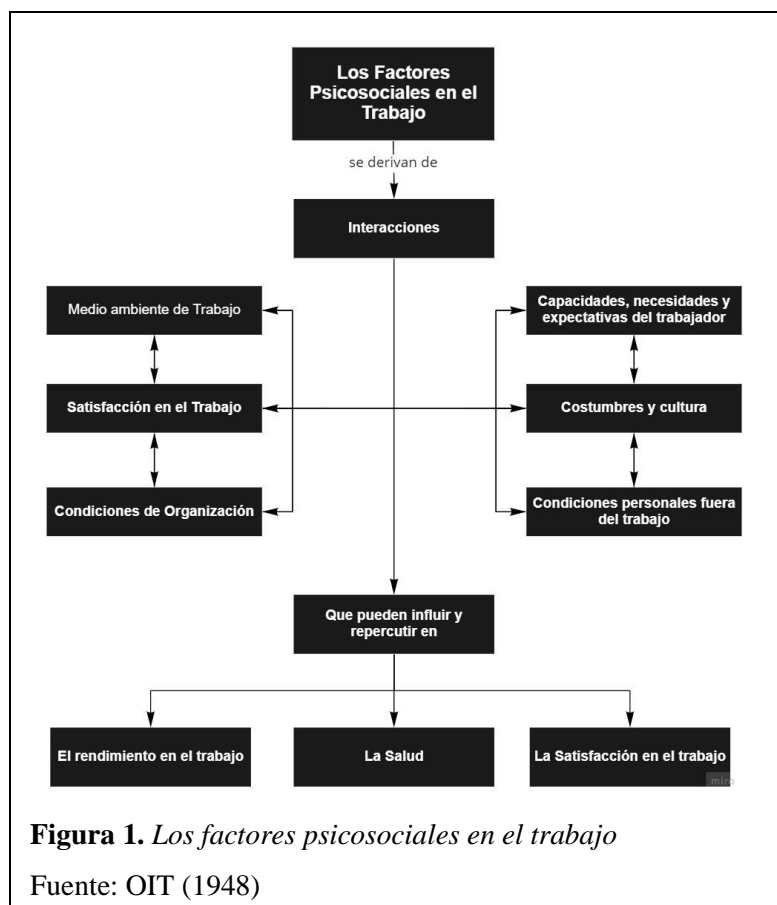
En este apartado revisaremos los diversos modelos teóricos propuestos por la OIT, el modelo NIOSH, aquellos propuestos por Lazarus y Folkman, Karasek y Siegrist, así como el Modelo de Adecuación y el modelo de Demeruti y Beaker los cuales han tenido un gran impacto dentro del estudio de los riesgos psicosociales y el estrés y han dado respuesta al origen y consecuencia de estos.

### **3.4.1 Modelo de la Organización Internacional del Trabajo**

El modelo teórico que aporta la OIT para el entendimiento de los factores psicosociales es resultado de la novena reunión del Comité Mixto OIT/OMS sobre Medicina del trabajo en 1984 que se celebró en Ginebra.

La OIT (1948) define los factores psicosociales como “aquellas interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo” (véase Figura 1).

La OIT agrupa los factores psicosociales en dos categorías: contenido en el trabajo y contexto del trabajo; e identifica cinco factores psicosociales: medio ambiente físico, características de la tarea, organización del tiempo de trabajo, modalidades de la gestión y del funcionamiento de la empresa, y cambios tecnológicos.



El primer factor es el medio ambiente físico, se compone de los riesgos físicos, químicos y biológicos que rodean al colaborador, los cuales varían según las características propias de la profesión (OIT, 1984). En los riesgos físicos se encuentran los ruidos, vibraciones, condiciones termo higrométricas, radiaciones, entre otras; los riesgos químicos se conforman por aquellos agentes presentes en el medio ambiente del trabajo constituidos por materias inertes presentes en el aire en forma de gases, vapores, nieblas, aerosoles, polvos, etc.; y por último los factores biológicos se constituyen por microorganismos como bacterias, virus, hongos, causantes de enfermedades profesionales (Cortés, 2018).

Debido a sus características es importante proporcionar un ambiente seguro, sano y confortable para los trabajadores, lo cual se puede lograr mediante la evaluación y el control de los riesgos en el medio ambiente en conjunto con la participación activa de los trabajadores; por lo que la OIT propone establecerse procedimientos claros para la evaluación y control de riesgos; proporcionar un ambiente de trabajo confortable; eliminar o reducir los riesgos en su origen; proporcionar instalaciones de descanso limpias y adecuadas; y establecer procedimientos y planes de respuesta a emergencias (OIT,2013).

El segundo factor denominado características de la tarea habla de las exigencias con las cuales tiene que cumplir el colaborador dentro de su jornada de trabajo, estas pueden ser cuantitativas (cuando hay demasiado que hacer) o cualitativas (cuando el trabajo es demasiado difícil o supone una subutilización de las capacidades del colaborador), además de incluir el tiempo con el que cuentan para cubrir dichas exigencias. Su falta de regularización en los centros de trabajo produce consecuencias psicológicas y físicas, algunos síntomas que incluyen son: insatisfacción en el trabajo, auto depreciación,

sensación de amenaza y de malestar, tasa elevada de colesterol, aceleración del ritmo cardíaco y aumento del consumo de tabaco (OIT, 1984).

Para este factor se recomienda: ajustar la cantidad de trabajo por trabajador para evitar que alguno de ellos esté sobrecargado, teniendo en cuenta la descripción del puesto, las capacidades/diferencias individuales para llevarlo a cabo, los plazos de tiempo deben ser realistas considerando el ritmo de trabajo así logrando su ejecución sin dificultad y con las normas de calidad dentro de la fecha límite, y la variedad de las tareas para evitar la monotonía (OIT, 2013).

El tercer factor es la organización del tiempo de trabajo el cual es señalado debido a la importancia de la organización diaria, semanal, mensual y anual de las horas que trabajan los colaboradores, ya que influye en la organización vital de la persona fuera del trabajo donde se incluyen actividades de socialización, sus horarios de vigilia y sueño. Esto se debe a que diversas investigaciones han arrojado que el trabajo por turnos modifica los ritmos biológicos, la temperatura del cuerpo, el metabolismo, los niveles de azúcar en la sangre, la agilidad mental y la motivación en el trabajo (OIT, 1984).

Algunas medidas prácticas para mejorar la organización del tiempo de trabajo y contribuir al equilibrio entre la vida personal y el trabajo incluyen: la participación de los trabajadores en el diseño de las horas de trabajo, satisfacer las necesidades tanto del trabajo, como las de los trabajadores; evitar las horas de trabajo excesivamente largas; facilitar el cumplimiento de las responsabilidades familiares; por último, ajustar las pausas y los tiempos de descanso (OIT, 2013).

Las modalidades de la gestión y del funcionamiento de la empresa, es el cuarto factor, el cual como su nombre lo indica es un factor arraigado a los elementos de gestión



de la empresa como lo es la descripción de puestos que indican las responsabilidades de cada colaborador y a la falta de ellos, la ambigüedad (por falta de claridad del contenido de la tarea), o contradicciones crea riesgos en la salud de los colaboradores; por otro lado identifica a las políticas que disminuyen o no permiten la participación de los colaboradores para influir en su trabajo, así como a la inadecuada o falta de apoyo en la introducción de cambios en los procesos, uso de nuevas tecnologías; y por último señala las relaciones laborales entre compañeros y supervisores, las cuales se vuelven un riesgo cuando son negativas, hay ambigüedad por falta de comunicación, creándose así riesgos de tensiones psicológicas que revisten la forma de insatisfacción en el trabajo (OIT,1984).

Dentro de este factor la OIT recomienda fortalecer el apoyo social dentro del centro de trabajo mediante el establecimiento de relaciones estrechas entre gerentes y colaboradores fomentando la participación en toma de decisiones, solución de problemas, actividades en equipo y actividades sociales dentro o fuera de la jornada laboral (OIT,2013). Por último, el factor denominado cambios tecnológicos hace referencia a dos aspectos principalmente: al proceso de aprendizaje de los colaboradores con nuevas tecnologías, el cual muchas veces resulta estresante; y al cambio en la dinámica de trabajo, que mayormente se vuelve más monótono (OIT, 1984).

### **3.4.2 Modelo de Afrontamiento de Lazarus y Folkman**

Según Lazarus (1991) el que una persona considere un suceso como algo estresante depende de la percepción que tenga el individuo del suceso, a su vez esta valoración depende de dos aspectos; de las características individuales de la persona y de las demandas del ambiente (Citado en Biggs, Brough & Drummond, 2017). Por ello, lo que para una

persona podría ser estresante y podría provocar una reacción, para otra podría pasar totalmente desapercibido.

Un suceso estresante según este modelo se valora de dos maneras; la valoración primaria y valoración secundaria. La primaria consiste en determinar si el suceso es percibido como positivo, irrelevante o estresante, cuando se considera como un suceso estresante da lugar a la valoración secundaria, la cual evalúa los recursos con los que cuenta el individuo para responder al suceso y si estos no son suficientes se genera estrés (Biggs, Brough & Drummond, 2017; Vázquez, Crespo & Ring, 2003). Ambas valoraciones son un proceso, por lo que se considera que una no es más importante que la otra, por lo que su nombre solo hace referencia al orden en el que se llevan a cabo.

Una vez que se estableció que el suceso es estresante de acuerdo con las valoraciones, es cuando se dan dos maneras o estrategias de afrontamiento. De acuerdo con el modelo está el afrontamiento centrado en el problema y el afrontamiento centrado en las emociones. El primero se enfoca en lidiar con el suceso directamente, mientras que el segundo regula las emociones que genera el suceso, una vez realizado esto se vuelve a realizar una valoración del suceso, la cual determinará si el suceso se volvió positivo (se considera que el individuo consiguió la adaptación), irrelevante o si sigue siendo estresante (Biggs, Brough & Drummond, 2017). En conclusión, este modelo se considera a sí mismo como un ciclo, el cual depende del individuo y del ambiente, y que no considera que una estrategia de afrontamiento sea mejor que la otra, si no que su éxito depende del individuo y del ambiente.

### **3.4.3 Modelo de Estrés del Trabajo de NIOSH**

Antes de explicar dicho modelo es de suma importancia especificar que el NIOSH por sus siglas es el Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional, una agencia responsable de realizar investigaciones y recomendaciones para la prevención de enfermedades y heridas asociadas con el trabajo, de acuerdo con sus aportaciones se puede especificar un modelo que trata de explicar cuáles son las principales causas y consecuencias del estrés.

En dicho modelo el NIOSH sugiere que las condiciones de trabajo tiene un papel principal en causar estrés en el trabajo .Sin embargo, no se ignora el papel de factores individuales pues la exposición a condiciones estresantes de trabajo (llamadas causas de estrés) pueden tener una influencia directa en la salud y la seguridad de trabajador, como se muestra en la figura 2, factores individuales y de otras situaciones pueden intervenir para fortalecer o debilitar esta influencia (Sauter, Murphy, Colligan, et al., 1999).

Los ejemplos de factores individuales o situaciones que pueden ayudar a reducir los efectos de las condiciones de trabajo estresantes incluyen a los siguientes (Consejo Mexicano de la Medicina del Trabajo, 2001):

- El balance entre la vida laboral y la personal o familiar
- Una red de apoyo de amigos y compañeros de trabajo
- Una actitud relajada y positiva

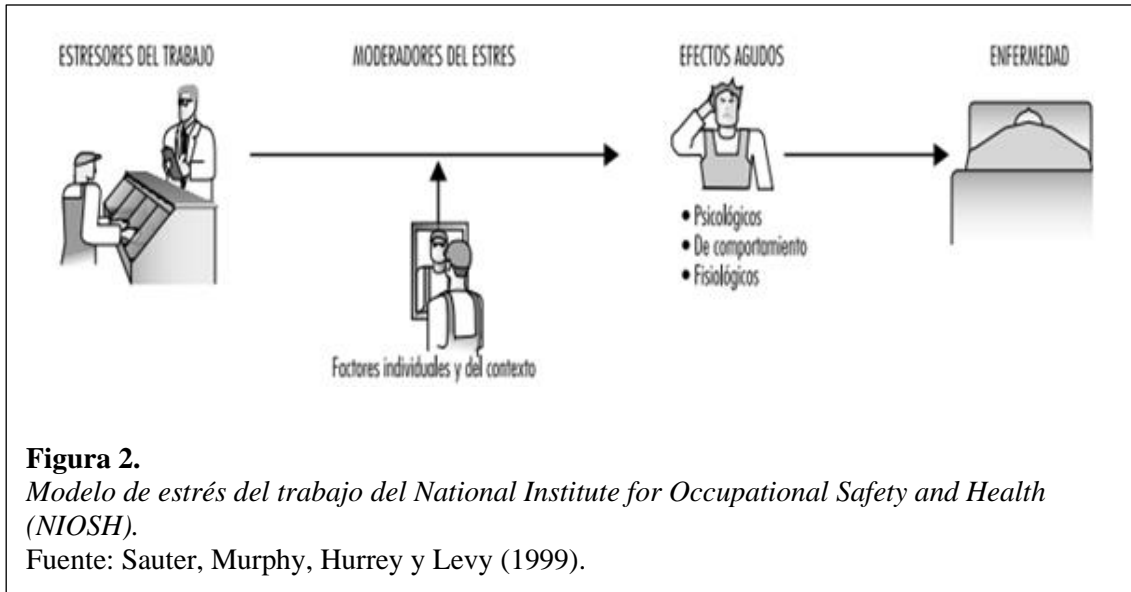
En este modelo se da más importancia a factores del entorno al determinar el resultado de estrés, en esencia, este modelo sugiere que la mayoría de los estresores supondrá una amenaza para la mayoría de la gente durante la mayor parte del tiempo, con independencia

de las circunstancias, se propone la prevención primaria del estrés en el trabajo atendiendo primero a los estresores psicosociales en el lugar de trabajo, y en ese sentido el modelo es coherente con un modelo de prevención propio del ámbito de la salud pública.

Aquellos estresores del trabajo o condiciones que posiblemente pueden ser causas de estrés son según la NIOSH (Sauter, Murphy, Colligan, et al., 1999):

- El diseño de los trabajos. Trabajo pesado, descansos infrecuentes, turnos y horas de trabajo largos; trabajos frenéticos y de rutina que tienen poco significado inherente, no usan las habilidades de los trabajadores, y proveen poco sentido de control.
- El estilo de dirección. Falta de participación por trabajadores en la toma de decisiones, falta de comunicación en la organización, y falta de política que es favorable a la vida de familia.
- Las relaciones interpersonales. Malos ambientes sociales y falta de apoyo o ayuda de compañeros y supervisores.
- Los papeles de trabajo. Expectativas de trabajo mal definidas o imposibles de lograr, demasiada responsabilidad, demasiadas funciones.
- Las preocupaciones de la carrera. Inseguridad de trabajo y falta de oportunidad para el crecimiento personal, el fomento, o el ascenso; cambios rápidos para los cuales los trabajadores no están preparados.

- Las condiciones ambientales. Condiciones desagradables y peligrosas como las áreas de trabajo atiborradas, el ruido, la contaminación del aire, o los problemas ergonómicos.



### 3.4.4 Modelo Demanda-Control de Karasek

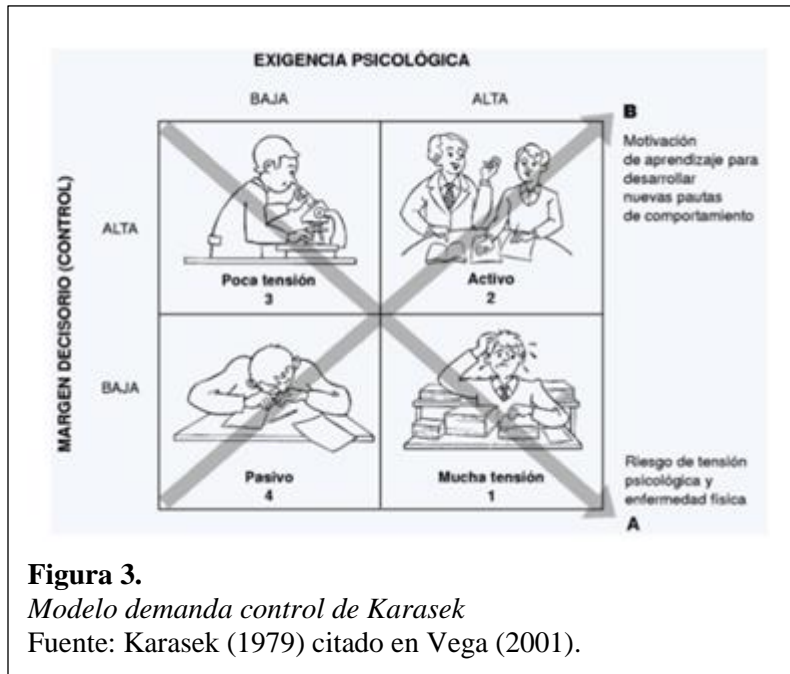
El modelo Demanda/Control (MDC) desarrollado por Karasek en 1976 se ha utilizado para explicar los efectos de los entornos laborales con presencia de estresores crónicos que suponen una amenaza, considera las características psicosociales de las condiciones laborales y sus implicaciones en la salud y en la productividad (Karasek, 2012).

El modelo predice, en primer lugar, riesgo de enfermedad relacionado con estrés que resulta en el mecanismo de tensión psicológica; en segundo lugar, predice relación con comportamiento activo/pasivo con el mecanismo del aprendizaje. Estos dos mecanismos psicológicos principales, el de tensión psicológica y el de aprendizaje, son independientes, lo que constituye uno de los rasgos esenciales del modelo: su estructura bidimensional (Vega, 2001). El modelo considera dos dimensiones:

a) Demandas psicológicas, relacionadas con las exigencias derivadas de la condición del trabajo y hacen referencia a cuánto se trabaja: cantidad o volumen de trabajo, presión de tiempo, nivel de atención, interrupciones imprevistas; por lo tanto, no se circunscriben al trabajo intelectual, sino a cualquier tipo de tarea (Vega, 2001).

b) Control, que es un recurso personal integrado por la autonomía y las habilidades del trabajador, que amortiguan las demandas psicológicas evitando la experiencia de estrés laboral, es decir, habla del cómo se trabaja, y tiene dos componentes: la autonomía y el desarrollo de habilidades (Fernández, 2017). La primera es la inmediata posibilidad que tiene la persona de influenciar decisiones relacionadas con su trabajo, de controlar sus propias actividades. El segundo hace referencia al grado en que el trabajo permite a la persona desarrollar sus propias capacidades: aprendizaje, creatividad, trabajo variado (Vega, 2001).

Los niveles de demanda son el factor contingente que determina si un control escaso conduce a la pasividad o a la tensión psicológica; y los niveles de control son el factor contingente que determina si las exigencias conducen al aprendizaje activo o a la tensión psicológica (Vega, 2001). La combinación de estas dos dimensiones genera cuatro situaciones psicosociales con sus correspondientes implicaciones en el terreno de la salud y del comportamiento (véase figura 3):



- Tensión en el trabajo. El estrés laboral es muy elevado, las demandas psicológicas del trabajo son altas y la libertad de decisión (control) del trabajador en la tarea es baja, la libertad de decisión tiene dos componentes: 1) autoridad de la tarea y 2) control sobre el uso de habilidades para realizar la tarea (Hackman y Lawler 1971; Kohn y Schooler 1973 citados por OIT, 2019) ; las reacciones más adversas de la tensión psicológica se producen en: fatiga, ansiedad, depresión y enfermedad física (OIT, 2019).
- Aprendizaje activo. Las exigencias son elevadas, pero el colaborador tiene el control para decidir qué acciones tomar en respuesta a tal exigencia (desafíos), los resultados de su libertad de decisión producen aprendizaje de nuevos patrones de conducta y habilidades para la resolución efectiva del problema, con poca tensión residual para causar perturbaciones en su salud (Vega, 2001; OIT, 2019).

- Baja tensión en el trabajo. El estrés laboral es bajo, las demandas psicológicas son bajas y hay una alta libertad de decisión (control) del trabajador en la tarea, lo que genera baja tensión en el trabajador, sería la situación más parecida a la relajación (Fernández, 2017).
- Aprendizaje pasivo. La combinación de bajas demandas y bajo control ocasiona monotonía y falta de motivación en el colaborador, impidiendo el desarrollo de las habilidades aprendidas (Fernández, 2017). Provocan un entorno de trabajo poco atractivo que puede implicar una atrofia o pérdida gradual de capacidades anteriormente adquiridas. En cuanto a la tensión psicológica y el riesgo de enfermedad, el modelo predice un nivel medio, como en el grupo de trabajo activo (Vega, 2001).

Posteriormente en 1986 Jeffrey V. Johnson amplía el modelo demandas-control introduciendo la dimensión de apoyo social, la cual tiene la función de incrementar la habilidad para hacer frente a una situación de estrés mantenido, por lo que resulta un moderador o amortiguador del efecto del estrés en la salud (Vega, 2001). La hipótesis principal, y la que ha sido confirmada empíricamente, es que los trabajos con altas demandas, bajo control y bajo apoyo social conllevan los mayores riesgos de enfermedad como enfermedades coronarias, alto colesterol y un incremento del estrés laboral (OIT, 2019; Fernández, 2017).

De esta manera el modelo nos indica que el equilibrio entre las demandas y el control va a depender de la organización del trabajo y no de las características de respuesta individual, no excluye este factor moderador de respuesta sí no prioriza la necesidad de distinguir rasgos del ambiente de trabajo, que puedan ser categorizados como demandas,



control y apoyo social; y enfatizar las propiedades de generación de estrés de dichos factores objetivos, no sólo de las percepciones individuales, o del ajuste persona-entorno (Vega, 2001).

### **3.4.5 Modelo de Desequilibrio Esfuerzo–Recompensa de Siegrist**

El modelo de Desequilibrio esfuerzo-recompensa (DER) fue desarrollado por Siegrist, este modelo aborda el estrés en el trabajo y cómo este afecta a la salud de los trabajadores. El modelo se basa en la reciprocidad, la cual implica que las personas esperan recibir algo a cambio de lo que dan, por lo que en el ámbito laboral se refiere a obtener una recompensa (como el salario, el reconocimiento, seguridad laboral y/o crecimiento profesional) equivalente a las tareas o actividades que deban realizarse (Siegrist, 2008). Cuando no hay un equilibrio entre el esfuerzo que realiza una persona y las recompensas que obtiene por su trabajo, este desequilibrio le genera emociones negativas que activan el sistema nervioso autónomo y el neuroendocrino, provocando a largo plazo afectaciones en la salud (Fernández, Fernández, & Siegrist, 2005; Siegrist, 2008).

Siegrist (2008) especifica que puede haber un desequilibrio en la reciprocidad por tres condiciones: dependencia, elección estratégica o compromiso excesivo. La primera hace referencia a empleos en los que los trabajadores tienen que aceptar recompensas menores debido a su baja preparación o experiencia en el mundo laboral, en esta condición no tiene alternativa más que esperar una baja recompensa por un esfuerzo alto. La elección estratégica hace referencia a cuando las personas aceptan por cierto periodo esforzarse más en su trabajo por una recompensa menor, debido a que buscan obtener una mayor recompensa a largo plazo, como una promoción, conocimientos y/o habilidades.

La última condición es un aspecto individual, ya que el compromiso excesivo o también conocido como “sobre compromiso” depende de las personas, ya que hay algunas que se esfuerzan mucho porque buscan la aprobación o reconocimiento en su trabajo, por lo que estas personas no notan que de cierta manera tienen una percepción diferente del esfuerzo y las recompensas que obtienen (Fernández, Fernández, & Siegrist, 2005). Siegrist (2008) menciona que cuando se ve implicada una o estas tres condiciones pueden generarse severas afectaciones a la salud.

El modelo puede medirse a través de un cuestionario autoadministrable, el cual consta de 23 reactivos o ítems, divididos en tres escalas: esfuerzo (6 ítems), recompensa (11 ítems) y compromiso excesivo o “sobre compromiso”, aunque también es conocido como sobre implicación (6 ítems). Esta escala ha demostrado tener confiabilidad y validez por lo que se ha adaptado a distintos países (Fernández et al., 2005; Siegrist, 2008).

Una de las adaptaciones fue realizada en España por Macías, Fernández, Hernández, Cueto, Rancaño & Siegrist (2003), validaron la escala en personal médico, en la cual participaron 298 personas. Generaron la adaptación al español con investigadores que hablaran español y alemán, por lo que su estructura, es la mencionada anteriormente; esfuerzo extrínseco con 6 ítems (un solo factor), recompensa con 11 ítems (tres factores: estado financiero, estima y seguridad en el trabajo) y sobre implicación con 6 ítems (un factor).

Al realizar los análisis correspondientes obtuvieron que esfuerzo extrínseco se distribuyó en dos factores con una consistencia interna de Alfa de Cronbach  $\alpha=0,6318$  y no solo en uno como se había propuesto al inicio. En cuanto a recompensa se encontró la distribución esperada de tres factores con  $\alpha=0,8007$  y con relación a sobre implicación se

obtuvo un único factor con  $\alpha=0,8075$ . En general, la adaptación tuvo un buen grado de confiabilidad y validez a excepción de la escala de esfuerzo extrínseco, aunque los autores hacen referencia a que este resultado puede deberse a la muestra y no en sí por el modelo (véase Fernández, Hernández, Cueto, Rancaño & Siegrist, 2003).

### **3.4.6 Modelo de Adecuación- Ajuste Persona-Ambiente**

El modelo de Ajuste Persona-Ambiente (French, Caplan y Harrison, 1982 citado en Gil-Monte, 2010), considera que el estrés laboral y sus consecuencias surgen debido a una discrepancia entre las necesidades del individuo y las contraprestaciones recibidas del ambiente o del puesto, y entre las demandas del puesto y las habilidades del individuo para dar respuesta a esas demandas.

El modelo distingue entre la representación objetiva y subjetiva del individuo y del ambiente. El individuo objetivo alude al individuo tal y como es, mientras que el individuo subjetivo es la percepción que ese individuo tiene de sus atributos. De manera similar, el ambiente objetivo incluye los eventos y características físicas y sociales que se dan en el entorno con independencia de las percepciones del individuo, mientras que el ambiente subjetivo se refiere a las situaciones y eventos tal como son percibidos e interpretados por el individuo.

La relación entre ambiente e individuo no es perfecta, pues está afectada por la percepción distorsionada del individuo, por los procesos cognitivos de construcción social, por las capacidades limitadas del ser humano para procesar la información, y por la estructura organizacional que de manera conjunta limitan el acceso a la información objetiva (Edwards, Caplan y Harrison, 2000 citado en Gil-Monte, 2010). El estrés laboral y

sus resultados sobre la salud mental vienen determinados por el grado de desajuste subjetivo persona-ambiente, siendo poco relevante en esos resultados el desajuste objetivo.

### **3.4.7 Modelo de Demandas y Recursos Laborales Demerouti y Bakker**

El modelo Demandas y Recursos Laborales (DRL), de Demerouti y Bakker, es un modelo heurístico que explica el burnout y el engagement, así como predice las consecuencias de experiencias tales como el absentismo por enfermedad y rendimiento laboral (Bakker y Demerouti, 2013), a partir de antecedentes organizacionales y laborales que pueden ser encontrados específicamente en cualquier contexto organizacional, a saber: las demandas y los recursos laborales (Schaufeli, Bakker y Van Rhenen, 2009 citado por Moreno, Corso de Zuñiga, Sanz, Rodriguez, y Boada, 2010).

Las demandas laborales son todos aquellos aspectos del trabajo, tanto físicos, psicológicos, sociales y organizacionales, que requieren de un esfuerzo físico y/o psicológico sostenido en el tiempo, esfuerzo que está asociado a ciertos costos fisiológicos y/o psicológicos (Demerouti, Bakker, Nachreiner y Schaufeli, 2001 citado por Bakker y Demerouti, 2013). Las demandas no son necesariamente negativas, pero pueden convertirse en estresores cuando la persona se enfrenta a estas exigencias para mantener un nivel de desempeño esperado y no consigue recuperarse del esfuerzo adecuadamente (Meijman y Mulder, 1998 citado por Moreno et al, 2010). Algunos ejemplos de demandas son: presión laboral, exigencias emocionales, sobrecarga y entornos físicos desfavorables.

Los recursos laborales se refieren a los aspectos físicos, psicológicos, organizacionales o sociales del trabajo que pueden reducir las exigencias del trabajo y los costes fisiológicos y psicológicos asociados; ser decisivos en el cumplimiento de los

objetivos del trabajo o estimular el crecimiento personal, el aprendizaje y el desarrollo. Dada sus características los recursos no sólo son necesarios para hacer frente a las demandas del trabajo, sino que también tienen su propio efecto (Bakker y Demerouti, 2013). Dentro de los recursos laborales se identifican el apoyo social, la autonomía, retroalimentación sobre el desempeño y oportunidad de desarrollo.

La combinación de las demandas y los recursos laborales puede producir dos procesos distintos sobre el bienestar del trabajador: daños a la salud o motivación; las altas demandas desencadenan un proceso de tensión o de deterioro de la salud, independientemente de la ocupación de la persona, agotan los recursos físicos y mentales de los empleados y pueden desencadenar el burnout (Bakker y Demerouti, 2007; Schaufeli et al., 2009 citado por Moreno et al, 2010). Los recursos laborales inducen a un proceso motivador intrínseco que lleva al trabajador al crecimiento, aprendizaje y desarrollo, así como a un proceso motivador extrínseco porque son un instrumento para alcanzar los objetivos laborales, su cumplimiento aumenta actitudes positivas hacia el trabajo, la autonomía, la relación y por ende el engagement (Avendaño y Castañeda, 2013).

De la misma manera en la que las demandas y los recursos generan dos procesos independientes también tienen efectos en conjunto, resultan en dos tipos de interacciones: la primera interacción es aquella en la que los recursos amortiguan el impacto de las demandas en el estrés/malestar y la segunda interacción es aquella en la que las demandas amplifican el impacto de los recursos laborales en la motivación/engagement (Bakker y Demerouti, 2013).

Dentro del modelo hay otro tipo de recursos que interfieren en las interacciones explicadas, refiriéndonos a los recursos personales, los cuales son autoevaluaciones

positivas vinculadas a la resiliencia, referidas a la percepción de la capacidad propia para controlar e influir en el entorno (Hobfoll, Johnson, Ennis y Jackson, 2003 citado por Bakker y Demerouti, 2013); los recursos personales se componen de la autoeficacia, autoestima basada en la organización y el optimismo que ayudan a mediar y a predecir los recursos laborales (Bakker y Demerouti, 2013).

Finalmente se expone el último elemento del modelo denominado Job crafting que son los cambios que los empleados hacen en sus demandas y recursos laborales. Según Tims, Bakker y Derks (2012 citado por Bakker y Demerouti, 2013), el job crafting puede dividirse en cuatro comportamientos distintos: a) aumentar los recursos laborales estructurales, b) aumentar los recursos laborales sociales, c) aumentar las demandas laborales que suponen un reto y d) disminuir las demandas laborales que suponen un obstáculo. Su función dentro del modelo es predecir las demandas y recursos laborales futuros e indirectamente tendrán un impacto positivo sobre el engagement y la satisfacción laboral (Bakker y Demerouti, 2013).

### **3.5 Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial**

Para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial se deben tener en cuenta tanto los factores de riesgo como los factores protectores, y con estos resultados poder promover acciones de promoción de salud y promoción de la enfermedad. Los factores protectores son aquellos aspectos dentro del ambiente laboral que le propician al trabajador bienestar, lo cual favorece la satisfacción personal y por consiguiente aumento en la eficiencia (Osorio, 2011).

Otro elemento por considerar es la identificación de indicadores que precisan las formas en que pueden presentarse los factores de riesgo psicosocial; un indicador se ha definido como un concepto que es operacionalizable (WHO, 2004 citado por Moreno y Báez, 2010), lo que supone que los elementos a evaluar deben tener formas que puedan ser operacionalizadas, descritas y de alguna forma cuantificadas (Moreno y Báez, 2010).

Roozeboom, Houtman y van den Bossche (2008 citado por Moreno y Báez, 2010) distinguen dos tipos de indicadores: indicadores de exposición e indicadores de consecuencias. Los indicadores de exposición corresponden a los elementos que activan las respuestas en los trabajadores, los indicadores de consecuencias son aquellos que indican los problemas de salud y las consecuencias presentes en los trabajadores. Los indicadores de exposición son la sobrecarga, el ritmo de trabajo o la autonomía sobre el mismo. Los indicadores de consecuencias son los trastornos musculoesqueléticos, el absentismo o la disminución de la productividad (Moreno y Báez, 2010). Es importante mencionar que la inclusión de los indicadores psicosociales supone el previo análisis conceptual y el desarrollo de los modelos teóricos correspondientes.

Por otra parte, está la metodología que se emplea, la cual debe cumplir con el objetivo de establecer la existencia de relación o el posible grado de incidencia de los riesgos sobre la salud de los trabajadores, también la metodología debe basarse en la literatura científica y debe considerar cuatro componentes (Meliá et al, 2006):

- Un diseño adecuado para la evaluación, generalmente bajo la forma de un diseño cuasi-experimental.
- Una conceptualización y operacionalización adecuada de la exposición a los factores de riesgo.

- Un análisis de datos adecuado que permita descartar explicaciones inadecuadas y contrastar un modelo teórico adecuado.
- Una formulación teórica adecuada de la dinámica causal de los procesos de exposición al riesgo, efectos sobre la salud y efectos sobre la organización.

Un método de evaluación de riesgos psicosociales define: 1) qué corresponde evaluar (p.e., factores psicosociales relevantes), 2) bajo qué condiciones se evalúa (p.e., sector y naturaleza de los puestos bajo análisis), 3) los pasos concretos del proceso de evaluación (guiando al técnico a lo largo de todo el proceso), 4) la interpretación de resultados y, 5) la propuesta de medidas de intervención basadas en resultados contrastados en estudios de validez, considerando la experiencia profesional en prevención (Meliá et al , 2006).

### **3.5.1 Metodología para la Evaluación de Riesgos Psicosociales**

En general, puede utilizar metodologías cuantitativas o utilizar simultáneamente metodologías cuantitativas y cualitativas (Meliá et al, 2006); en la mayoría de los casos, las publicaciones e informes de las evaluaciones de riesgos se centran en los resultados obtenidos mediante encuestas (entrevistas), estamos hablando de metodología cualitativa. El empleo de esta metodología es conveniente debido a que ello evita el error común de la varianza y permite otras vías de acceso a los riesgos psicosociales, presentando una visión más completa de los hechos reales. Otros métodos como la observación, discusión de grupo y de entrevista han sido considerados como aspectos complementarios. En este sentido, la utilización de métodos complementarios permite no sólo evaluar con mayor precisión, sino



discernir aspectos que una única metodología puede no apreciar suficientemente; sea cualitativa o cuantitativa (Moreno y Báez, 2010).

Respecto a la metodología cuantitativa en la literatura se identifican cuestionarios, escalas, listas de comprobación, etc., y cada una de ellas debe fundamentarse en los métodos y procedimientos desarrollados y contrastados en Psicometría (Meliá et al, 2006).

Los pasos básicos de la metodología cuantitativa pueden resumirse en los siguientes rubros (Meliá et al, 2006):

- Establecer la necesidad de evaluar: puede ser por presencia de anomalías o disfunciones como número elevado de quejas, absentismo elevado, baja productividad, indicios de acoso, bajas de origen psicosocial, entre otros.
- Diseño del estudio: se refiere a la estructura de este en términos de las evaluaciones (y en su caso intervenciones) que pueda requerir, las variables o factores a medir, los trabajadores a evaluar, los niveles de recogida de datos y los análisis a considerar; también los costos implicados y los recursos disponibles para efectuar el estudio. El diseño del estudio abarca todas las facetas necesarias para la planificación del mismo (p.e., Lehman, 1991 citado por Meliá et al, 2006): acceso/obtención de la información, determinación de los colectivos (área, departamento) a analizar, determinación de las técnicas a utilizar, determinación de la muestra, determinación de los factores psicosociales a analizar (primer nivel: aproximación global a los factores o dimensiones, segundo nivel o especificación: determinar qué factores conviene analizar de cada tipo de puesto teniendo en cuenta las características de la tarea, del puesto y las características de la organización), adaptación de instrumentos (adaptarse a las necesidades de la organización, a sus

características intrínsecas y culturales), formulación de hipótesis (no requieren específicamente desarrollar hipótesis), planificación del análisis estadístico de los datos y planificación del trabajo de campo.

- Trabajo de campo: fase de recogida de información mediante las metodologías establecidas en la fase anterior y según la planificación establecida. Los métodos de evaluación de riesgos psicosociales deben proveer guía sobre cómo llevar a delante esta fase de un modo práctico y a la vez correcto.
- Análisis de los resultados y elaboración de informes: los datos obtenidos en la fase anterior han de ser analizados.
- Elaboración de un programa de intervención: es la puesta en marcha del programa y su seguimiento y control. Se establece un plan de actuación encaminado a mejorar aquellas condiciones de trabajo que pueden ser fuente de riesgo. El seguimiento y control supone la evaluación periódica de los riesgos psicosociales.

Al finalizar el proceso, en caso de no alcanzarse los resultados esperados, habría que reevaluar la situación y plantear medidas alternativas para la corrección de los riesgos psicosociales detectados y tratados en la evaluación-intervención previas. Por último, es preciso recordar que, si la participación de los trabajadores constituye una aportación fundamental en todos los ámbitos de la prevención en la empresa, lo es tanto o más en el proceso de evaluación, y más específicamente en el proceso de evaluación de riesgos psicosociales.

#### **4. Condiciones Laborales en México**

Las condiciones laborales han supuesto habitualmente una amenaza a la salud que han ocasionado accidentes y enfermedades relacionadas con la salud de todo tipo, sin embargo, en la actualidad y con el paso de tiempo se han desarrollado normas que tienen como objetivo regular las condiciones laborales para que de ser riesgosas exista una prevención o en su defecto el trato de sus consecuencias.

Al hablar de las condiciones de trabajo, necesariamente tenemos que referimos a los derechos mínimos que deben establecerse en una relación laboral. Éstas son señaladas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123, tanto para los trabajadores del sector público y del privado. Si bien es cierto que el patrón y el trabajador pueden pactar de acuerdo con sus intereses y la forma en cómo se desarrollarán las condiciones del empleo, también lo es que dichas condiciones no pueden ser menores que las que señala nuestra Constitución.

El Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud (ISTAS) define como condiciones de trabajo a cualquier aspecto del trabajo con posibles consecuencias negativas para la salud de los trabajadores, incluyendo, además de los aspectos ambientales y los tecnológicos, las cuestiones de organización y ordenación del trabajo.

Al respecto, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales define como condición de trabajo: a “... cualquier característica de este que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador”.

Quedan específicamente incluidas en esta definición:

- Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo.
- La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.
- Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos mencionados.
- Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016) las condiciones de trabajo cubren una amplia gama de temas y cuestiones, desde las horas de trabajo (tiempo trabajado, periodos de descanso y horarios de trabajo) hasta la remuneración, como también las condiciones físicas y las demandas mentales que se imponen en el lugar de trabajo.

La OIT (2016) defiende la necesidad de trabajos con condiciones laborales humanitarias, específica de igual manera que el salario, las horas de trabajo, la organización y las condiciones del trabajo, las maneras de equilibrar la vida laboral con las exigencias de la familia y la vida fuera del trabajo, la no discriminación y la protección contra el acoso y la violencia en el trabajo son elementos básicos de la relación laboral y la protección de los trabajadores, y dichos factores también pueden afectar el desempeño del trabajador.

La Ley Federal del Trabajo (2019) por su parte da a entender las condiciones de trabajo como un conjunto de obligaciones y derechos que se imponen mutuamente y de manera recíproca los trabajadores y patrones en virtud de las relaciones de trabajo que se dan entre ellos. Dentro de dichas condiciones se especifican a) la jornada de trabajo, b) descansos laborales, c) derecho a vacaciones, d) salario y, e) aguinaldo, entre otras.

Si bien actualmente existen normas para la regulación de dichas condiciones laborales no siempre fue así y sin duda seguir trabajando al respecto es un objetivo que deberían cumplir todas las organizaciones, para así proporcionar empleos más humanitarios y justos, que le proporcionen a cualquier trabajador condiciones seguras que le permitan el desarrollo y potencialización de habilidades y conocimientos.

#### **4.1 Antecedentes de las condiciones laborales**

La preocupación y trato de las condiciones laborales únicamente se habían centrado en aquellos riesgos físicos y ambientales, sin embargo, las condiciones laborales en todo el mundo fueron por mucho tiempo precarias, el desarrollo de Normas y Leyes que sirvieran para regular dichas condiciones tienen una historia, en este capítulo recopilamos sobre el surgimiento de estas en México.

Las bases de la estructura del trabajo provienen de referencias antiguas como el código Hammurabi, pero es en el siglo XIX y XX cuando aparecen las leyes que buscaban la protección de los trabajadores (De la Cueva, 1984 p. 13,14).

El nacimiento, desarrollo y el derecho del trabajo está compuesta según Ibarra (2004) por diversas etapas: a) la Heróica, dicha etapa se da a mitad del siglo XIX

caracterizada gracias a la lucha que se da por el reconocimiento de las libertades de coalición y asociación sindical, b) la etapa de la tolerancia distinguida por permitir la libertad de asociación, sin el reconocimiento legal y muy importante, sin la obligación patronal de contratar condiciones laborales con los sindicatos.

México fue el primer país en agregar en su constitución los derechos de los trabajadores al elaborar leyes del trabajo y de seguridad social, que a su vez da con ello la culminación de un proceso de legislación del trabajo o bien “Derecho del Trabajo” lo que más adelante sería la Ley Federal del Trabajo.

Antes de 1917 no existía en realidad un derecho del trabajo que fuese positivo, puesto que solo existían algunas leyes estatales, no es sino hasta la creación de la Constitución Política de México donde se inicia la primera etapa laboral con su artículo 123. Posterior a ello se da la creación de la Ley Federal del Trabajo (1917-1931) que abogaba por los derechos laborales, en términos muy generales generaba condiciones de trabajo mínimas a favor de los trabajadores (Buen, 1998), sin embargo, en este periodo existe incertidumbre jurídica ya que todos los estados tenían sus propias leyes laborales.

Con la reformación de la Ley en 1931 se forma un periodo que se caracteriza por la preocupación de otorgar mejores condiciones laborales, se da pues el auge y cúspide del Derecho Laboral. Luego de 1980 se ve predominada por ser una época de crisis y recesión en la que todas las iniciativas de reformas obreras se ven congeladas. En 1994 con la firma del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) y hasta la actualidad en México se adopta una corriente neoliberal enfocada al capitalismo como una política del desarrollo, para fomentar el intercambio comercial, con ello un cambio en las condiciones laborales y formas de trabajo.

La OIT (Organización Internacional del Trabajo, cit. En Raffo, Ruez y Cachay, 2013) fue creada en 1919, como parte del Tratado de Versalles que terminó con la Primera Guerra Mundial, y reflejó la convicción de que la justicia social es esencial para alcanzar una paz universal y permanente. En el Preámbulo de la Constitución de la OIT, se encuentra entre otras áreas vigentes, la referida a la protección del trabajador contra enfermedades o accidentes como consecuencia de su trabajo.

Es así como en la actualidad se establecen parámetros que deben cumplirse con el objetivo de tener trabajadores en condiciones sanas y no precarias, de igual manera es importante resaltar que el surgimiento de dichas leyes ahora promueve el cuidado del trabajador no sólo en forma física sino emocional, poniendo énfasis en los factores psicosociales.

## **5. Normatividad en Factores de Riesgo Psicosocial**

Actualmente, el trabajo en sus diversas modalidades exige que deba efectuarse en condiciones que aseguren: “la vida y la salud” y provean a los trabajadores de un nivel económico decoroso, lo cual puede lograrse con un ingreso de igual manera, que a su vez proporcionará bienestar físico, mental y social.

El trabajo por sí mismo constituye una actividad física y mental que mantiene al organismo en movimiento y esfuerzos constantes, además de permitir la creación y desarrollo de relaciones sociales. En la actualidad, la exigencia propia y de los demás, la competitividad cada día más latente en el medio de trabajo, debido a la escasez de puestos de trabajo y la “necesidad” de cuidar el que ya se tiene, las condiciones de precariedad laboral y la flexibilización en las relaciones de trabajo, están originando severos trastornos psicológicos (que pueden somatizarse en daño físico o mental), derivados de estas circunstancias (Lastra, 2009, p 42).

### **5.1 Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo**

La seguridad y salud en el trabajo se encuentra regulada por diversos preceptos contenidos en nuestra Constitución Política, la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, la Ley Federal del Trabajo, la Ley Federal sobre Metrología y Normalización, el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como por las normas oficiales mexicanas de la materia, entre otros ordenamientos.

Dicho reglamento es una guía implementada por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, que desde 1997 se utiliza como estándar para las medidas de seguridad



aceptables en el área de trabajo. Es creada para contar con un control sobre las posibles incidencias, accidentes y riesgos de salud que deben contemplarse en los escenarios de trabajo sin importar el giro o rubro de la labor llevada a cabo.

En la actualidad, el reglamento vigente es el establecido en 2015. Antes de éste se encontraba el Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo. Como puede notarse por su título, el reglamento anterior se centraba más en los factores ambientales del área de trabajo, mientras que el actual se centra en una cultura de prevención y conciencia sobre la posibilidad de accidentes, ya que diversos estudios demostraron que las empresas pagan mucho más caro los accidentes en el lugar de trabajo que previniendo, acondicionando espacios y capacitando a los empleados. Este reglamento cuenta con obligaciones tanto para el patrón como para el trabajador de acuerdo con los aspectos relevantes que toca dicho reglamento está la inclusión de nuevos conceptos entre los cuales se encuentran:

- **Condiciones Inseguras:** Son aquellas que derivan de la inobservancia o desatención de los procedimientos o medidas de seguridad dispuestas en este Reglamento y las Normas, y que pueden conllevar la ocurrencia de incidentes, Accidentes y Enfermedades de Trabajo o daños materiales al Centro de Trabajo.
- **Diagnóstico de Seguridad y Salud en el Trabajo:** Se entiende como la identificación de las condiciones inseguras o peligrosas; de los agentes físicos, químicos o biológicos o de los factores de riesgo ergonómico o psicosocial capaces de modificar las condiciones del ambiente laboral; de los peligros circundantes al Centro de Trabajo, así como de los requisitos normativos en materia de seguridad y salud en el trabajo que resulten aplicables.

- Entorno Organizacional Favorable: Es aquel en el que se promueve el sentido de pertenencia de los trabajadores a la organización; la formación para la adecuada realización de las tareas encomendadas; la definición precisa de responsabilidades para los miembros de la organización; la participación proactiva y comunicación entre sus integrantes; la distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas laborales regulares, y la Evaluación y el Reconocimiento del desempeño.
- Evaluación de Conformidad: Como la determinación del grado de cumplimiento con las Normas.
- Factores de riesgo Ergonómico: Se entienden como aquellos que pueden conllevar sobre esfuerzo físico movimientos repetitivos o posturas forzadas en el trabajo desarrollado, con la consecuente fatiga, errores, Accidentes y Enfermedades de Trabajo derivados del diseño de las instalaciones, maquinaria, equipo, herramientas o puesto de trabajo.
- Factores de riesgo psicosocial: Son 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 laboral y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o actos de violencia laboral por el trabajo desarrollado.
- Trabajadores con Discapacidad: Aquellos que, por razón congénita o adquirida, presentan una o más deficiencias de carácter físico, mental, intelectual o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal.

- **Violencia laboral:** Son aquellos actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del trabajador, que pueden dañar su integridad o salud.

Es así como el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene por objeto establecer las disposiciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo que deben observarse en los Centros de Trabajo, a efecto de contar con las condiciones que permitan prevenir Riesgos y, de esta manera, garantizar a los trabajadores el derecho a desempeñar sus actividades en entornos que aseguren su vida y salud, con base en lo que señala la Ley Federal del Trabajo.

## **6. Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención**

La NOM-035-STPS-2018 se relaciona con los factores de riesgo psicosociales en el trabajo, esta norma inició como un proyecto. Este proyecto fue aprobado el 26 de septiembre de 2016 para que fuese publicado en el Diario Oficial de la Federación (DOF) como Proyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-035-STPS-2016, Factores de riesgo psicosocial-Identificación y prevención (Secretaría del Trabajo y Previsión Social [STPS], 2018). Posteriormente, en el 2017 se aprobó el proyecto, por lo cual pasó a ser “Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial-Identificación, análisis y prevención”. El presente escrito toma como base esta norma, por lo que, con fines de identificación, a partir de este momento nos estaremos refiriendo a la norma como NOM-035.

La NOM-035 tendrá dos fases o etapas para entrar en vigor, las cuales tienen un año de separación entre sí. La primera fase entró en vigor en octubre 2019, por lo que hasta octubre 2020 se debe dar difusión a la norma en empresas e instituciones, al igual las empresas deben realizar la identificación de los trabajadores que hayan pasado por acontecimientos traumáticos. La segunda fase entra en vigor en octubre 2020, a partir de aquí se debe empezar con “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.” (Secretaría del Trabajo y Previsión Social [STPS], s.f).

## **6.1 Objetivo de la NOM-035-STPS-2018**

Cabe destacar que el objetivo de la NOM-035 no es meramente identificar factores de riesgo psicosocial del trabajador, sino también busca identificar aspectos del entorno organizacional de la empresa o institución, para así poder mejorarlo. Por lo tanto, en ningún momento la NOM-035 busca que las organizaciones identifiquen trastornos, realicen evaluaciones psicológicas o de estrés en los trabajadores, por el contrario, busca “...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.” (Secretaría del Trabajo y Previsión Social [STPS], s.f., p.4). Con lo anterior se podría especificar que la NOM-035 busca que se concentren las evaluaciones mayormente como los aspectos o características del centro de trabajo están afectando o influyendo en los trabajadores, para poder cambiarlos.

## **6.2 Requisitos e Instrumentos Establecidos de la NOM-035-STPS-2018**

La Norma Oficial Mexicana 035-STPS-2018 contempla obligaciones diferenciadas para los centros de trabajo de acuerdo con la cantidad de trabajadores:

a) Menos de 15 trabajadores: para las organizaciones con menos de 15 trabajadores, más que implementar acciones, implica solo medidas de prevención. Deben de:

- Difundir y aplicar una Política de Prevención de riesgos psicosociales.
- Difundir y aplicar Medidas de Prevención de riesgos psicosociales.

- Identificar eventos traumáticos severos en los trabajadores utilizando la Guía de Referencia I.
- Atender trabajadores sujetos a eventos traumáticos severos.

b) Entre 15 y 50 trabajadores: además de los requisitos de centros de trabajo con menos de 15 trabajadores, en este caso es necesario implementar:

- La Guía de Referencia II para la identificación y análisis de factores de riesgos psicosociales.
- Medidas de Control para prevenir los factores de riesgo psicosociales.

c) Más de 50 trabajadores: además de los requisitos de centros de trabajo con menos de 50 trabajadores, en este caso es necesario implementar:

- La Guía de Referencia III para la identificación y análisis de factores de riesgos psicosociales y el evaluar el entorno organizacional favorable.

Como ya se mencionó las organizaciones deben aplicar instrumentos de medición dependiendo de su número de trabajadores. Por consiguiente, la NOM-035 también ofrece cuatro guías de referencia o instrumentos de medición (GRI, GRII, GRIII y GRIV), de las cuales GRIV se refiere a los datos demográficos del trabajador, así como del empleo, mientras que los tres restantes son cuestionarios que pueden aplicarse dependiendo del número de empleados con los que cuente la empresa (**véase la Tabla 1**).

**Tabla 1.***Características de las Guías de Referencia proporcionadas por la NOM-035.*

<b>Guía de Referencia</b>	<b>I</b>	<b>II</b>	<b>III</b>
Número de trabajadores	1 a 15	16 a 50	más de 50
Número de reactivos	20	46	72
Opciones de respuesta	Binomial Si o No	5 opciones de respuesta Tipo Likert: Siempre (0) a Nunca (4). En algunos reactivos se invierte el valor de las opciones.	5 opciones de respuesta Tipo Likert Siempre (0) a Nunca (4). En algunos reactivos se invierte el valor de las opciones.
Secciones o categorías	I. Acontecimiento traumático severo. II. Recuerdos persistentes sobre el acontecimiento. III. Esfuerzo por evitar circunstancias parecidas o asociadas al acontecimiento. IV. Afectación.	1. Ambiente de trabajo. 2. Factores propios de la actividad. 3. Organización del tiempo de trabajo. 4. Liderazgo y relaciones en el trabajo.	1. Condiciones en el ambiente de trabajo. 2. Carga de trabajo. 3. Falta de control sobre el trabajo. 4. Jornada de trabajo. 5. Interferencia en la relación trabajo-familia. 6. Liderazgo. 7. Relaciones en el trabajo. 8. Violencia. 9. Reconocimiento del desempeño. 10. Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad.

*Nota:* En la tabla se resumen las características de las Guías de Referencia (GR) que proporciona la NOM-035, incluye la GR I, II y III, la Guía IV, no se incluye, ya que esta se relaciona con los datos sociodemográficos de la población.

### **6.3 Factores de Riesgo Psicosocial Establecidos en la NOM-035-STPS-2018**

En la NOM-035 según la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2018) se definen los factores psicosociales de riesgo 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.

Comprenden las condiciones peligrosas e inseguras en el ambiente de trabajo; las cargas de trabajo cuando exceden la capacidad del trabajador; la falta de control sobre el trabajo (posibilidad de influir en la organización y desarrollo del trabajo cuando el proceso lo permite); las jornadas de trabajo superiores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo, rotación de turnos que incluyen turno nocturno y turno nocturno sin períodos de recuperación y descanso; interferencia en la relación trabajo-familia, y el liderazgo negativo y las relaciones negativas en el trabajo (STPS, 2018).

En cuanto a los factores de riesgo psicosocial que considera la norma y los cuales deben considerar los instrumentos alternativos para cumplir con la NOM-035 según la Secretaría del trabajo y Previsión Social (STPS, 2018) son los siguientes (véase la Tabla 2):

**Tabla 2.** Distribución de la guía de referencia III proporcionada por la NOM-035.

<b>Categoría</b>	<b>Dominio</b>	<b>Dimensión</b>
Ambiente de trabajo	Condiciones en el ambiente de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Condiciones peligrosas e inseguras.</li> </ul>
Factores propios de la actividad	Carga de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cargas cuantitativas.</li> <li>• Ritmos de trabajo acelerado.</li> <li>• Carga mental.</li> <li>• Cargas psicológicas emocionales.</li> <li>• Cargas de alta responsabilidad.</li> <li>• Cargas contradictorias o inconsistentes.</li> </ul>
	Falta de control sobre el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Falta del control y autonomía sobre el trabajo.</li> <li>• Limitada o nula posibilidad de desarrollo.</li> </ul>



<b>Categoría</b>	<b>Dominio</b>	<b>Dimensión</b>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Insuficiente participación y manejo del cambio.</li> <li>• Limitada o inexistente capacitación.</li> </ul>
Organización del tiempo de trabajo	Jornada de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jornadas de trabajo extensas.</li> </ul>
	Interferencia en la relación trabajo-familia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Influencia del trabajo fuera del centro laboral.</li> <li>• Influencia de las responsabilidades familiares.</li> </ul>
Liderazgo y relaciones en el trabajo	Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Escasa claridad de funciones.</li> <li>• Características de liderazgo.</li> </ul>
	Relaciones en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relaciones sociales en el trabajo.</li> <li>• Deficiente relación con los colaboradores que supervisa.</li> </ul>
	Violencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Violencia laboral.</li> </ul>
Entorno organizacional favorable	Reconocimiento del desempeño	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Escasa o nula retroalimentación del desempeño.</li> <li>• Escaso o nulo reconocimiento y compensación.</li> </ul>
	Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Limitado sentido de pertenencia</li> <li>• Inestabilidad laboral.</li> </ul>

#### **6.4 Obligaciones del Patrón Establecidas por la NOM-035-STPS-2018**

En la norma se establecen las obligaciones del patrón (ya sea persona física o moral) dependiendo del número de trabajadores que tenga. Sin embargo, cualquier patrón, sin importar el número de empleados que tenga a su cargo debe proponer y hacer difusión de una política de prevención de factores de riesgo psicosocial, así como de violencia y debe promover un entorno organizacional favorable.

Por otra parte, las organizaciones que tengan entre 16 y 50 trabajadores deben identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial. Lo anterior implica que en todas las organizaciones se debe aplicar la evaluación, ya sea con la Guía de Referencia propuesta por la norma o con algún instrumento que cumpla los criterios que establece la misma. Los

instrumentos se deben aplicar tomando en cuenta la ecuación 1, la cual hace referencia a una muestra representativa del personal total de la empresa que deberá ser evaluada. Es importante mencionar que la ecuación 1 aplica únicamente para las organizaciones con más de 50 trabajadores, ya que las que tengan entre 1 y 50 trabajadores, deberán evaluar a todo el personal.

En cuanto a las organizaciones que tengan más de 50 trabajadores aparte de identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial tendrán que evaluar el sentido de pertenencia de los trabajadores a la organización, el reconocimiento, entre otras cosas, las cuales se enumeran en la Tabla 1, específicamente en la cuarta columna. Una vez que se realizó la aplicación del instrumento y se analizaron los resultados, el patrón debe proponer alguna estrategia de intervención para contrarrestar los factores de riesgo que están presentes en la organización y prevenir los restantes. El resultado de las evaluaciones debe ser accesible a todo el personal, así como las medidas de acción que se tomarán, el proceso y se ha logrado algún avance.

Por último, en el plano individual, el patrón está obligado a proporcionar atención al trabajador que como resultado de la evaluación haya sido identificado con alguna afectación, ya sea física o mental. Esta atención deberá ser realizada por personal capacitado, ya sea un médico o psicólogo, perteneciente al servicio público o privado según el servicio médico proporcionado por la organización. En el ámbito administrativo el patrón está obligado a tener los reportes y/o registros de todo lo que se ha implementado, de las evaluaciones o atención que se le dio al personal, detallando el caso de cada uno.

## **6.5 Obligaciones del Trabajador Establecidas por la NOM-035-STPS-2018**

Aunque las sanciones por incumplir la norma recaen sobre el patrón, los trabajadores si tienen obligaciones en el cumplimiento de la norma y están descritas en el apartado número 6 de dicha norma (secretaria del Trabajo y Previsión Social, 2018) en donde se estipulan que el trabajador tiene como obligación:

- Observar las medidas de prevención y, en su caso, de control que dispone esta Norma, así como las que establezca el patrón para: controlar los factores de riesgo psicosocial, colaborar para contar con un entorno organizacional favorable y prevenir actos de violencia laboral.
- Abstenerse de realizar prácticas contrarias al entorno organizacional favorable y actos de violencia laboral.
- Participar en la identificación de los factores de riesgo psicosocial y, en su caso, en la evaluación del entorno organizacional.
- Informar sobre prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y denunciar actos de violencia laboral, utilizando los mecanismos que establezca el patrón para tal efecto y/o a través de la comisión de seguridad e higiene, a que se refiere la NOM-019-STPS-2011, o las que la sustituyan.
- Informar por escrito al patrón directamente, a través de los servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo o de la comisión de seguridad e higiene; haber presenciado o sufrido un acontecimiento traumático severo. El escrito deberá contener al menos: la fecha de elaboración; el nombre del trabajador que elabora

el escrito; en su caso, el nombre de los trabajadores involucrados; la fecha de ocurrencia, y la descripción del(los) acontecimiento(s).

- Participar en los eventos de información que proporcione el patrón.
- Someterse a los exámenes médicos y evaluaciones psicológicas que determinan la presente Norma y/o las normas oficiales mexicanas que al respecto emitan la Secretaría de Salud y/o la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y a falta de éstas, los que indique la institución de seguridad social o privada, o el médico o psicólogo o psiquiatra del centro de trabajo o de la empresa.

#### **6.6 Niveles de Acción de la NOM-035-STPS-2018**

La NOM-035 establece tres niveles de acción, los cuales se centran en diferentes aspectos; el primer nivel se centra en la organización, el cual implica actuar sobre la política de prevención de riesgos psicosociales del centro de trabajo, mientras que el segundo nivel se enfoca en lo grupal e implica actuar en la interrelación de los trabajadores o grupos de ellos y la organización del trabajo y el tercer nivel se centra en lo individual. Esto implica que la NOM-035 no debe ser meramente superficial, sino que se debe intervenir en los tres niveles de la organización.

#### **6.7 Ecuación Propuesta por la NOM-035-STPS-2018 para Aplicar a una Muestra Representativa**

Como ya vimos las Guías de Referencia son los cuestionarios que se deben aplicar a los trabajadores dependiendo del número de trabajadores de la empresa o institución, sin embargo, la NOM-035 también ofrece la alternativa de aplicar las GR a una muestra

representativa de la población o el personal total de la empresa. El número de aplicaciones( $n$ ) es determinada mediante la siguiente ecuación:

### **Ecuación 1.**

Muestra representativa para la NOM-035

$$n = 0.9604N0.0025(N - 1)' + 0.9604$$

En donde:

- $N$  es el número total de trabajadores del centro de trabajo.
- $n$  es el número de trabajadores a los que se les deberá aplicar el cuestionario.
- 0.9604 y 0.0025 permanecen constantes.

*Nota:* Para utilizar la ecuación, solo se debe reemplazar el total de trabajadores en el centro de trabajo. Ecuación tomada de STPS (2018).

## **6.8 Debilidades de la NOM-035-STPS-2018**

Por otro lado, la NOM-035 no menciona algún sustento teórico en el que se base la construcción del Cuestionario para identificar los factores de riesgo psicosocial y evaluar el entorno organizacional (Guía de Referencia III), ni las características psicométricas de este cuestionario (validez y confiabilidad). Sin embargo, en un estudio posterior de tipo exploratorio realizado por Uribe-Prado, Gutiérrez-Amador, y Amézquita-Pino (2020) en el que el cuestionario requerido por la norma para empresas con más de 50 trabajadores (GRIII) fue aplicado a una muestra de 114 trabajadores se reporta que la confiabilidad total es equivalente a  $\alpha = .95$ , mientras que la confiabilidad de los 10 factores o dominios osciló entre de  $\alpha = .67$  a  $\alpha = .93$ . En esta investigación, los autores reportan que los análisis factoriales confirmatorios no mostraron propiedades de validez para ajustes y calificación.

Otra investigación realizada por Littlewood-Zimmerman, Uribe-Prado y Gurrola (2020) en la que se aplicó el Cuestionario de la Guía de Referencia III de 72 reactivos a una muestra de 1,247 trabajadores señalan que el resultado del Alpha de Cronbach obtuvo un

mínimo de 0.70, sin embargo no se satisfacen los criterios de validez de constructo derivados del análisis factorial exploratorio y el análisis factorial confirmatorio conforme a los requisitos señalados en el numeral 7.5 de la NOM-035 que deben observar los centros de trabajo si deciden aplicar su propio cuestionario.

La investigación realizada por Guzmán (2021) en la que se aplicó el Cuestionario para identificar los factores de riesgo psicosocial y evaluar el entorno organizacional (Guía de Referencia III) a una muestra de 442 trabajadores de una empresa mexicana arroja resultados del Alpha de Cronbach en las categorías con valores entre 0.41 y 0.92, en los dominios con valores entre 0.13 y 0.88. En este estudio los análisis factoriales confirmatorios efectuados con el análisis de ecuaciones estructurales no cumplen con los niveles de ajuste aceptable señalados en el numeral 7.5 de la NOM-035.

Otra investigación realizada por Hernández y Velasco (2021) en la que se aplicó el Cuestionario para identificar los factores de riesgo psicosocial y evaluar el entorno organizacional (Guía de Referencia III) arrojó resultados del Alpha de Cronbach entre 0.61 y 0.94 en las categorías, entre 0.44 y 0.91 en los dominios, entre 0.20 y 0.88 en las dimensiones y un valor global de 0.95. En este estudio se efectuó la validez de constructo con el análisis de ecuaciones estructurales validando las categorías y dominios de manera independiente para cumplir con los índices de ajuste señalados en el numeral 7.5 de la NOM-035.

Si bien, la NOM-035 no reporta las características psicométricas de los cuestionarios de las Guías de Referencia II y III, es recomendable que quien aplique estos cuestionarios estime la confiabilidad y validez de constructo de los instrumentos antes señalados. Por otro lado, la NOM-035 en el numeral 7.5 señala que los cuestionarios que

desarrolle el centro de trabajo para la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y la evaluación del entorno organizacional, en caso de no utilizar las Guías de Referencia II y III de la norma deberán estar validados conforme a los criterios señalados en dicho numeral.

### **6.9 Requisitos Establecidos por la NOM-035-STPS-2018 para que los centros de trabajo desarrollen un cuestionario para la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y la evaluación del entorno organizacional**

De acuerdo con el numeral 7.4 de la NOM-035-STPS-2018 (STPS, 2018) se señala que los centros de trabajo podrán utilizar cualquier método para identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial y evaluar el entorno organizacional, contemplando lo siguiente:

- La aplicación de los cuestionarios cumpliendo con los numerales 7.2, 7.3 y 7.5 de la norma.
- La forma como debe realizarse la aplicación de los cuestionarios.
- La manera de evaluar los cuestionarios.
- Los niveles de riesgo y la forma de determinarlos de acuerdo con los resultados que se obtengan de los cuestionarios y lo señalado en las Guías de Referencia II y III.

Además, en el numeral 7.5 de la NOM-035-STPS-2018 (STPS, 2018) se señala que los cuestionarios que desarrollo el centro de trabajo para la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y la evaluación del entorno organizacional, en caso de no utilizar los cuestionarios de las Guías de referencia II y III deben de estar validados de acuerdo son los siguientes requisitos:

- El instrumento debe estar validado en territorio nacional.
- La muestra en la que se valide debe ser de al menos 10 trabajadores por cada reactivo propuesto al inicio de la validación del instrumento.
- La confiabilidad por medio de consistencia interna o Alpha de Cronbach debe ser mayor a .7.
- Las correlaciones, ya sea de Pearson o Spearman deben ser mayores a .5 y con significancia menor o igual a .05.
- La validez del instrumento debe obtenerse mediante un análisis factorial confirmatorio con los siguientes:
  - Índices de ajuste absoluto:
    - Índice de Bondad de Ajuste, GFI (Goodness of Fit Index), mayor a .90.
    - Residuo cuadrático medio, RMSR (Root Mean Square Residual), cercana a 0 y máximo .08 o Error de aproximación cuadrático medio, RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation), menor a .08.
  - Índice de ajuste incremental o relativo con el índice de ajuste normado, NFI (Normed Fit Index), mayor a .90, y con índice de parsimonia con el índice Ji cuadrada normada:  $X^2/df$  menor o igual a 5.

Por último, en el numeral 7.5 se señala que el instrumento debe ser aplicado en una población con características semejantes a la población de trabajadores en la que se validó.



Los ajustes a que hace referencia la NOM-035-STPS-2018 se explica de manera breve a continuación:

- Índice de Bondad de Ajuste (GFI), evalúa si el modelo debe ser ajustado y representa el grado de ajuste conjunto donde altos valores indican un mejor ajuste ( $>0.9$ ) y bajos valores (0) indican un mal ajuste (Escobedo, Hernández, Estebané y Martínez, 2015; Morales, Hernández y Blanco, 2005).
- Residuo cuadrático medio (RMSR), mide las varianzas y covarianzas de la muestra y si éstas difieren de las estimaciones obtenidas. Si este indicador se acerca a 0, puede considerarse un ajuste casi perfecto (Escobedo et al., 2015).
- Error de aproximación cuadrático medio (RMSEA), representa el ajuste anticipado con el valor total de la población y ya no con el de la muestra. Si RMSEA es menor o igual a 0,05 indica un buen ajuste del modelo, y por debajo del 0,08 indican un ajuste adecuado (Escobedo et al., 2015; Hu y Bentler, 1999 citado en Lara, 2014).
- Índice de ajuste incremental o relativo con el índice de ajuste normado (NFI), compara el modelo propuesto y el modelo nulo considerando un valor aceptable si es mayor a 0,90 (Escobedo et al., 2015).
- Índice Ji cuadrada normada ( $X^2/df$ ), determina el grado en que el modelo general predice la matriz de correlaciones y para SEM (modelo de ecuaciones estructurales), el estadístico radio de verosimilitud Chi-cuadrado es la única medida estadística. El modelo tiene un ajuste aceptable si los valores de Chi-cuadrado/df son de 2 a 3 y con límites de hasta 5 (Escobedo et al., 2015).

## 7. Psicometría

La psicometría es una disciplina que se ocupa de los problemas de medición de la Psicología haciendo uso de la estadística como uno de los pilares básicos para la elaboración de teorías y para el desarrollo de métodos y técnicas específicas de medición, ésta surge tratando de medir constructos psicológicos y hacer de la Psicología una ciencia (Abad, Garrido, Olea & Ponsoda, 2006). Siguiendo con la matematización de éstos para estar a tono con los avances de las demás ciencias (Cortada, 2002).

La psicometría es clave para la psicología, ya que mientras la mayoría de los atributos físicos (altura, peso, etc...) resultan directamente medibles, los atributos psicosociales son conceptualizaciones teóricas que no resultan accesibles para la medición directa, deben pues medirse mediante instrumentos específicamente diseñados: los test, cuestionarios o inventarios, es decir, la psicometría es entonces una disciplina encargada de desarrollar los fundamentos para la construcción y administración de los test (Martínez y Hernández, 2006 citado en Meneses, 2013).

Existe una corriente que define a la psicometría dependiendo del objeto que somete o aplica su interés, definiéndose como una disciplina científica orientada a la evaluación o medida de los fenómenos psicológicos (Rust y Golombok, 2009 citado en Meneses, 2013). Esta definición se ajusta de hecho al significado etimológico de la palabra psicometría, que en sus orígenes griegos podemos encontrar en la yuxtaposición de las palabras “psique” que significa ‘alma’, ‘aliento’ o ‘intelecto’ y “metrón” en referencia al proceso de medida.

Kline (1998) por su parte define a la psicometría como la tarea de desarrollar medidas científicas fundamentales en el área de las capacidades y la personalidad

convirtiéndose en este contexto la “cientificidad” como un sinónimo de “estandarización”. De igual forma Jones y Thissen (2007) describen la psicometría como la disciplina “cuantitativa” encargada de desarrollar modelos y métodos orientados principalmente al resumen, la descripción y el establecimiento de inferencias a partir de los datos recogidos en la investigación psicológica (Meneses et. al., 2013).

Como se puede entender la psicometría se define en torno a los medios o instrumentos que utiliza (los tests, inventarios) y el objeto que persigue con su uso (la medida de los fenómenos psicológicos) y contribuye al desarrollo de la evaluación psicológica proporcionando teorías, métodos y técnicas que, en última instancia, permiten describir, clasificar, diagnosticar, explicar o predecir los fenómenos psicológicos objeto de medida.

Es así como finalmente de acuerdo con Meneses (2013, p.38) podremos definir de forma más completa a la psicometría como:

“Una rama de la psicología que, mediante teorías, métodos y técnicas vinculados al desarrollo y la administración de tests, se ocupa de la medida indirecta de los fenómenos psicológicos con el objetivo de hacer descripciones, clasificaciones, diagnósticos, explicaciones o predicciones que permitan orientar una acción o tomar decisiones sobre el comportamiento de las personas en el ejercicio profesional de la psicología”.

## **7.1 Pruebas Psicométricas**

Una prueba psicométrica es un proceso o dispositivo estandarizado que ofrece información sobre una muestra de la conducta o los procesos cognitivos de una manera cuantificada

(Hogan, 2015), forman parte del proceso de la evaluación psicológica (Gonzales, 2007 citado por García y Guerrero ,2015).

Una prueba psicométrica se caracteriza por ser estructurada, evaluar la ejecución de las personas en sí mismos y comparar los datos con aquellos sujetos que pertenecen al mismo grupo, busca la manifestación externa de los atributos intrapsíquicos (García y Guerrero, 2015). Las pruebas se construyen con base a técnicas psicométricas y se hace en dos fases: diseño y construcción (Fernández, Cayssials y Pérez, 2009 citado por García y Guerrero, 2015). En la fase de diseño se establece su objetivo, el marco teórico donde se investiga sobre el constructo (se refiere a un rasgo o característica) (Hogan, 2015), y aspectos de diseño preliminares; es en esta etapa en la que se revisan consideraciones como si se basara en criterios o normas que es la operalización de comparaciones entre variables (Hogan, 2015), a el formato, tipo de respuesta, entre otras (García y Guerrero, 2015).

En la fase de construcción de la prueba psicométrica se detalla cómo se preparan y analizan los reactivos (ítems). Su redacción va a basarse en la definición operacional del constructo, dicha definición debe de expresar las variables y manifestaciones observables (García y Guerrero, 2015). También se redacta con base al formato de respuesta, para así determinar el modo en que se va a emitir y calificar (Hogan, 2015).

Los tipos de reactivo son:

- Con opciones de respuesta / sin opciones de respuesta.
- Dicotómico.
- Con criterio de evaluación.

Debe de redactarse un conjunto numeroso de reactivos, para posteriormente identificar aquellos representativos; los reactivos seleccionados se someten a un estudio pre piloto, generalmente se realiza con pequeños grupos de sujetos, con el objetivo de identificar reactivos débiles o defectuosos; y se desechan aquellos que resulten ambiguos o que no se comprendan, etc. (García y Guerrero, 2015).

Posteriormente se aplica una muestra piloto, con los reactivos que quedaron de la primera evaluación, la cual consiste en evaluar el funcionamiento de la prueba para obtener resultados concretos que permitan cuantificar y cualificar las características de los reactivos; es decir se hace el análisis de reactivos. Los criterios que se consideran son: el poder discriminativo, sesgos, dificultad, confiabilidad y validez, y la relación entre los reactivos (García y Guerrero, 2015). Una vez efectuado se obtiene la versión definitiva de la prueba y se somete a un estudio de calidad psicométrica, el cual se enfoca en la confiabilidad y la validez.

## **7.2 Modelos Teóricos en Psicometría**

Los modelos teóricos de la psicometría surgen a partir de la necesidad de medir los fenómenos psicológicos que no pueden ser observados ni manipulados empíricamente, ni son producto de una relación entre otros atributos observables, como sucede con los fenómenos que la física mide. Estos modelos son denominados, de acuerdo con Michell (1986 citado por Meneses, Barrios, Bonillo, Cosculluela, Lozano, Turbany y Valero, 2013), como representacional, operacional y clásico.

El primer modelo, el representacional, fue desarrollado a partir de los trabajos de Stevens (1946) y Suppes (1951), define la medida como el proceso de asignación de números a objetos a partir de unas reglas, de modo que reflejen relaciones empíricas entre los objetos. La representación numérica de los hechos empíricos en sentido amplio se basa en cuatro escalas clásicas para la psicología según el tipo de relación representada: escala nominal, ordinal, de intervalo y de razón; para que esto sea así las relaciones empíricas deben ser previas a la medida y tener una existencia independiente de las operaciones llevadas a cabo para producir los números. El modelo representacional asume la correspondencia entre las propiedades de los números, las puntuaciones obtenidas mediante tests, en este caso, y las relaciones de los objetos que representan (Meneses, et al, 2013).

El segundo modelo, operacional, se basa en las contribuciones de Bridgman (1927) y Dingle (1950), la medida es definida como el conjunto de operaciones necesarias para definir un concepto que, en última instancia, acaban produciendo números. El modelo limita el dominio de las operaciones a aquellas que de una manera consistente producen números y en ningún caso está interesado en la existencia de una realidad empírica que apoye estos números (Meneses, et al, 2013).

El tercer modelo, clásico, parte de los trabajos de Rozeboom (1966) y Jones (1971), define la medida como la determinación de la cantidad (del cuánto) en la que un atributo esté presente en el objeto medido. Es decir, medir consiste en determinar cuántas unidades están presentes en el atributo observado, pero a diferencia de los modelos de Campbell y Stevens, no exige la existencia de una relación empírica entre los objetos (Meneses, et al, 2013).

A diferencia de los modelos representacional y operacional, la medida no se considera la asignación de números a objetos de acuerdo con unas reglas, ni el resultado de un tipo particular de operaciones que produce números, respectivamente, sino que se define como el proceso de descubrimiento de relaciones numéricas entre los valores observados en un atributo cuantitativo. El modelo clásico no contempla las diferentes escalas de medida aceptadas por los modelos representacional y operacional (Meneses, et al, 2013).

Finalmente, los tres modelos de medida: representacional, operacional y clásico, se corresponden con la teoría representacional, la teoría clásica de los tests y los modelos de variable latente, respectivamente, estos enfoques o teorías son importantes a la hora de construir y analizar los tests, los cuales se abordan en los siguientes subtemas.

### **7.2.1 Teoría Clásica de los Test**

El enfoque clásico es el predominante en la construcción y análisis de los tests, el cual tiene sus raíces en los trabajos pioneros de Spearman (1904, 1907, 1913 citado por Muñiz, 2010), y posteriormente con los trabajos de Gulliksen (1950), Lord y Novick (1986) (citado por Meneses, et al, 2013), se basa en el modelo lineal clásico, los tres supuestos fundamentales: la puntuación verdadera, la puntuación empírica y el error de medida, y la definición de tests paralelos ( Muñiz, 2010).

El modelo lineal consiste en asumir que la puntuación que una persona obtiene en un test, denominada como puntuación empírica, y que suele designarse con la letra  $X$ , está formada por dos componentes, por un lado la puntuación verdadera de esa persona en ese test ( $V$ ), sea la que sea, y por otro un error ( $e$ ), que puede ser debido a muchas causas que

se nos escapan y que no controlamos; lo dicho se expresa formalmente así:  $X = V + e$  (Muñiz, 2010; Meneses, et al, 2013).

Sin embargo, este modelo no explica cómo se obtiene la puntuación verdadera ( $V$ ) y el error ( $e$ ), por lo que Spearman añade tres supuestos al modelo y una definición, el primer supuesto es definir la puntuación verdadera ( $V$ ) como la esperanza matemática de la puntuación empírica, que formalmente puede escribirse así:  $V = E(X)$ . Lo que esto significa conceptualmente es que se define la puntuación verdadera de una persona en un test como aquella puntuación que obtendría como media si se le pasase infinitas veces el test (Muñiz, 2010).

El segundo supuesto de Spearman asume que no existe relación entre la cuantía de las puntuaciones verdaderas de las personas y el tamaño de los errores que afectan a esas puntuaciones, formalmente puede expresarse así:  $r(v, e) = 0$ , en otras palabras, explica que el valor de la puntuación verdadera de una persona no tiene nada que ver con el error que afecta esa puntuación por lo tanto no hay conexión entre el tamaño de la puntuación verdadera y el tamaño de los errores. Y el tercer supuesto establece que los errores de medida de las personas en un test no están relacionados con los errores de medida en otro test distinto. Es decir, no hay ninguna razón para pensar que los errores cometidos en una ocasión vayan a covariar sistemáticamente con los cometidos en otra ocasión. Formalmente este supuesto puede expresarse así:  $r(ej, ek) = 0$  (Muñiz, 2010).

Además del modelo y de estos tres supuestos, se formula una definición de lo que son Tests Paralelos, entendiendo por ello aquellos tests que miden lo mismo exactamente, pero con distintos ítems. Las puntuaciones verdaderas de las personas en los tests paralelos



serían las mismas, y también serían iguales las varianzas de los errores de medida (Muñiz, 2010).

Este enfoque clásico ha generado diversas variantes sobre todo en función del tratamiento dado al error de medida. De todos estos intentos el más conocido y sistemático es la Teoría de la Generalizabilidad (TG) propuesta por Cronbach y sus colaboradores (Cronbach, Gleser, Nanda y Rajaratnam, 1972 citado por Muñiz) y los Tests Referidos al Criterio (TRC). El primero se trata de un modelo de uso complejo, que utiliza el análisis de varianza para la mayoría de sus cálculos y estimaciones. El segundo, Tests Referidos al Criterio (TRC), se trata de tests utilizados fundamentalmente en el ámbito educativo y en la evaluación en contextos laborales, su objetivo es determinar si las personas dominan un criterio concreto o campo de conocimiento, por tanto, no pretenden tanto discriminar entre las personas, como la mayoría de los tests psicológicos, sino evaluar en qué grado conocen un campo de conocimiento denominado criterio (Muñiz, 2010).

Como todo modelo teórico tiene sus limitaciones que se resumen en dos cuestiones que hacían que la medición psicológica no fuera aprobada como las que exhibían otras ciencias empíricas, la primera cuestión es que las mediciones no resultan invariantes respecto al instrumento utilizado, es decir, si un psicólogo evalúa la inteligencia de tres personas distintas con un test diferente para cada persona, los resultados no son comparables, no podemos decir en sentido estricto qué persona es más inteligente (Muñiz, 2010).

La segunda y última gran cuestión es la ausencia de invarianza de las propiedades de los tests respecto de las personas utilizadas para estimarlas. En otras palabras, propiedades psicométricas importantes de los tests, tales como la dificultad de los ítems, o

la fiabilidad del test, estaban en función del tipo de personas utilizadas para calcularlas, lo cual resulta inadmisibles desde el punto de vista de una medición rigurosa (Muñiz, 2010). Por ello es por lo que se propone un nuevo marco, la Teoría de respuesta a los ítems (TRI), que va a solucionar estas limitaciones, la cual se desarrolla en el siguiente subtema.

### **7.2.2 Teoría de Respuesta al Ítem (TRI)**

Los tests son procedimientos de recolección de información sobre un individuo o grupo utilizados habitualmente en Evaluación Psicológica. Desde su primera formulación (Spearman, 1904), la Teoría Clásica de los Tests (TCT) ha servido como modelo para dar una interpretación a los puntajes de las personas en los tests, sin embargo en los últimos años se ha dado un gran desarrollo en nuevas teorías y técnicas de medición psicológicas que superan ésta perspectiva clásica, la Teoría de Respuesta al Ítem (TRI) es de los más reconocidos (Hambleton & Swaminathan, 1985; Lord, 1980; Martínez-Arias, 1995; Muñiz, 1997 citado en Attorreci et. al., 2009).

Tal y como mencionan Attorreci y colaboradores (2009) es conveniente resaltar la idea de que tanto la TCT como la TRI persiguen el mismo objetivo: estimar el error que se comete al intentar medir un fenómeno psicológico específico. Son construcciones teóricas (con menor o mayor grado de complejidad y profundidad) respecto de un mismo hecho. Ambas teorías plantean un modelo y un conjunto de supuestos, que, si se cumplen, garantizan la precisión de la medida.

La TRI se puede considerar un modelo de medida moderno, su desarrollo comienza a trazarse en el primer cuarto del siglo XX con los trabajos de Thurstone que intentan sintetizar la psicofísica y la teoría de tests (Gómez & Montesinos, 2003), en comparación

con la TCT las ventajas y aportaciones de ésta teoría radican en primer lugar en que proporciona estimaciones invariantes de las propiedades psicométricas de los ítems, así como de las características psicológicas de los sujetos, es decir, que los parámetros que caracterizan al ítem no dependen de la muestra particular de sujetos utilizada y que los parámetros que caracterizan al sujeto no dependen de la muestra particular de ítems utilizada.

En segundo lugar proporciona una descripción detallada del comportamiento individual de los ítems a lo largo del continuo de habilidad, cuya representación gráfica se denomina ICC o Función de Respuesta al Ítem, en tercer lugar permite obtener índices de precisión no sólo del test sino también del ítem condicionados al nivel de habilidad del sujeto, es decir, el ajuste de un modelo de TRI a un test facilita la estimación de la precisión (o por el contrario, del error de medida) en cada nivel del rasgo, donde se admite la variación de la misma a lo largo del continuo de habilidad, de igual forma la TRI elabora los conceptos de Función de Información del Ítem y Función de Información del Test que serán las herramientas de trabajo para la selección de ítems y construcción de tests en el contexto de este modelo de medida (Hambleton y Swaminathan, 1985; Lord, 1980 citado en Gómez y Montesinos, 2003).

En la TRI se proponen un conjunto de índices para valorar el ajuste de personas que evalúan la calidad del modelo ajustado con respecto a los individuos, así como el significado de las interpretaciones acerca de las puntuaciones obtenidas, éstos índices comparan el patrón de respuestas del sujeto con respecto al patrón de respuestas ideal que se obtendría del ajuste del modelo, valorando la consistencia o inconsistencia del mismo,

con la finalidad de identificar personas cuyos patrones de respuestas en el test sean improbable.

Como anteriormente se menciona la TRI es una aproximación a la medida basada en modelos, la cual le permite disponer de técnicas para evaluar el ajuste del modelo. La evaluación del ajuste del modelo se realiza a tres niveles (Hambleton y Swaminathan (1985), López Pina e Hidalgo (1996) y Traub y Lam (1985) citado en Gómez y Montesinos ,2003):

- Evaluando el ajuste entre los valores observados y los esperados bajo el modelo estimado, usando pruebas de bondad de ajuste referidas a los ítems (basadas en ji-cuadrado, en el análisis de residuales y en el estadístico de razón de verosimilitud) y pruebas de bondad de ajuste del modelo basadas en la comparación entre modelos.
- Evaluando si los datos observados satisfacen los supuestos del modelo que interesa ajustar (dimensionalidad, independencia local, igualdad de los parámetros de discriminación, ausencia de adivinación y ausencia de velocidad).
- Evaluando si se cumplen las ventajas derivadas del modelo.

Entre las aportaciones de la teoría de respuesta al ítem (Gómez-Benito & Hidalgo Montesinos 2003) se encuentran las siguientes:

- Invarianza de los parámetros de los ítems.
- Invarianza de los parámetros de habilidad de los sujetos.
- Curva Característica del Ítem.

- Error de medida condicionado al nivel de habilidad.
- Función de información del ítem y del test.
- Medidas de evaluación de la calidad del perfil de respuesta (ajuste de la persona).
- Medidas de evaluación del ajuste individual de los ítems al modelo.
- Amplia gama de modelos que responden a diferentes situaciones de medida.
- Facilita el desarrollo de tests adaptativos computarizados.
- Facilita la evaluación del Funcionamiento Diferencial del Ítem (DIF) y del Funcionamiento Diferencial del Test (DTF).

### **7.2.3 Redes Semánticas Naturales**

Las redes semánticas naturales (RSN) parten de la investigación realizada acerca de cómo se forman los significados de los conceptos. Las redes semánticas también conocidas como redes de significados son aquellas concepciones que los seres humanos hacen sobre cualquier objeto de su entorno. Según Figueroa (1976), a través del conocimiento de ellas se vuelve factible conocer la gama de significados, expresados a través del lenguaje cotidiano, que tiene todo objeto social conocido (Vera, Pimentel & Batista de Albuquerque, 2005).

Esta técnica de investigación social fue propuesta por Figueroa, González y Solís en 1919 (citado en Valdez, 2000) es una herramienta útil para el estudio de los significados de las palabras o expresiones en un grupo social determinado (Hinojosa, 2008).

La técnica de RSN consiste en grandes rasgos en seleccionar una o más palabras estímulo de las que se quiere conocer el significado que le dan los miembros (sujetos) de un

grupo particular (Hinojosa, 2008). Es importante destacar que los pronombres, artículos y articulaciones deben evitarse, utilizando sustantivos, adjetivos, verbos o combinaciones de hasta tres palabras, pero no frases u oraciones (Vera, Pimentel & Batista de Albuquerque, 2005). Una vez realizada la lista de palabras definidoras se les pide que las jerarquicen de acuerdo con la importancia o cercanía que tienen con la palabra estímulo, le asignarán el número 1 a la palabra más cercana, el 2 a la siguiente y así sucesivamente (Hinojosa, 2008).

Para el cálculo de los datos se hace una relación de todas las palabras mencionadas por los sujetos, se construye una tabla en la que cada palabra tendrá a su derecha diez casillas en las cuales se registrará la jerarquía que cada persona le dio (Hinojosa, 2008). Posteriormente, se calculan los valores principales de la red semántica, Lagunes (1993 citado en Vera, Pimentel & Batista de Albuquerque, 2005) describe 4 indicadores fundamentales: valor J o Tamaño de la Red (TR), valor M o Peso Semántico (PS), Diferencia Semántica Cuantitativa (DSC) y el Núcleo de la Red (NR).

El TR se obtiene contando el número de definidoras que fueron enunciadas por la población para definir al concepto y va a representar toda la riqueza de la red, el PS se obtiene sumando los valores obtenidos por la jerarquización asignada por el grupo, sirve para comparar entre las definidoras para un solo sujeto las diferencias encontradas. El NR es el grupo de definidoras con mayor PS, viene definido por el punto de corte de una curva, que se da cuando la curva se vuelve asintótica, se refiere a un punto de quiebre, para llegar a esto se grafican los pesos semánticos en forma descendente y cuando se observa la asíntota las definidoras por arriba del corte constituyen el núcleo de la red. Por su parte, la DSC constituye la distancia semántica cuantitativa entre las definidoras que conforman la red es

más útil para comparaciones entre los subgrupos, muestrales, ya sea por sexo, escolaridad, edad, etc.

En conclusión, las RSN permiten entender de forma clara cómo es que está representada y organizada la información, y cómo es que la adquisición de nueva información produce cambios en la red, haciéndola dinámica, enriqueciéndose, ajustándose, haciéndose más o menos densa.

#### **7.2.4 Discriminación de Reactivos**

Luego de determinar la validez y confiabilidad de una prueba, si alguno de los ítems es “problemático” y no correlaciona o discrimina con otros ítems, suelen ser sometidos a análisis paramétricos o no paramétricos. El objetivo principal de llevar a cabo un análisis de reactivos en una prueba o instrumento de medición es la posibilidad de modificar o descartar aquellos reactivos que no son eficaces, otro de los objetivos del análisis es que se proporcione información sobre lo que saben o no la población examinada ya que incluso luego de haber sido aplicada y examinada alguna prueba no siempre es seguro que esta funcione de la manera adecuada.

Como se mencionó hay dos tipos de análisis estadísticos que pueden realizarse para probar alguna hipótesis: los análisis paramétricos y los no paramétricos. Para poder realizar análisis paramétricos es necesario partir de diversos supuestos: 1) La distribución poblacional de la variable dependiente es normal, 2) El nivel de medición de las variables es por intervalos o razón y 3) Cuando dos o más poblaciones son estudiadas, tienen una varianza homogénea, es decir las poblaciones en cuestión poseen una dispersión similar en sus distribuciones.

Existen diversas pruebas paramétricas, pero las más utilizadas de acuerdo con Hernández Sampieri et al. (2014):

*Coefficiente de correlación de Pearson.* Es una prueba estadística para analizar la relación entre dos variables medidas en un nivel por intervalos o de razón. Es representado por  $r$ , el coeficiente de Pearson se calcula a partir de las puntuaciones obtenidas en una muestra en dos variables, dicho coeficiente puede variar de  $-1.00$  a  $+1.00$ , donde:

- $-1.00$  = correlación negativa perfecta. (“A mayor X, menor Y”, de manera proporcional. Es decir, cada vez que X aumenta una unidad, Y disminuye siempre una cantidad constante).

*Prueba t.* Es una prueba estadística para evaluar si dos grupos difieren entre sí de manera significativa respecto a sus medias en una variable. Se simboliza:  $t$ . En este coeficiente se tiene la hipótesis de que existe diferencia entre dos grupos. La prueba  $t$  se basa en una distribución muestral o poblacional de diferencia de medias conocida como la distribución  $t$  de Student que se identifica por los grados de libertad, los cuales constituyen el número de maneras en que los datos pueden variar libremente. Es importante mencionar que cuando el valor  $t$  se calcula mediante un paquete estadístico computacional, la significancia se proporciona como parte de los resultados y debe ser menor a 0.05 o 0.01.

*Prueba de contraste de la diferencia de proporciones.* Es una prueba estadística para analizar si dos proporciones o porcentajes difieren significativamente entre sí.

*Análisis de varianza unidireccional (ANOVA en un sentido).* Es una prueba estadística para analizar si más de dos grupos difieren significativamente entre sí en cuanto a sus medias y varianzas, a diferencia de la prueba  $t$  se aplica para dos grupos y el análisis de varianza unidireccional se usa para tres, cuatro o más grupos.



*Análisis de varianza factorial (ANOVA).* Evaluar el efecto de dos o más variables independientes sobre una variable dependiente.

*Análisis de covarianza (ANCOVA).* Analizar la relación entre una variable dependiente y dos o más independientes, al eliminar y controlar el efecto de al menos una de estas variables independientes.

Como se mencionó también hay pruebas no paramétricas y para la realización de estas debe considerarse lo siguiente: 1) Aceptan distribuciones no normales (distribuciones “libres”) y 2) Las variables no necesariamente tienen que estar medidas en un nivel por intervalos o de razón, es decir pueden analizar datos nominales u ordinales. Dentro de los métodos de encuentran Hernández Sampieri (2014):

*La chi cuadrada o  $\chi^2$ .* Es una prueba estadística para evaluar hipótesis acerca de la relación entre dos variables categóricas, tiene la hipótesis de probar correlaciones, dicho método se calcula por medio de una tabla de contingencia o tabulación cruzada, que es un cuadro de dos dimensiones y cada dimensión contiene una variable.

*Los coeficientes de correlación e independencia para tabulaciones cruzadas.* Las tablas de contingencia, además de servir para el cálculo de Chi cuadrada y otros coeficientes, son útiles para describir conjuntamente dos o más variables. Esto se efectúa al convertir las frecuencias observadas en frecuencias relativas o porcentajes. En una tabulación cruzada puede haber tres tipos de porcentajes respecto de cada celda.

- Porcentaje en relación con el total de frecuencias observadas.
- Porcentaje en relación con el total marginal de la columna.
- Porcentaje en relación con el total marginal del renglón.

*Los coeficientes de correlación por rangos ordenados de Spearman y Kendall.* Son coeficientes utilizados para relacionar estadísticamente escalas tipo Likert por aquellos

investigadores que las consideran ordinales. También se interpreta su significancia igual que Pearson y otros valores estadísticos.

### **7.2.5 Confiabilidad**

Toda medición o instrumento de recolección de datos debe cumplir con ciertos requisitos esenciales para considerarse un instrumento objetivo de medición, entre ellos se encuentran la validez y la confiabilidad. Estos dos factores están estrechamente ligados, ya que un instrumento no puede ser válido si no es al mismo tiempo confiable (González, 2007). La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales (Hernández Sampieri et. al., 2013; Kellstedt y Witten, 2013; y Ward Street, 2013 citado en Hernández Sampieri et. al., 2014).

González (2007) señala que la confiabilidad significa aquella estabilidad o consistencia en una puntuación, obtenida por una persona, en diferentes momentos en los que se le aplica un test, dentro de los aspectos de un instrumento confiable se encuentra la estabilidad temporal. La estabilidad temporal indica el grado en que las puntuaciones de un instrumento quedan afectadas por las fluctuaciones diarias que se producen en el sujeto o en el ambiente en que es aplicado el instrumento, dicha estabilidad depende parcialmente de la longitud del intervalo en el que se mide.

Existen diversos procedimientos para calcular la confiabilidad de un instrumento, todos utilizan procedimientos y fórmulas que producen coeficientes de fiabilidad, la mayoría de éstos oscilan de entre cero y uno, donde cero significa nula confiabilidad y uno representa un máximo de confiabilidad (fiabilidad total perfecta) y cuando más se acerque al cero mayor error habrá en la medición. Los procedimientos más utilizados para determinar la confiabilidad mediante un coeficiente son (Hernandez Sampieri et. al.,2014):

- Medida de estabilidad (confiabilidad por test-retest). En este procedimiento un mismo instrumento de medición se aplica dos o más veces a un mismo grupo de personas o casos luego de cierto periodo. Si la correlación entre los resultados de las aplicaciones es muy positiva se considera un instrumento confiable (Rodríguez, 2006 y Krauss y Chen, 2003 en Hernández Sampieri et. al., 2014, p.294). Para este procedimiento debe considerarse el periodo entre las mediciones ya que es un factor importante a considerar ya que los periodos y el contexto pueden estar propensos a cambios (Bohrstedt, 1976 en Hernández Sampieri et. al., 2014, p.295).
- Método de formas alternativas o paralelas. En este procedimiento no se administra el mismo instrumento de medición si no dos o más versiones equivalentes de éste, estas versiones son similares en contenido, instrucciones, duración y otras características y es aplicado simultáneamente o dentro de un periodo corto de tiempo. De acuerdo con Rodríguez (2006 en Hernández Sampieri et. al., 2014, p.295) el instrumento se considerará confiable si la correlación existente entre los resultados de ambas aplicaciones es positiva de manera significativa.
- Método de mitades partidas. En este método se necesita únicamente una aplicación del instrumento, en el procedimiento el conjunto total de ítems o reactivos se divide en dos mitades equivalentes y se comparan los resultados de ambas, si es confiable los resultados deben estar muy correlacionadas (Rodríguez, 2006 y McKelvie, 2003 en Hernández Sampieri et. al., 2014).
- Medidas de consistencia interna. Estos son coeficientes que estiman la confiabilidad del instrumento de medición: a) Alfa de Cronbach y b) Coeficientes KR-20 y KR-21 (de Kuder y Richardson, 1937 en Hernández Sampieri et. al., 2014), el cálculo de estos requiere únicamente una aplicación. El coeficiente que se requiera debe ser

acorde a los niveles de medición, el alfa de Cronbach trabaja con variables de intervalos o de razón y el KR-20 y KR-21 con ítems dicotómicos (ejemplo: de respuesta “sí” y “no”). Además, existen otros coeficientes como el alfa estratificado, la confiabilidad máxima, los coeficientes de Raju, Kristof, Angoff-Feldt, Feldt-Gilmer, Guttman maximizado y el análisis de Hoyt.

Vale la pena poner énfasis en el hecho de que todos los indicadores de confiabilidad proporcionan un índice que es característico del grupo particular de calificaciones obtenidas en esa prueba, y no de la prueba en sí misma; las medidas de confiabilidad son estimaciones, y éstas están sujetas a error.

Dado que en nuestra investigación haremos uso del Alfa de Cronbach es necesario profundizar en el coeficiente. El Alfa, desarrollado por Cronbach en 1951 (Reidl, 2013) y es utilizada en el caso de aquellas pruebas o instrumentos que tienen más de dos opciones de respuestas posibles. Su fórmula es:

**Ecuación 2.**

$$r_{\alpha} = \left( \frac{K}{K-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_j^2}{\sigma^2} \right)$$

$r_{\alpha}$  = coeficiente alfa.

$K$  = número de reactivos.

$\sigma_j^2$  = varianza de un reactivo.

$\sum \sigma_j^2$  = suma de las varianzas de cada reactivo.

$\sigma^2$  = varianza de todas las calificaciones de la prueba.

La prueba alfa (Reidl, 2013, p.110) es la estadística preferida para obtener una estimación de la confiabilidad de consistencia interna, y se usa como una medida de confiabilidad, en parte, debido a que se requiere de una sola aplicación al grupo de sujetos. Los valores típicos de esta prueba van de 0 a 1, porque conceptualmente, este coeficiente, al

igual que los otros coeficientes de confiabilidad, se calcula para responder a la pregunta de qué tan semejante es ese conjunto de datos. Lo que se determina, esencialmente, es la semejanza en una escala que va de 0 (absolutamente no semejante), a 1 (perfectamente idénticos).

Finalmente, el propósito de establecer el coeficiente de confiabilidad de cualquier instrumento que se use para medir cualquier variable se debe a la naturaleza de las variables y las circunstancias que rodean a la aplicación de la prueba. El error de medición puede ser de diferentes tipos: errores no identificados, errores en la calificación, errores en la administración, y también errores en la construcción del instrumento.

#### **7.2.6 Validez**

La validez se define como el grado en que una prueba mide lo que está diseñada para medir, es decir, representa la relación entre lo que se mide y aquello que realmente se quiere medir (Martínez y March, 2015). La validez se puede obtener de diferentes maneras y procedimientos para propósitos diferentes o inferencias distintas por lo que se clasifica en tres tipos: validez de contenido, validez de criterio y validez de constructo.

La validez de contenido se refiere al grado en que un instrumento representa el contenido a evaluar que se pretende recopilar de un constructo teórico (Martínez y March, 2015), se considera dos aspectos en esta validación: la definición adecuada del constructo teórico y la representación adecuada del contenido, es decir, que el contenido del test represente todas las facetas del constructo teórico definido y examine el grado en que cada ítem del test mide el constructo teórico, con la finalidad de detectar problemas relativos a la presencia de contenidos irrelevantes (Abad, Olea, Ponsoda y García, 2011).

La mayoría de los estudios de validación de contenido requieren del trabajo de jueces o expertos que evalúen los ítems del test y emitan juicios sobre el grado de emparejamiento entre los ítems y los objetivos definidos señalando el nivel de pertinencia, coherencia, consistencia, tendenciosidad hacia la respuesta, relevancia y posible manipulación. La selección de los expertos se da bajo ciertos criterios como su nivel académico y la experiencia que tenga en el contenido temático, metodología abordada y diseño de instrumentos o tratamiento de datos (Abad et al, 2011 y Martínez y March, 2015).

Además del uso de análisis estadísticos como los coeficiente Kappa de Cohen, para variables nominales u ordinales, y el coeficiente de correlación de Pearson, simultáneamente con la prueba “t de Student” en comportamiento paramétrico, que ayudan a determinar la correspondencia que existe entre los datos u observaciones, describiendo el grado en que las informaciones derivadas de diferentes fuentes o sujetos concuerdan o están de acuerdo con el juicio emitido sobre el constructo o fenómeno observado (Martínez y March, 2015).

La validez de criterio se caracteriza por relacionar las puntuaciones del instrumento con otras variables a las que nombran como criterios, dentro de este tipo de validez encontramos dos variantes: la validez concurrente y la validez predictiva, las cuales se utilizan según la temporalidad del criterio. Si las puntuaciones del test que se utilizan para predecir alguna medida del criterio que se va a realizar a futuro, sería validez predictiva. Si por el contrario se relacionan las puntuaciones del test con alguna medida del criterio tomada en el mismo momento sería validez concurrente (Argibay, 2006).

La validez predictiva permite confirmar que un instrumento logra mostrar posibles resultados a futuro a partir de resultados a priori; es decir que se correlacionan resultados

obtenidos en un instrumento con valores en una segunda aplicación, empleando el coeficiente de Pearson o Spearman. En cuanto a la validez concurrente, esta estudia la relación entre dos versiones de recolección de datos en un mismo momento y sobre los mismos aspectos o variables de estudios transversales (Martínez y March, 2015).

Por último, la validez de constructo consiste en tratar de probar que las conductas que registra un test puedan ser consideradas indicadores válidos del constructo al cual refieren, se emplea cuando se pretenden medir variables que no son directamente observables, por ejemplo, inteligencia, memorización, agresión, violencia, identificación, motivación o solidaridad (Argibay, 2006; Martínez y March, 2015).

Para determinar y calcular la validez de constructo se consolida la validez de contenido y la validez de criterio, tanto concurrente como predictiva; posteriormente se emplea alguno de los distintos procedimientos para evaluar la validez de constructo. Los procedimientos de evaluación de la validez de constructo son:

- Análisis Factorial que se emplea cuando el test está dividido en factores, analiza las intercorrelaciones de un conjunto de datos, para establecer determinadas agrupaciones de ítems correlacionados entre sí, las cuales remiten a factores subyacentes que constituyen distintos constructos los cuales forman parte de la teoría del test; el análisis factorial, se utiliza no solo para evaluar la validez del instrumento, sino también en su construcción. Una vez construido el test y establecidos los correspondientes factores, la técnica puede aplicarse sobre los datos obtenidos a partir de una muestra de sujetos para establecer si la estructura factorial planteada, puede ser replicada, lo cual nos permitiría hablar de la validez factorial del instrumento (Argibay, 2006).

- Diferenciación entre grupos, la cual consiste en aplicar el instrumento a dos o más grupos, los cuales debieran diferir en el atributo que se mide, en razón de alguna característica que se usó para formar los grupos, y que se podría inferir a partir de la teoría del constructo que mide el instrumento, que dicha característica estaría relacionada con diferencias predecibles en el atributo (Argibay, 2006).
- Correlaciones con otras medidas del constructo, se aplica cuando ya existe otro test ya validado que mide el mismo constructo, o varios tests, se puede correlacionar el nuevo con aquél, o con los varios tests ya existentes, para establecer su validez de constructo. Este procedimiento, depende de que exista, por lo menos un test, con un constructo idéntico o muy similar, al que se intenta validar (Argibay, 2006).
- Las Matrices multimétodo-multirasgo, en el cual se miden en los sujetos de la muestra los distintos constructos con métodos diferentes y se calculan las correlaciones entre todas las medidas formando con ellas una matriz que contendría los siguientes datos: coeficientes de fiabilidad (las correlaciones obtenidas entre medidas del mismo constructo con el mismo método, que deben ser altas), coeficientes de validez convergente (las correlaciones entre las medidas del mismo constructo, obtenidas con métodos diferentes, que se esperan sean altas) y coeficientes de validez divergente (las correlaciones de constructos diferentes medidos con igual método y las correlaciones de diferentes constructos medidos con distintos métodos, las cuales se esperan sean mucho más bajas que las anteriores) (Argibay, 2006).



## **8. Método**

En este capítulo se desarrolla la metodología implementada en la construcción de la escala FRP-DEC centrada en evaluar factores de riesgo psicosocial. Se incluye el planteamiento del problema, las preguntas de investigación, objetivos de esta, la justificación, así como el tipo y el diseño de la investigación, las variables, las muestras con la que se trabajó, así como el procedimiento para la construcción de la escala.

### **8.1 Planteamiento del Problema**

Esta investigación tiene como propósito elaborar un instrumento para medir los factores de riesgo psicosocial en el trabajo con validez y confiabilidad, incluyendo el entorno organizacional. La identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial en México se basa en la NOM-035, la cual se publicó el 23 de octubre del 2018 en el Diario Oficial de la Federación (DOF). En los artículos transitorios se señala:

- Que la NOM-035 entra en vigor al año siguiente de su publicación en el DOF.
- Lo señalado en los numerales 5.2, 5.3, 5.6, 5.8, 8.3, 8.4, 8.5, y Capítulo 7, entró en vigor a los dos años siguientes de su publicación en el DOF.

Como ya se mencionó la NOM-035 proporciona un cuestionario para identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial en los centros de trabajo y el entorno organizacional, sin embargo, no se proporciona evidencia de validez o confiabilidad del instrumento. Por ello, se realiza este trabajo para construir un instrumento para identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial y evaluar el entorno organizacional el cual

permita obtener de manera científica el estado de los trabajadores respecto a los factores de riesgo psicosocial presentes en su ambiente de trabajo, así como el entorno organizacional.

## **8.2 Preguntas de Investigación**

- ¿Cuáles son los factores que conforman la Escala FRP-DEC?
- ¿Cuáles son los significados psicológicos de los factores de la Escala FRP-DEC?
- ¿La Escala FRP-DEC es válida y confiable?
- ¿El instrumento será capaz de discriminar entre las personas con bajo riesgo psicosocial de aquellas que tienen un nivel alto?
- ¿El instrumento cumple con los requisitos establecidos por la NOM-035-STPS-2018 en relación con la confiabilidad y validez?

## **8.3 Objetivo**

El objetivo de la investigación fue elaborar un instrumento con niveles aceptables de validez y confiabilidad, para la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y el entorno organizacional favorable.

## **8.4 Justificación**

En la NOM-035-STPS-2018 se establece los centros de trabajo que se pueden utilizar otros instrumentos para llevar a cabo su cumplimiento, sino se desea aplicar el cuestionario que esta proporciona. Por lo tanto, en esta investigación se busca elaborar un instrumento para identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo que cumpla con los requisitos de validez y confiabilidad que establece la NOM-035-STPS-2018.

## **8.5 Tipo y diseño de investigación**

Se llevó a cabo una investigación transversal, descriptiva y correlacional con la finalidad de obtener un instrumento válido y confiable para identificar factores de riesgo psicosocial y evaluar el entorno organizacional favorable. Estos tipos de investigación consisten en (Hernández, Fernández y Baptista, 2010):

- Investigación transversal. Es un tipo de investigación que realiza una sola medición en el tiempo.
- Investigación descriptiva. Estas investigaciones buscan especificar las propiedades, características y perfiles de personas, grupos, comunidades que se someta a análisis.
- Investigación correlacional. Son investigaciones que pretenden identificar la relación o grado de asociación entre dos o más variables.

El diseño de la investigación fue no experimental. Este diseño de investigación consiste en no realizar manipulación de variables ni establecer grupos experimentales y de control (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

## **8.6 Variables**

- Factores de riesgo psicosocial

En la NOM-035 según la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2018) se definen los factores psicosociales de riesgo 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.

Comprenden las condiciones peligrosas e inseguras en el ambiente de trabajo; las cargas de trabajo cuando exceden la capacidad del trabajador; la falta de control sobre el trabajo (posibilidad de influir en la organización y desarrollo del trabajo cuando el proceso lo permite); las jornadas de trabajo superiores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo, rotación de turnos que incluyen turno nocturno y turno nocturno sin períodos de recuperación y descanso; interferencia en la relación trabajo-familia, y el liderazgo negativo y las relaciones negativas en el trabajo (STPS, 2018).

- Entorno organizacional favorable

Aquel en el que se promueve el sentido de pertenencia de los trabajadores en la empresa; la formación para la adecuada realización de las tareas encomendadas; la definición precisa de responsabilidades para los trabajadores del centro de trabajo; la participación proactiva y comunicación entre trabajadores; la distribución de cargas de trabajo, con jornadas de trabajos regulares conforme a la ley federal del trabajo, y la evaluación y el reconocimiento del desempeño.

- Variables sociodemográficas

- Sexo
- Edad
- Estado civil
- Escolaridad
- Tipo de organización
- Tipo de puesto

- Antigüedad en la empresa
- Puesto desempeñado actualmente
- Tiempo de traslado
- Salario mensual
- Cantidad de hijos

## 8.7. Muestra

La población con la que se trabajó en esta investigación fueron personas mayores de edad que se encontraran trabajando en territorio nacional. En la investigación se trabajó con dos muestras; una para la aplicación de la técnica de redes semánticas naturales (RSN) y la segunda para llevar a cabo el piloteo de la escala. La primera fue un muestreo no probabilístico por conveniencia para redes semánticas naturales n=67 (100%) participantes, de los cuales n=38 (57%) eran mujeres y n=29 (33%) eran hombres. La segunda fue un muestreo no probabilístico por conveniencia para el piloteo de la escala (n=300).

Los criterios de inclusión, tanto como de exclusión considerados para ambas muestras fueron los siguientes:

- Criterios de inclusión
  - Laborar en territorio mexicano
  - Tener al menos 3 meses laborando en la organización independientemente del nivel del puesto
  - Encontrarse laborando en el momento de participar en el piloteo
  - Laborar en una empresa o institución
- Criterios de exclusión
  - No laborar en territorio mexicano

- No haber laborado nunca
- Ser menor de edad
- Trabajar de manera independiente

## **8.8 Procedimiento para la Construcción de la Escala FRP-DEC**

A continuación, se describen las etapas que se llevaron a cabo para realizar la construcción de la Escala FRP-DEC.

### **1° Etapa: Revisión a la Literatura**

En esta etapa de la investigación se buscó identificar las definiciones de factores psicosociales, factores de riesgo psicosocial y riesgos psicosociales, así como sus diferencias, posteriormente se analizaron los modelos relacionados a los factores de riesgo psicosocial. Una vez realizado esto, se comenzó a recabar información de la NOM-035, la cual se centra en evaluar los factores de riesgo psicosocial. Al igual, se analizaron las escalas que se centran en la evaluación de los factores de riesgo psicosocial.

### **2 ° Etapa: Determinación de los Factores de la Escala FRP-DEC**

Con base en la NOM-035 se establecieron los factores de los cuales estaría compuesta la escala FRP-DEC y se recabó información para establecer las definiciones de cada uno de ellos, aunque también se consideraron definiciones pertenecientes a otros autores. De igual forma, se analizaron las escalas existentes sobre factores psicosociales de riesgo.

### **3° Etapa: Aplicación de redes semánticas naturales**

Con las definiciones establecidas de cada uno de los factores, se procedió a aplicar redes semánticas naturales de acuerdo con el método propuesto por Reyes Lagunes (1993). Por lo que se estableció un estímulo negativo y uno positivo para cada uno de los once factores, en este caso se estableció que positivo implicaría un mayor puntaje de riesgo, por lo que los estímulos se redactaron en este sentido. Se obtuvieron 23 estímulos, de entre los cuales se incluye un estímulo distractor.

### **4° Etapa: Elaboración del banco de reactivos**

Para la elaboración del banco de reactivos se trató de equilibrar de tal manera que el 50% fueran reactivos teóricos y el 50% restante fueran reactivos culturales, al igual que hubiese reactivos positivos, tanto como negativos para cada factor. El banco quedó conformado por 182 reactivos, los cuales posteriormente se sometieron a validez interjueces.

### **5° Etapa: Validez interjueces del banco de reactivos**

En la validez interjueces participaron 26 psicólogos. En los aspectos a evaluar se consideraron tres aspectos de cada reactivo; claridad, coherencia y relevancia. Los tres aspectos fueron evaluados cuantitativamente con el siguiente puntaje: 1. No cumple con el criterio, 2. Bajo nivel, 3. Moderado nivel y 4. Alto nivel, aunque también se agregó la parte cualitativa en la cual se tomaron en cuenta los comentarios de los jueces. Al finalizar la captura de los datos se analizaron los resultados y se descartaron aquellos reactivos que obtuvieron un puntaje menor al 70% en un aspecto o más de uno y se realizaron modificaciones a los reactivos según los comentarios que tenían.

## 6° Etapa: Piloteo de la Escala FRP-DEC

Al finalizar la validez interjueces resultaron 157 reactivos para el piloteo, el cual se llevó a cabo a través de la herramienta de Formularios de Google (véase la figura 4). De igual forma se hizo un apartado para la aplicación de la Escala de satisfacción laboral desarrollada por López Carranza (1999) con la finalidad de evaluar la validez de constructo de la Escala FRP-DEC. Dicho formulario se difundió a través de diferentes plataformas; como Facebook, Gmail, Instagram, WhatsApp, LinkedIn, con la finalidad de dar accesibilidad al instrumento por la situación sanitaria.

¿Con qué frecuencia...?

La Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Autónoma de México está realizando una investigación sobre cómo se sienten las personas en su trabajo, por lo que te pedimos tu amable colaboración para responder los siguientes enunciados. La información que nos proporcionas es confidencial y anónima, y sólo se utilizará con fines de investigación. No existen respuestas correctas ni incorrectas, por lo que te pedimos nos respondas con absoluta honestidad. No olvides responder a todas las afirmaciones, es muy importante.

¡Gracias por tu participación!

¿Con qué frecuencia...?

\*Obligatorio

Condiciones laborales

Sección 1

1. Me siento seguro(a) tomando decisiones sobre el trabajo que realizo. \*

Nunca

Casi nunca

Casi siempre

Siempre

2. Las instalaciones de mi trabajo son inseguras. \*

Nunca

Casi nunca

Casi siempre

Siempre

Facultad de Psicología

**Figura 4.**

*Formato de aplicación para el piloteo de la Escala FPR-DEC*

Una vez finalizado el piloteo de la escala FRP-DEC se obtuvieron los datos de 152 participantes en una base, la cual fue sometida a diversos análisis con ayuda del programa Statistical Package for Social Sciences (SPSS) 24. El procedimiento que se llevó a cabo fue el siguiente:



- Recodificación de variables.
- Verificación de frecuencias y estadísticos descriptivos.
- Análisis de curvas normales por medio de histogramas de cada factor.
- Análisis de discriminación con t-student de cada factor.
- Análisis factorial exploratorio efectuado con el SPSS versión 24. Se utilizó el método de componentes principales con rotación varimax y se analizaron los estadísticos Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y la Prueba de Esfericidad de Bartlett.
- Análisis factorial confirmatorio se efectuó con el análisis de ecuaciones estructurales, utilizando el software AMOS versión 21. En este análisis se estimaron los siguientes índices de ajuste: Índice de Bondad de Ajuste (GFI), Residuo cuadrático medio (RMSR), Error de aproximación cuadrático medio (RMSEA), Índice de ajuste incremental o relativo con el índice de ajuste normado (NFI) e Índice Ji cuadrada normada ( $\chi^2/df$ ).
- Análisis de confiabilidad (Alpha de Cronbach) por cada factor y de la escala global.

Para analizar los datos obtenidos mediante la escala de satisfacción laboral de López Carranza (1999) se realizó lo siguiente:

- Recodificación de variables.
- Verificación de frecuencias y estadísticos descriptivos.
- Análisis de discriminación con t-student de cada factor.
- Análisis factoriales confirmatorios solicitando Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) con rotación varimax por cada grupo de la escala.
- Análisis de confiabilidad (Alpha de Cronbach) por cada factor y de la escala global.

Al finalizar los análisis de cada escala, se prosiguió a realizar correlaciones de Pearson entre los factores y grupos de la Escala FRP-DEC, tanto como con los factores de la Escala de Satisfacción Laboral de López Carranza (1999). Finalmente, se llevó a cabo el procedimiento para realizar el ejercicio de estandarización de la escala.

## **9. Resultados**

En este capítulo se reportan los resultados obtenidos en el proceso de la construcción de la Escala FRP-DEC. Reportando como primer punto los resultados a la revisión a la literatura, con los cuales se estableció la estructura de la escala. Posteriormente se presentan los resultados de la técnica de Redes Semánticas Naturales, para la cual establecieron los 23 estímulos para la aplicación de esta. Luego se presenta el banco de reactivos que se elaboró con base en la técnica ya mencionada. Se prosigue a presentar los resultados del análisis interjueces del banco de reactivos.

Una vez obtenidos los resultados de la validez interjueces se establecieron los reactivos que conformarían la Escala FRP-DEC para realizar el piloteo de la misma. Finalizado el piloteo se presentan los resultados de los análisis que se realizaron; entre ellos están el análisis de curvas normales, el análisis de discriminación de reactivos, así como los análisis de validez y confiabilidad de la escala.

### **9.1 Resultados de la 1° Etapa: Revisión a la Literatura**

En el siguiente apartado se presenta la recopilación de las diversas definiciones de las cuales se hizo uso para establecer los reactivos que conforman los factores de la Escala FRP-DEC, además se presenta una recopilación de los instrumentos propuestos para la medición de los factores de riesgo psicosocial. Posteriormente se reporta la estructura que posee la escala FRP-DEC y se mencionan las diferencias con la Guía de Referencia III proporcionada por la NOM-035-STPS-2018.

### **9.1.1 Definiciones de los factores de la Escala FRP-DEC**

En la tabla 3 se observa la estructura factorial de la escala FRP-DEC junto con sus definiciones. De los factores 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 y 8 se tomó principalmente en consideración la definición proporcionada por la norma y también se complementó con definiciones proporcionadas por otros autores. En cuanto a los factores 9,10 y 11 que evalúan el entorno organizacional y no como tal factores de riesgo psicosocial se consideraron las definiciones proporcionadas por otros autores, ya que la NOM-035 no proporcionaba ninguna.

### **9.1.2 Escalas de Factores Psicosociales**

De igual forma en la tabla 4, se muestra una recopilación de las diversas escalas que se han propuesto para la identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosocial. La tabla cuenta con los datos de 22 escalas y diferentes versiones, agrupándose por autores, año, país de validación, universidad o instituto, las características de la muestra en que se validó la escala, el nombre, así como sus factores, número de ítems y opciones de respuesta, también se reportó la confiabilidad global de la escala y los métodos de validez utilizados en las mismas.

**Tabla 3.***Estructura factorial de la Escala FRP-DEC.*

<b>Dimensiones</b>	<b>Definición de la NOM 035</b>	<b>Definición propia</b>	<b>Otras definiciones</b>
<b>F1. Condiciones desfavorables en el ambiente de trabajo</b>	Se refieren a condiciones peligrosas e inseguras o deficientes e insalubres; es decir, a las condiciones del lugar de trabajo, que bajo ciertas circunstancias exigen del trabajador un esfuerzo adicional de adaptación.	Se refiere a todos los elementos físicos que se encuentran en el centro de trabajo y que pueden provocar de manera inmediata o próxima efectos positivos o negativos, sobre la vida y la salud física y/o psicológica de los trabajadores.	<p><i>Condiciones y Medio ambiente de Trabajo-</i> todos los “elementos reales que inciden directa o indirectamente en la salud de los trabajadores; constituyen un conjunto que obra en la realidad concreta de la situación laboral- estos agentes pueden influir de manera positiva o negativa, tanto en forma individual como colectiva (CAPÓN FILAS, R. 1999 cit. en Nicolaci, 2008).</p> <p><i>Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo-</i> constituyen las exigencias, requerimientos y limitaciones del puesto de</p>

Dimensiones	Definición de la NOM 035	Definición propia	Otras definiciones
<b>F2. Cargas de trabajo excesivas</b>	Se refieren a las exigencias que el trabajo impone al trabajador y que exceden su capacidad, pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, así como cargas contradictorias o inconsistentes.	Conjunto de requerimientos físicos y/o mentales (como esfuerzos, posturas, niveles de atención) que exceden las capacidades del trabajador dentro de su jornada laboral.	<p>trabajo, cuya articulación sinérgica y combinada da lugar a la carga global del trabajo, la cual es asumida, asignada o impuesta a cada trabajador provocando de manera inmediata o mediata efectos directos o indirectos, positivos o negativos, sobre la vida y la salud física, psíquica y/o mental de los trabajadores (Neffa, 1987 cit. en Tomás, Taboada y Toledo, 2004).</p> <p><i>Carga de Trabajo</i>- conjunto de requerimientos psico-físicos a los que el trabajador se ve sometido a lo largo de la jornada laboral” (Unión General de Trabajadores [UGT], s.f.)</p>

Dimensiones	Definición de la NOM 035	Definición propia	Otras definiciones
<b>F3. Falta de control sobre el trabajo</b>	La falta de control se denomina como la escasa o inexistente posibilidad que tiene el trabajador para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en la realización de sus actividades.	Se refiere a la nula oportunidad que el trabajo ofrece al trabajador para influir, tomar decisiones, desarrollar habilidades y conocimientos en su puesto de trabajo.	<p><i>Carga de Trabajo-</i> se entiende como el conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral (Sureda y Llorca, 2014)</p> <p><i>Carga de Trabajo-</i> Conjunto de requerimientos físicos (como todos aquellos esfuerzos, posturas y manipulaciones que se llevan dentro del puesto de trabajo) y mentales a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral. (INSL, s.f.)</p> <p><i>Dominio Control sobre el Trabajo-</i> hace referencia a la posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos</p>

Dimensiones	Definición de la NOM 035	Definición propia	Otras definiciones
	<p>Contrario a esto, la iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y el manejo del cambio y la capacitación son elementos que dan al trabajador la posibilidad de influir sobre su trabajo.</p> <p>Este factor de riesgo sólo aplica en aquellos procesos y/o actividades en los que se requiere toma de decisiones y el trabajador cuenta con conocimientos y experiencia necesaria para tal efecto.</p>		<p>que intervienen en su realización. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, la claridad de rol y la capacitación son aspectos que le dan al individuo la posibilidad de influir sobre su trabajo (Vallejo, 2014)</p> <p><i>Control sobre el Trabajo</i>-las oportunidades que el trabajo ofrece para aplicar y desarrollar habilidades y conocimientos (trabajos creativos y variados) y la influencia o capacidad de decisión sobre las propias tareas y sobre las de la unidad o departamento. El "control" sobre el trabajo</p>



Dimensiones	Definición de la NOM 035	Definición propia	Otras definiciones
<b>F4. Jornadas de trabajo excesivas</b>	Turnos que exceden lo establecido en la Ley Federal del Trabajo. Representan una exigencia de tiempo laboral que se hace al trabajador en términos de la duración y el horario de la jornada, se convierte en factor de riesgo psicosocial cuando se trabaja con extensas jornadas, con frecuente rotación de turnos o turnos nocturnos, sin pausas y descansos periódicos claramente establecidos y ni medidas de prevención y protección del trabajador para detectar	Se refiere al tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del empleador y que representa una exigencia en tiempo a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo que afecta de manera directa su salud física y/o mental (extensas jornadas, con frecuente rotación de turnos o turnos nocturnos, sin pausas y descansos)	<p>representa un aspecto positivo de éste, y su ausencia o defecto es un factor de riesgo (Instituto de Biomecánica de Valencia-IBV, s.f.)</p> <p><i>Jornada de trabajo-</i> Según la Ley Federal del Trabajo, se refiere a “el tiempo durante el cual el personal está a disposición del empleador”</p> <p>“La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.”</p> <p>Jornada diurna 6:00 y las 20:00</p> <p>Jornada nocturna 20:00 y las 6:00</p> <p>Jornada mixta entre ambos horarios</p>

Dimensiones	Definición de la NOM 035	Definición propia	Otras definiciones
	afectación de su salud, de manera temprana.		Con al menos 30 min. de descanso
<b>F5. Interferencia en la relación trabajo-familia.</b>	Surge cuando existe conflicto entre las actividades familiares o personales y las responsabilidades laborales; es decir, cuando de manera constante se tienen que atender responsabilidades laborales durante el tiempo dedicado a la vida familiar y personal, o se tiene que laborar fuera del horario de trabajo.	Conflicto que surge por la interferencia de las demandas laborales en el ámbito familiar y viceversa, el cual puede causar síntomas de presión como tensión, fatiga e irritabilidad (Greenhouse y Beutell, 1985 cit. en Sanz y Rodríguez, 2011).	<p><i>Conflicto Trabajo Familia</i> - “una forma de conflicto de rol, en el que las presiones que resultan del trabajo y las presiones familiares son mutuamente incompatibles en algún aspecto” (Greenhaus y Beutell ,1985 cit. en Sanz y Rodríguez 2011)</p> <p><i>Interacción Trabajo Familia</i>- proceso donde el comportamiento de un trabajador en un dominio (por ejemplo, en casa) es influido por determinadas situaciones (positivas o negativas) que se han construido y vivido en el otro dominio (por ejemplo,</p>

Dimensiones	Definición de la NOM 035	Definición propia	Otras definiciones
<b>F6. Liderazgo negativo</b>	El liderazgo negativo en el trabajo hace referencia al tipo de relación que se establece entre el patrón o sus representantes y los trabajadores, cuyas características influyen en la forma de trabajar y en las relaciones de un área de trabajo y que está directamente relacionado con la actitud agresiva y/o impositiva; falta de claridad de las funciones en las actividades, y escaso o nulo reconocimiento y retroalimentación del desempeño.	Se refiere a la relación establecida entre el patrón y el trabajador que se basa en el castigo, la cual se centra en consecuencias negativas al trabajador ocasionándole temor y/o afectando su desempeño.	en el trabajo)” (Gers, Taris, Kompier, Dijkers, van Hooff y Kinnunen ,2005 cit. en Andrade y Landero, 2014).  <i>El liderazgo negativo</i> hace énfasis en el castigo. Los trabajadores responden por el temor a ser amonestados o a perder el empleo. Si bien es cierto la organización logra resultados a corto plazo, no lo es menos que los costos humanos son altos, dada la alta rotación del personal y la frustración notoria en todos los niveles (Vargas, 2014).

Dimensiones	Definición de la NOM 035	Definición propia	Otras definiciones
<b>F7. Relaciones negativas en el trabajo</b>	El concepto de relaciones negativas en el trabajo se refiere a la interacción que se establece en el contexto laboral y abarca aspectos como la imposibilidad de interactuar con los compañeros de trabajo para la solución de problemas relacionados con el trabajo, y características desfavorables de estas interacciones en aspectos funcionales como deficiente o nulo trabajo en equipo y apoyo social.	Se refiere a una desfavorable o deficiente relación entre compañeros de trabajo imposibilitando la pertenencia, trabajo en equipo, afecto y apoyo social.	<p><i>Apoyo social</i></p> <p>Bowling (1991) menciona que el apoyo social es el proceso interactivo en el cual el individuo obtiene ayuda emocional, instrumental o económica del círculo social en el que está (Citado en Alonso, Menéndez &amp; González, 2013, p.118)</p> <p><i>Apoyo social</i></p> <p>Según Thoits (1982), el apoyo social se relaciona con el nivel en el que las necesidades sociales de los individuos se satisfacen mediante la interacción con otras personas. Las necesidades básicas que él considera son: pertenencia, aprobación, identidad, seguridad, afiliación y afecto</p>

Dimensiones	Definición de la NOM 035	Definición propia	Otras definiciones
<b>F8. Violencia laboral</b>	<p>De conformidad con lo siguiente:</p> <p>1) Acoso, acoso psicológico: Aquellos actos que dañan la estabilidad psicológica, la personalidad, la dignidad o integridad del trabajador. Consiste en acciones de intimidación sistemática y persistente, tales como: descrédito, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales llevan al trabajador a la depresión, al aislamiento, a la pérdida de su autoestima. Para</p>	<p>Son una serie de conductas negativas que consisten en hostigar, ofender, interferir negativamente en las tareas laborales o excluir socialmente a alguien sin la posibilidad de defenderse de forma persistente, sistemática y deliberadamente, de forma pública o privada dentro del centro de trabajo.</p>	<p>(Citado en Alonso, Menéndez &amp; González, 2013, p.118)</p> <p><i>Violencia Laboral</i>- está constituida por sucesos en los que el trabajador sufre abusos, amenazas o ataques en circunstancias relacionadas con su trabajo que ponen en peligro su salud, su seguridad o su bienestar. (UGT, s.f.)</p> <p><i>Acoso Laboral</i>- “la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta” (OIT cit. en Lugo, 2017)</p>

Dimensiones	Definición de la NOM 035	Definición propia	Otras definiciones
	<p>efectos de esta Norma no se considera el acoso sexual;</p> <p>2) Hostigamiento: El ejercicio de poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, y</p> <p>3) Malos tratos: Aquellos actos consistentes en insultos, burlas, humillaciones y/o ridiculizaciones del trabajador, realizados de manera continua y persistente (más de una vez y/o en diferentes ocasiones).</p>		
<p><b>F9. Insuficiente reconocimiento del desempeño</b></p>	<p>No proporcionada</p>	<p>Se refiere a la retroalimentación y/o beneficios (premios de puntualidad, bonos, permisos, etc.) que otorga el patrón al trabajador por tener un buen</p>	<p><i>El reconocimiento</i> entendido como prácticas diseñadas para premiar y/o felicitar a sus</p>

Dimensiones	Definición de la NOM 035	Definición propia	Otras definiciones
		<p>desempeño. Este reconocimiento está orientado a mantener y/o incrementar la productividad de los trabajadores.</p>	<p>colaboradores buscando reforzar comportamientos y conductas positivas que se encuentren alineadas con la estrategia de su empresa y orientadas a incrementar la productividad (Bowen, 2000 citado por Joglar ,2014).</p> <p><i>Reconocimiento del desempeño</i> - Percepción del trabajador respecto a las acciones efectuadas por la organización y los superiores, para distinguir, felicitar, estimar o agradecer el trabajo desempeñado y los logros obtenidos por el trabajador en el desempeño de sus actividades. Estas acciones llevarán a los</p>

Dimensiones	Definición de la NOM 035	Definición propia	Otras definiciones
<b>F10. Insuficiente sentido de pertenencia</b>	No proporcionada	Se refiere a la identificación del trabajador con la cultura organizacional, así como el sentimiento de formar parte de la organización y/o equipo de trabajo	<p>empleados a sentirse alegres, satisfechos, valorados, competentes, importantes, seguros, comprometidos, eficaces y activos en el trabajo. (Patlán, 2016)</p> <p>De Pontes (2011), indica que el <i>Sentido de Pertenencia</i> hace referencia a la apropiación colectiva e individual de algunos aspectos de la organización tales como: visión, valores, símbolos, historia y misión, manifestados en la identificación afectiva y el orgullo en el hacer, sentir y ser de todos los miembros de la organización (citado por López, 2017).</p>



Dimensiones	Definición de la NOM 035	Definición propia	Otras definiciones
<b>F11. Inestabilidad laboral</b>	No proporcionada		<p data-bbox="1457 298 1898 732"><i>Sentido de pertenencia</i> – Es la “percepción del grado de orgullo derivado de la vinculación a la empresa, sentido de compromiso y responsabilidad en relación con sus objetivos y programas. (Toro, 2010)</p> <p data-bbox="1457 784 1898 1365">La percepción <i>de inestabilidad laboral</i> es una estimación con relación a la posible pérdida del trabajo. Tiene dos aspectos, uno objetivo y uno subjetivo (Mauno, Kinnunen, Makikangas, &amp; Natti, 2005. Citado en Maglio, A. L.; Injoque-Ricle, I.; Leibovich de Figueroa, N., 2010). El primero tiene su base en circunstancias</p>

Dimensiones	Definición de la NOM 035	Definición propia	Otras definiciones
			<p>objetivas, como, por ejemplo, los trabajos temporarios o las condiciones de precariedad laboral, y distintos estudios encontraron que posee muchas desventajas y riesgos tanto para el bienestar como para la salud de los trabajadores (Saloniemi, Virtanen, &amp; Vahtera, 2004; Silla, Gracia, &amp; Peiro, 2005. Citado en Maglio, A. L.; Injoque-Ricle, I.; Leibovich de Figueroa, N., 2010). El aspecto subjetivo está relacionado con la percepción de un sujeto de su situación laboral, y es definido como la amenaza de la pérdida laboral involuntaria, ante la cual los</p>

Dimensiones	Definición de la NOM 035	Definición propia	Otras definiciones
			<p>empleados sienten una discrepancia entre el nivel de seguridad laboral que desean y el que les ofrece el empleador (De Witte &amp; Näswall, 2003; Kinnunen, Mauno, Natti, &amp; Happonen, 1999; Sverke &amp; Hellgren, 2002. Citado en Maglio, A. L.; Injoque-Ricle, I.; Leibovich de Figueroa, N., 2010).</p>

**Tabla 4.***Características de las escalas de factores de riesgo psicosocial.*

Autor(es)	Año	País	Universidad o instituto	Muestra	Nombre de la escala	Factores	No. De ítems	Opciones de respuesta	Confiabilidad	Validez
Moncada, S., Llorens, C. & Andrés, R.	2002	España	Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud	859 trabajadores	Copenhague COPSOQ-ISTAS versión larga	-Exigencias cuantitativas -Ritmo de trabajo -Exigencias emocionales -Exigencia de esconder emociones -Influencia -Posibilidades de desarrollo -Sentido del trabajo -Doble presencia -Apoyo social de los compañeros -Apoyo social de superiores -Calidad de liderazgo -Sentimiento de grupo -Previsibilidad -Claridad de rol -Conflicto de rol -Reconocimiento -Inseguridad sobre el empleo -Inseguridad sobre las condiciones de trabajo -Justicia -Confianza vertical		Opción Múltiple Opción dicotómica Opción Escala Likert de 5 puntos Opción Escala Likert de 6 puntos Opción de respuesta abierta	Alfa de Cronbach de entre 0.44 y 0.92	NE

Autor(es)	Año	País	Universidad o instituto	Muestra	Nombre de la escala	Factores	No. De ítems	Opciones de respuesta	Confiabilidad	Validez
Pujol-Cols, L. & Arraigada, M.	2017	Argentina	Pontificia Universidad Javeriana	175 docentes universitarios	Versión reducida del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo Copsoq-Istas 21	-Exigencias psicológicas cuantitativas -Control sobre el trabajo -Inseguridad sobre el futuro -Apoyo social y calidad de liderazgo -Doble presencia -Estima	38	Cinco opciones de respuesta tipo Likert de 0 a 4.	Alfa de Cronbach global = .90	Análisis factorial confirmatorio KMO = 0,83, esfericidad de Bartlett ( $\chi^2=3.492,74$ ; $df = 703$ ; $p < 0,01$ ). Se obtiene un ajuste aceptable a los datos con respecto al modelo de 6 factores ( $\chi^2=113,70$ ; $gl = 50$ ; $p < 0,01$ ; CFI = 0,92; GFI = 0,92; RMSEA = 0,09; PGFI = 0,50)
Moncada, S., Llorens, C. & Andrés, R.	2014	España	Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud	859	Copenhague COPSOQ-ISTAS21 versión media	-Exigencias cuantitativas -Ritmo de trabajo -Exigencias emocionales -Exigencia de esconder emociones -Influencia -Posibilidades de desarrollo -Sentido del trabajo -Doble presencia -Apoyo social de los compañeros -Apoyo social de superiores -Calidad de liderazgo -Sentimiento de grupo	95	Opción Múltiple Opción dicotómica Opción Escala Likert de 5 putos Opción Escala Likert de 6 puntos Opción de respuesta abierta	Alfa de Cronbach entre 0.63 y 0.87	NE

Autor(es )	Año	País	Universidad o instituto	Muestra	Nombre de la escala	Factores	No. De ítems	Opciones de respuesta	Confiabilidad	Validez
						-Previsibilidad -Claridad de rol -Conflicto de rol -Reconocimiento -Inseguridad sobre el empleo -Inseguridad sobre las condiciones de trabajo -Justicia -Confianza vertical				
Luceño Moreno L., Martín García J., Miguel Tobal J. & Jaen Diaz M.	2005	España	Universidad Complutense de Madrid	614 trabajadores	Cuestionario multidimensional DECORE (Demanda-control-recompensa)	-Recompensas -Apoyo organizacional -Demandas cognitivas -Control	44	5 opciones de respuesta tipo Likert De muy en desacuerdo a muy de acuerdo	Alfa de Cronbach superiores a .8 por factor	Método de componentes principales con rotación oblimin forzado a 4 factores explican 42.16% de la varianza
Unda S., Uribe F., Jurado S., García M., Tobalin H. & Juárez A.	2016	México	UNAM y Universidad Autónoma del Estado de Morelos	500 profesores	Escala para valorar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo de profesores universitarios	-Percepción de inequidad -Estudiantes difíciles -Percepción de inseguridad -Sobrecarga académica -Falta de recursos en el trabajo	32	Escala tipo Likert de 5 puntos -siempre - frecuentemente - algunas veces -rara vez -nunca	Alfa de Cronbach entre 0.75 y 0.92.	Índice KMO de 0.898
Meliá, J.	2003	España	Universidad de Valencia	513 empleados	Factores psicosociales: Batería Valencia	*Riesgo Basal *Respuesta de Seguridad de la Empresa	77	NE	Alfa de Cronbach $\alpha=0.79-0.93$	NE

Autor(es )	Año	País	Universidad o instituto	Muestra	Nombre de la escala	Factores	No. De ítems	Opciones de respuesta	Confiabilidad	Validez
					PREVACC 2003	-Compromiso de la empresa con la seguridad como prioridad; -Control de la seguridad mediante inspecciones; - Equipos de protección colectiva y equipos de protección individual (EPIs); - Señalización de riesgos; - Formación en prevención de riesgos; - Instrucciones de seguridad; - Reuniones de seguridad; - Incentivos de seguridad; y - Sanciones por incumplimiento de normas de seguridad *Respuesta de Seguridad Superiores *Respuesta de Seguridad de Compañeros *Respuesta de Seguridad Trabajador *Riesgo real				
Ferrer, R., Guilera,	2011	España	Instituto Nacional de Seguridad e	1060	Instrumento de valoración de riesgos	-Tiempo de Trabajo -Autonomía -Carga de Trabajo	86	NE	Alfa de Cronbach de $\alpha = .895$	Análisis factorial confirmatorio por máxima

Autor(es)	Año	País	Universidad o instituto	Muestra	Nombre de la escala	Factores	No. De ítems	Opciones de respuesta	Confiabilidad	Validez
G. & Perú, M.			Higiene de España		psicosociales del INSHT: FPSICO	-Demandas Psicológicas -Variedad/Contenido del Trabajo - Participación/Supervisión -Interés por el Trabajo/ Compensación -Desempeño de Rol -Relaciones y Apoyo social				verosimilitud = $\chi^2$ $p > .05$ y $\chi^2 / g.1 < 5$
Karasek, Choi, Ostergren, Ferrario y De Smet	2007	Estados Unidos		37,161 trabajadores de múltiples ocupaciones de 5 países europeos.	Cuestionario de Contenido del Trabajo-JCQ (Job Content Questionnaire-JCQ)	F1. Uso discrecional de habilidades F2. Autoridad de decisión. F3. Demandas psicológicas. F4. Demandas físicas. F5. Inseguridad del empleo. F6. Apoyo del supervisor. F7. Apoyo de compañeros. F8. Uso de habilidades.	36	Escala tipo Likert de 4 opciones de respuesta totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), de acuerdo (3) y totalmente de acuerdo (4).	Alfa de Cronbach de $\alpha=0.68-0.79$	NE
Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)	2018	México	Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)	NE	Guía de referencia I aplicable de 1 a 15 trabajadores	-Acontecimiento traumático severo -Recuerdos persistentes sobre el acontecimiento -Esfuerzo por evitar circunstancias	20	Binomial Si/No	NE	NE



Autor(es) )	Año	País	Universidad o instituto	Muestra	Nombre de la escala	Factores	No. De ítems	Opciones de respuesta	Confiabilidad	Validez
						parecidas o asociadas al acontecimiento -Afectación				
				NE	Guía de referencia II aplicable de 16 a 50 trabajadores	-Ambiente de trabajo -Factores propios de la actividad -Organización del tiempo de trabajo -Liderazgo y relaciones en el trabajo	46	Tipo Likert 5 opciones de respuesta Siempre (0) a Nunca (4)	NE	NE
				NE	Guía de referencia III aplicable a más de 50 trabajadores	-Condiciones en el ambiente de trabajo -Carga de trabajo -Falta de control sobre el trabajo -Jornada de trabajo -Interferencia en la relación trabajo-familia -Liderazgo -Relaciones en el trabajo -Violencia -Reconocimiento del desempeño -Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad	72	Tipo Likert 5 opciones de respuesta Siempre (0) a Nunca (4)	NE	NE
Patlán, J.	2015	México	Universidad Nacional Autónoma de México	200	Escala Demanda-Control-Apoyo para Población Mexicana	-Demandas psicológicas en el trabajo -Demandas físicas en el Trabajo	183			

Autor(es )	Año	País	Universidad o instituto	Muestra	Nombre de la escala	Factores	No. De ítems	Opciones de respuesta	Confiabilidad	Validez
						-Uso de habilidades en el trabajo -Autoridad de decisión en el Trabajo -Control de procesos laborales -Apoyo social de compañeros en el trabajo -Apoyo social del superior -Inseguridad laboral -Síntomas y trastornos psicossomáticos				
Siegrist, J.	1996		N/E	N/E	Effort Reward Imbalance Questionnaire [ERI]	- Esfuerzo -Recompensa -Sobre compromiso	22	Escala tipo Likert de 5 puntos	Alfa de Cronbach $\alpha$ > 0.70	N/E
Lahera, M. & Góngora, J.	2002	España	Instituto Navarro de Salud Laboral en España	N/E	Cuestionario de evaluación de riesgos psicossociales	- Participación, implicación y responsabilidad (autonomía, trabajo en equipo, iniciativa, control sobre la tarea, control sobre el trabajador, rotación, supervisión, enriquecimiento de tareas) -Formación, información y comunicación (flujos de comunicación, acogida, adecuación persona – trabajo,	30	Opción múltiple (4)	N/E	N/E

Autor(es )	Año	País	Universidad o instituto	Muestra	Nombre de la escala	Factores	No. De ítems	Opciones de respuesta	Confiabilidad	Validez
						reconocimiento, adiestramiento, descripción de puesto de trabajo, aislamiento). - Gestión del tiempo (Ritmo de trabajo, apremio de tiempo, carga de trabajo, autonomía temporal, fatiga). - Cohesión de grupo (Clima social, manejo de conflictos, cooperación, ambiente de trabajo).				
Guàrdia Olmos, J., & Peró Cebollero, M., & Barrios Carrejón, M.	2005/2006		Universidad de Barcelona – Corporación MC Mutual	146 empresas	Batería MCMutualUB	- Organización del tiempo de trabajo. - Comunicación - Formación y desarrollo - Efectos sociales y de grupo - Participación - Contenido del trabajo - Exigencias de la tarea y del entorno de trabajo	46	Formato de respuesta Likert de 1 (nada de acuerdo con el enunciado) a 10 (totalmente de acuerdo con el enunciado).	Alfa de Cronbach $\alpha=0.951$	Validez de constructo mediante el análisis factorial confirmatorio obteniendo una $\chi^2$ : 4799,972 y $p<,001$ .
Aranda, C., Pando, M. y Ronquillo, J.	2014	México	Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)	1530 trabajadores de diferentes actividades económicas	Guía de identificación de los factores psicosociales	- Esencia de la tarea - Sistema de trabajo - Interacción social - Organización.	56	Binomial Si/No	Alfa de Cronbach $\alpha=0.86$	Varianza explicada de 51.2%)

Autor(es )	Año	País	Universidad o instituto	Muestra	Nombre de la escala	Factores	No. De ítems	Opciones de respuesta	Confiabilidad	Validez
Blanch, J. Sahagún, M. Cervantes, G.	2010			1252 profesionales de la salud (medicina y enfermería) y de la educación superior	Cuestionario de condiciones de trabajo	- Organización y método (regulación y desarrollo) - Organización y entorno (entorno material y entorno social) - Organización y Persona (ajuste organización- persona y Adaptación-Persona Organización)	44	Escala tipo Likert: Para los factores Organización y Método (Regulación y de Desarrollo) y de Organización y Entorno (Entorno Material y de Entorno Social), la valoración abarcar "0" (valor "pésimo") a "10" (valor "óptimo"). Mientras que, en lo que se refiere a los factores Organización y Persona (ajuste organización- persona y adaptación- Persona Organización), las	Alfa de Cronbach $\alpha=0.83$ a 0.96.	Varianza explicada del 59.78%

Autor(es) )	Año	País	Universidad o instituto	Muestra	Nombre de la escala	Factores	No. De ítems	Opciones de respuesta	Confiabilidad	Validez
								puntuaciones van de "1" ("total desacuerdo") al "7" ("total acuerdo").		
	2010	Colombia	Ministerio de la Protección Social-Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales.	Una muestra de trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia (universo de 6796.459 trabajadores en octubre de 2009).	Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial	Condiciones intralaborales: - Demandas del trabajo (cuantitativas, carga mental, emocionales, responsabilidad del cargo, demandas ambientales y esfuerzo físico, jornada de trabajo, consistencia de rol, influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral. - Control (autonomía sobre el trabajo, oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas, participación y manejo del cambio, claridad de rol, capacitación) - Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo (características del	- Intralaboral: Forma A: 123 Forma B: 97 - Extralaboral: 31	Escala tipo Likert de 5 puntos que va desde siempre hasta nunca	Alfa de Cronbach igual a 0.88	N/E

Autor(es )	Año	País	Universidad o instituto	Muestra	Nombre de la escala	Factores	No. De ítems	Opciones de respuesta	Confiabilidad	Validez
						liderazgo, relaciones sociales en el trabajo, retroalimentación del desempeño, relación con subordinados) - Recompensa (Reconocimiento y compensación, pertenencia a la organización y trabajo que realiza) Condiciones extralaborales: - Tiempo fuera del trabajo - Relaciones familiares - Comunicación y relaciones interpersonales - Situación económica del grupo familiar - Características de la vivienda y entorno - Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo - Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda. Condiciones individuales: - Información sociodemográfica -				

Autor(es)	Año	País	Universidad o instituto	Muestra	Nombre de la escala	Factores	No. De ítems	Opciones de respuesta	Confiabilidad	Validez
						Información ocupacional				
Pando, M., Varillas, W., Aranda, C. & Elizalde, F.	2016	Perú	Universidad de Guadalajara, Centro Universitario de Ciencias de la Salud, Departamento de Salud Pública & Universidad Nacional Mayor de San Marcos.	542 trabajadores peruanos	Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo	-Condiciones del lugar de trabajo -Carga de trabajo -Contenido y características de la tarea -Exigencias laborales -Papel laboral y desarrollo de carrera -Interacción social y aspectos organizacionales -Satisfacción con la remuneración del rendimiento	46	5 opciones de respuesta tipo Likert Nunca (0) a Siempre (4)	Alfa de Cronbach global = .9	Validez interjueces (no reporta cuantos) Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) que tuvo un valor de 0,9, con una 'esfericidad de la prueba de Bartlett's' de 10295,9 y una significancia de 0,0 varianza explicada de 58,9%
Ferrari, L., Filippi, G., Córdoba, E., Cebey, M. C., Napoli, M. L., Trotta, M. F., Bordalejo, M. P. &	2016	Argentina	Universidad de Buenos Aires	873 trabajadores de organizaciones públicas de Argentina	Cuestionario de evaluación de factores psicosociales (CFAP)	-Exigencias Psicológicas del puesto -Trabajo Activo -Inseguridad -Apoyo Social y Calidad del liderazgo -Doble Presencia -Estima -Seguridad Laboral -Condiciones Laborales -Sintomatología -Accidentes y enfermedades -Motivación Laboral.	64	NE	Alfa de Cronbach global = .68	KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) fue de 0,918 Esfericidad de Bartlett (chi-cuadrado=16.688,166; p < . 01) Varianza explicada 54.15%

Autor(es)	Año	País	Universidad o instituto	Muestra	Nombre de la escala	Factores	No. De ítems	Opciones de respuesta	Confiabilidad	Validez
Furman, J.										
Moreno, M., Mejias, A. Rodríguez, E.	2008	España	Universidad de Carabobo	90 trabajadores de PYMES	ISTAing	-Integración con la organización -Influencia en el trabajo -Exigencias psicológicas	12	NE	Alfa de Cronbach global = .564	KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) fue .730 Tres dimensiones que explican el 61% de la varianza
Moreno Alested, L., Vaca Morales, S., Martínez Changua, D., Suasnavas Bermúdez, P., Cárdenas Moncayo, I. & Gómez García, A.	2018	Ecuador	Ministerio de Salud Pública, Universidad Internacional SEK & Universidad de Especialidades Espíritu Santo	3.225 trabajadores, el 68% fueron hombres y 32% mujeres.	Cuestionario para el Diagnóstico de Riesgos Psicosociales	-Carga y ritmo de trabajo -Desarrollo de competencias -Liderazgo -Margen acción y control -Organización del trabajo -Recuperación -Soporte y apoyo -Acoso discriminatorio -Acoso laboral -Acoso sexual -Adicción al trabajo -Condiciones de trabajo -Doble presencia -Estabilidad laboral -Salud auto percibida	58	Cuatro opciones de respuesta tipo Likert. Donde 4= Completamente de acuerdo, 3 = Parcialmente de acuerdo, 2 = Poco de acuerdo y 1 = En desacuerdo)	Alfa de Cronbach global = .968	KMO fue de 0,980 (>0,50) y esfericidad de Bartlett de 93818,0 con una significancia de 0,000 (<0,05). Varianza explicada del 53%
Escribà-Agüir, V., Más Pons, R.	2001	España	Escuela Valenciana de Estudios para la Salud	330 profesionales de enfermería	Job Content Questionnaire (JCQ) adaptado al español	-Demanda -Control -Apoyo social	29	Cuatro opciones de respuesta tipo Likert. De 1 =	NE	NE



Autor(es )	Año	País	Universidad o instituto	Muestra	Nombre de la escala	Factores	No. De ítems	Opciones de respuesta	Confiabilidad	Validez
& Flores Reus E.								Totalmente en desacuerdo a 4= Totalmente de acuerdo.		
Alvarado , R., Marchetti, N., Villalón, M., Hirmas, M. & Pastorino , M.	2009	Chile	Universidad de Chile	1087 trabajadores de diferentes empresas (332 hombres y 755 mujeres)	Versión media del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo Copsoq-Istas 21	-Exigencias Psicológicas del puesto -Trabajo Activo -Apoyo Social en la empresa y Calidad del liderazgo -Compensaciones -Doble presencia	73	Cinco opciones de respuesta tipo Likert de 0 a 4.	Alfa de Cronbach entre .6 y .8 por dimensión	KMO = .902 y Esfericidad de Bartlett p<0,001. Se obtuvieron 19 factores que explican el 62,2% de la varianza.

Nota: NE: No específica

Fuente: Elaboración propia

## **9.2 Resultados de la 2° Etapa: Determinación de los Factores de la Escala**

A continuación, se presentan los factores por los cuales quedo compuesta la escala FRP-DEC. En la primera columna se encuentra el grupo de acuerdo con la clasificación proporcionada por la NOM-035-STPS-2018, mientras que en la segunda se encuentran los factores o dominios por las cuales está conformada la escala. Cabe mencionar que la NOM-035-STPS-2018 presenta diez dominios o factores, en este caso se tomó la decisión de separar el factor 10 de la norma el cual se llama Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad laboral, ya que está realizando la medición de dos constructos, por esta razón la escala presenta once factores. Se tomó la decisión de nombrar a los factores de la Escala FRP-DEC tomando como base a la NOM-035-STPS-2018, los factores que cambiaron su nombre son el factor 1, 2, 4, 6, 7, 9, 10 y 11 (véase la tabla 5).

**Tabla 5.** *Nombre de los factores para la Escala FRP-DEC.*

Grupo	Dominios según la NOM-035	Grupos de la Escala FRP-DEC	Factores de la escala FRP-DEC
G1. Ambiente de trabajo	1. Condiciones en el ambiente de trabajo	G1. Ambiente de trabajo	F1. Condiciones desfavorables en el ambiente de trabajo
G2. Factores propios de la actividad	2. Carga de trabajo	G2. Factores propios de la actividad	F2. Cargas de trabajo excesivas
	3. Falta de control sobre el trabajo		F3. Falta de control sobre el trabajo
G3. Organización del tiempo de trabajo	4. Jornadas de trabajo	G3. Organización del tiempo de trabajo	F4. Jornadas de trabajo excesivas
	5. Interferencia en la relación trabajo-familia.		F5. Interferencia en la relación trabajo-familia.
G4. Liderazgo y relaciones en el Trabajo	6. Liderazgo	G4. Liderazgo y relaciones en el Trabajo	F6. Liderazgo negativo
	7. Relaciones en el trabajo		F7. Relaciones negativas en el trabajo
	8. Violencia laboral		F8. Violencia laboral
G5. Entorno Organizacional Favorable	9. Reconocimiento del desempeño	G5. Entorno Organizacional	F9. Insuficiente reconocimiento del desempeño
	10. Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad		F10. Insuficiente sentido de pertenencia
			F11. Inestabilidad laboral

### 9.3 Resultados de la tercera Etapa: Aplicación de Redes Semánticas Naturales

Para la aplicación de la técnica se establecieron dos estímulos por cada factor, uno positivo y uno negativo. El estímulo positivo de cada factor implica mayor riesgo, mientras que el negativo implica menor riesgo. En total, se aplicaron 23 estímulos, los cuales se dividieron en dos versiones con la finalidad de que no fuese repetitivo para los participantes contestar los estímulos.

En la tabla 6 se pueden observar con más detalle los estímulos, aquellos que tienen un asterisco son los que corresponden a una de las versiones, mientras que los que no lo tienen corresponden a la segunda versión que se aplicó, la única excepción es el estímulo distractor, ya que este se incluyó en ambas versiones.

**Tabla 6.** Estímulos por factor de la Escala FRP-DEC.

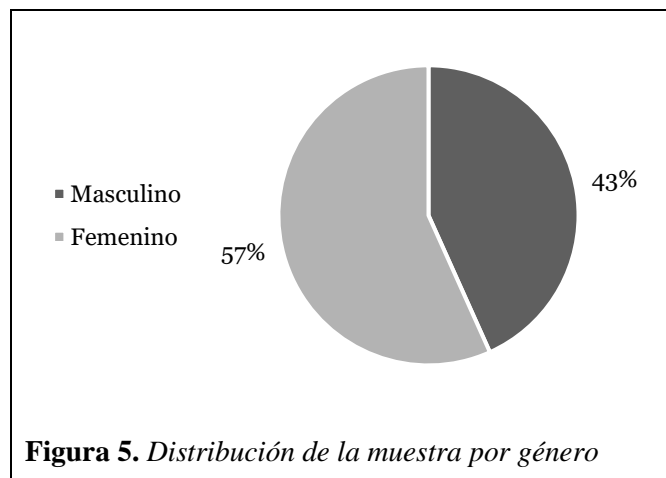
Factor	Estímulo positivo	Estimulo negativo
F1. Condiciones desfavorables en el ambiente de trabajo	Las condiciones en mi trabajo son inseguras y peligrosas cuando...*	En mi trabajo me siento seguro y sin peligro cuando...
F2. Cargas de trabajo excesivas	Cuando tengo demasiada carga de trabajo me siento...*	Si tengo poca carga de trabajo, me siento...
F3. Falta de Control sobre el Trabajo	Si no tengo control sobre mis actividades laborales me siento...	Cuando tomo decisiones sobre mi trabajo me siento...*
F4. Jornadas de trabajo excesivas	Cuando trabajo más tiempo de mi horario establecido yo me siento...	Cuando mi horario de trabajo se respeta me siento...*
F5. Interferencia en la relación trabajo-familia.	Cuando constantemente debo atender responsabilidades laborales durante el tiempo en el	Cuando mi trabajo no interfiere con mi vida familiar, me siento...

Factor	Estímulo positivo	Estimulo negativo
	que estoy con mi familia, me siento...*	
F6. Liderazgo negativo	Una persona que tiene un jefe agresivo actúa...	Una persona que es tratada con respeto por su jefe actúa...*
F7. Relaciones negativas en el trabajo	Una persona que no recibe apoyo de sus compañeros de trabajo se siente...*	Una persona que es apoyada por sus compañeros de trabajo se siente...
F8. Violencia laboral	Un trabajador que es agredido se siente...	Una persona que no recibe agresiones se siente...*
F9. Insuficiente reconocimiento del desempeño	Una persona que no es reconocida por su trabajo se siente...*	Cuando reconocen mi trabajo me siento...
F10. Insuficiente sentido de pertenencia	Cuando no me siento parte de la empresa, yo actúo...	Cuando me comprometo con mi trabajo yo actúo...*
F11. Inestabilidad laboral	Un empleo que es considerado inestable es...*	Para mi tener un empleo que es considerado estable me hace sentir...
Estímulo distractor	Para mí un buen trabajo debe ser...	

\*Estímulos que fueron aplicados en la versión 2

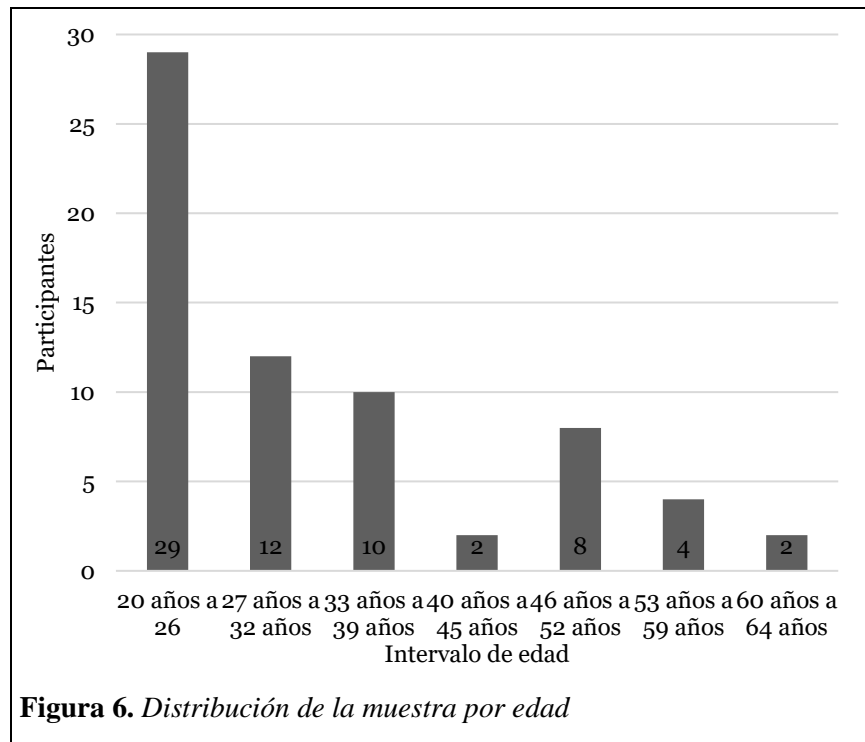
### 9.3.1 Características de la Muestra de la Aplicación de las Redes Semánticas Naturales

A continuación, se presentan las características descriptivas de la muestra, así como los resultados de las RSN tras la aplicación de la técnica, correspondientes al estímulo positivo y el estímulo negativo que comprende cada uno de los factores de la Escala FRP-DEC. El total de la muestra para la aplicación de las redes semánticas fue de  $n=67$  (100%) participantes, de los cuales  $n=38$  (57%) son del género femenino y  $n=29$  (33%) pertenecen al género masculino (véase en la figura 5).



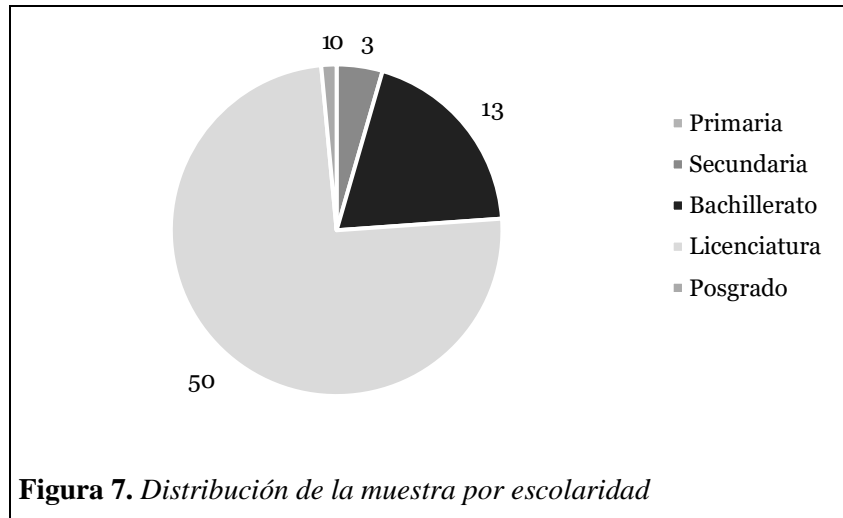
#### Edad

En cuanto a la edad de los participantes se obtuvo una media de edad de 32.7 años, con un mínimo de 20 años y un máximo de 61 años y una desviación estándar (DE) de 11.47. De igual forma se observa que la mayor parte de la muestra (43%) se encuentra en un rango de edad de 20 a 26 años ( $n=20$ ), mientras que el menor porcentaje (3%) corresponde al rango de 40 a 45 años ( $n=2$ ) y de 60 a 64 años ( $n=2$ ) respectivamente (véase la figura 6).



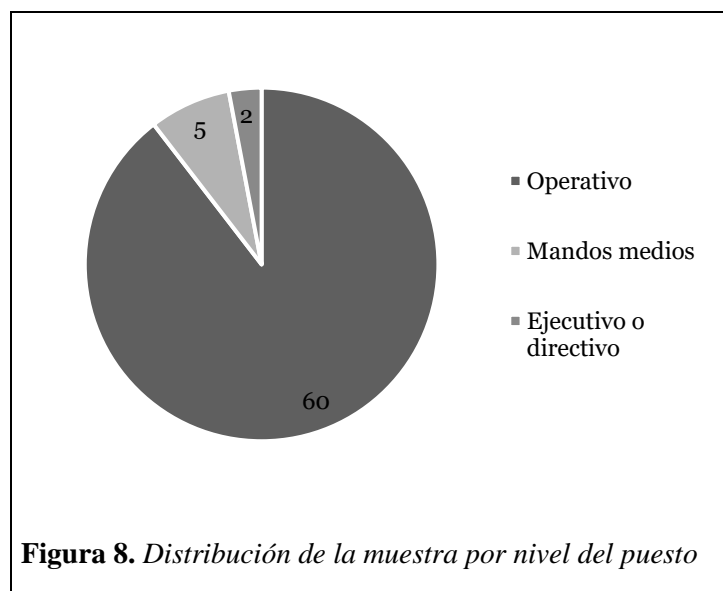
### **Escolaridad**

La muestra compuesta por los 67 participantes arrojó que el 4% (n=3) cuenta con Secundaria, el 19% (n=13) tiene una escolaridad de Bachillerato, el 75% (n=50) de la muestra cuenta con Licenciatura y sólo el 2% (n=1) cuenta con Posgrado. En la figura 7 se observa que el grado de estudios “Licenciatura” es el representativo de la muestra.



### Puesto

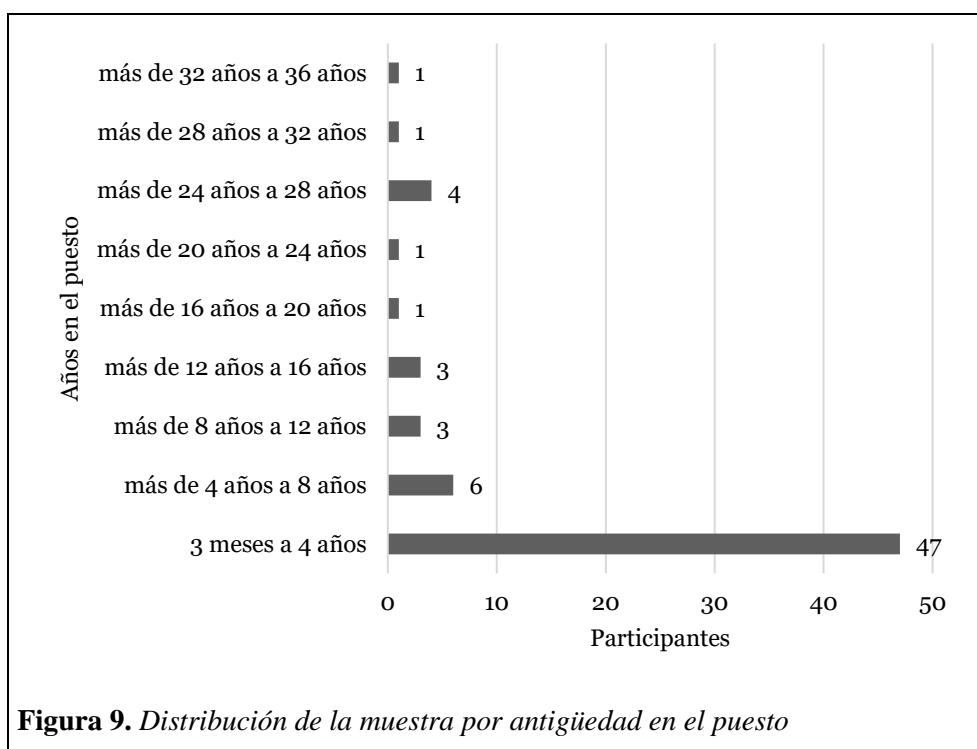
En cuanto al puesto desempeñado por los 67 participantes, se tomó la decisión de agruparlos por niveles; operativo, mandos medios y ejecutivo o directivo. En la figura 8 se puede observar que el 90% de los participantes tenían un puesto de nivel operativo (n =60), mientras que el 7% tenía un puesto en mandos medios (n=5) y el 3% desempeñaba un puesto ejecutivo o directivo (n=2).





### Antigüedad en el Puesto

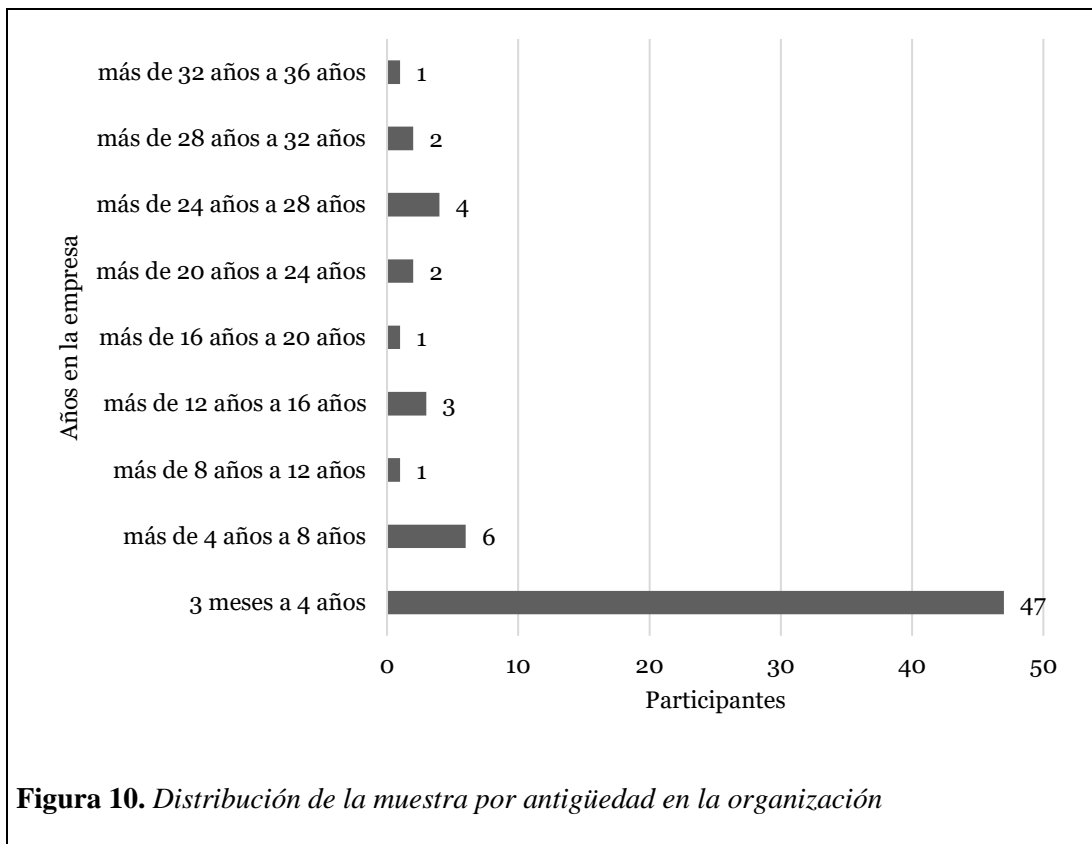
En la figura 9 se puede observar que la mayoría de los participantes (70%) tenía de 3 meses a 4 años laborando en su puesto de trabajo (n=47), mientras que el 30% restante se distribuyó en los siguientes intervalos; 9% de 4 a 8 años (n=6), de 8 a 12 años y de 12 a 16 años 4% (n=3) para ambos casos, para el intervalo de 24 a 28 años (n=4) corresponde al 6%, mientras que el 7% restante se distribuyó en los intervalos de 16 a 20 años, de 20 a 24 años, de 28 años a 32 años y de 32 a 36 años (n=1) para cada uno.



### Antigüedad en la Empresa

En cuanto a la antigüedad que tienen los participantes en la organización en la que laboran se observa que el 70% de la muestra tenía laborando de 3 meses a 4 años (n=47), mientras que el 9% se encontraba laborando de 4 a 8 años (n=6), el 6% se tenía de 24 a 28 años

laborando (n=4), el 4% tenía de 12 a 16 años laborando, en cuanto a los intervalos de 20 a 24 años (n=2) y de 28 años a 32 años (n=2) corresponde al 3% para cada uno, por último el 5% restante se distribuyó entre los intervalos de 8 a 12 años (n=1), de 16 a 20 años (n=1) y de 32 a 36 años (n=1) (véase la figura 10).



### **9.3.2 Resultados de las Redes Semánticas Naturales por Factor**

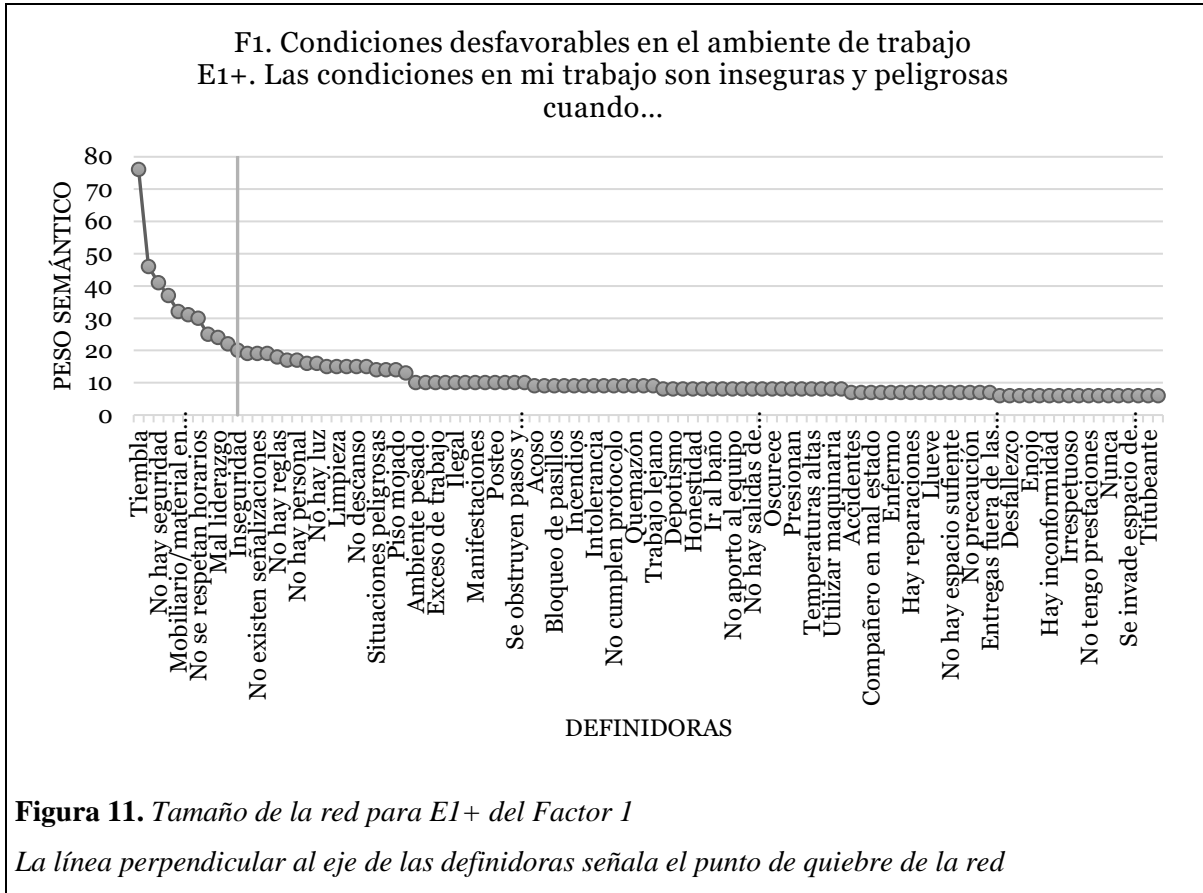
En este apartado se reportan los resultados obtenidos a través de la técnica de redes semánticas naturales. Se reporta cada uno de los ocho factores de riesgo psicosocial, así como los tres factores que evalúan el entorno organizacional. La estructura que se tomó para reportar los resultados fue la siguiente: nombre del factor, así como su definición, después el estímulo positivo y luego el estímulo negativo. Para cada estímulo se reporta la descripción de los resultados, acompañado de la figura del tamaño de la red, una tabla con las definidoras del factor, que incluyen su peso semántico y la distancia semántica cuantitativa, por último, se muestra la figura del núcleo de la red del factor.

#### **F1. Condiciones desfavorables en el ambiente de trabajo**

Se refieren a condiciones peligrosas e inseguras o deficientes e insalubres; es decir, a las condiciones del lugar de trabajo, que bajo ciertas circunstancias exigen del trabajador un esfuerzo adicional de adaptación (STPS, 2018).

#### **Estímulo positivo: Las condiciones en mi trabajo son inseguras y peligrosas cuando...**

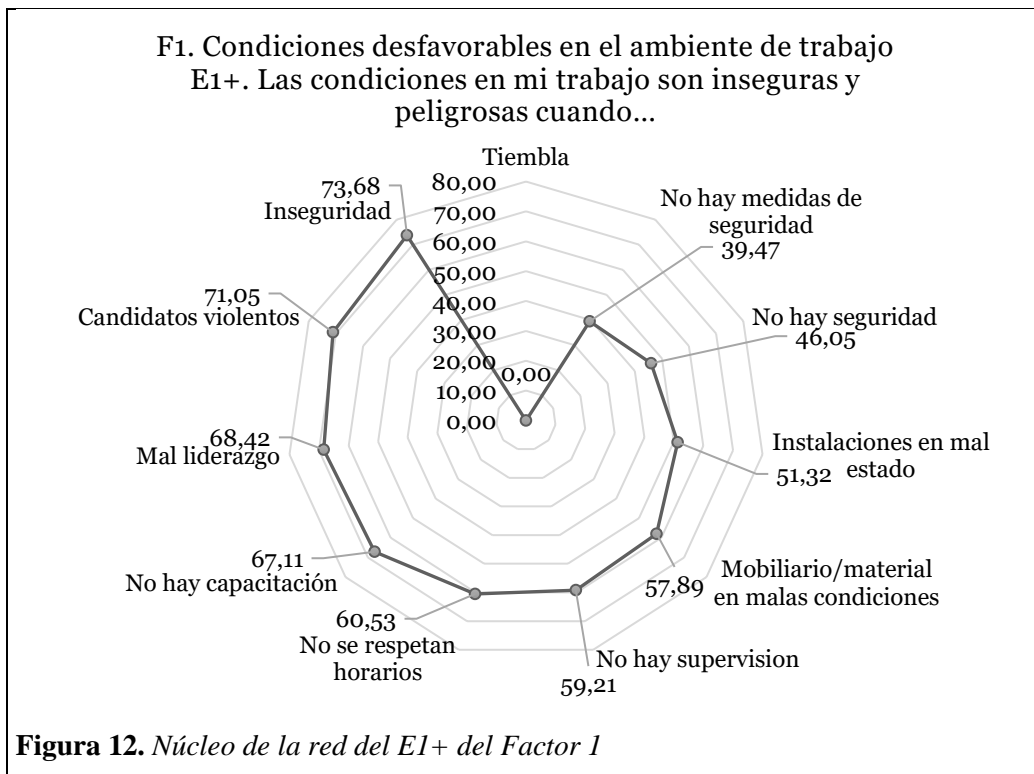
En cuanto al estímulo positivo se obtuvieron un total de 104 definidoras. El punto de quiebre se ubicó en la definidora “Inseguridad” con un peso semántico de 26.32 (véase la Figura 11.). El tamaño de la red fue de 11 definidoras (véase la Tabla 7), de las cuales la que tuvo mayor peso semántico fue “Tiembla”, seguida de “No hay seguridad” (véase la Figura 12.)



**Tabla 7. Palabras definidoras para el estímulo positivo para el factor Condiciones desfavorables en el ambiente de trabajo.**

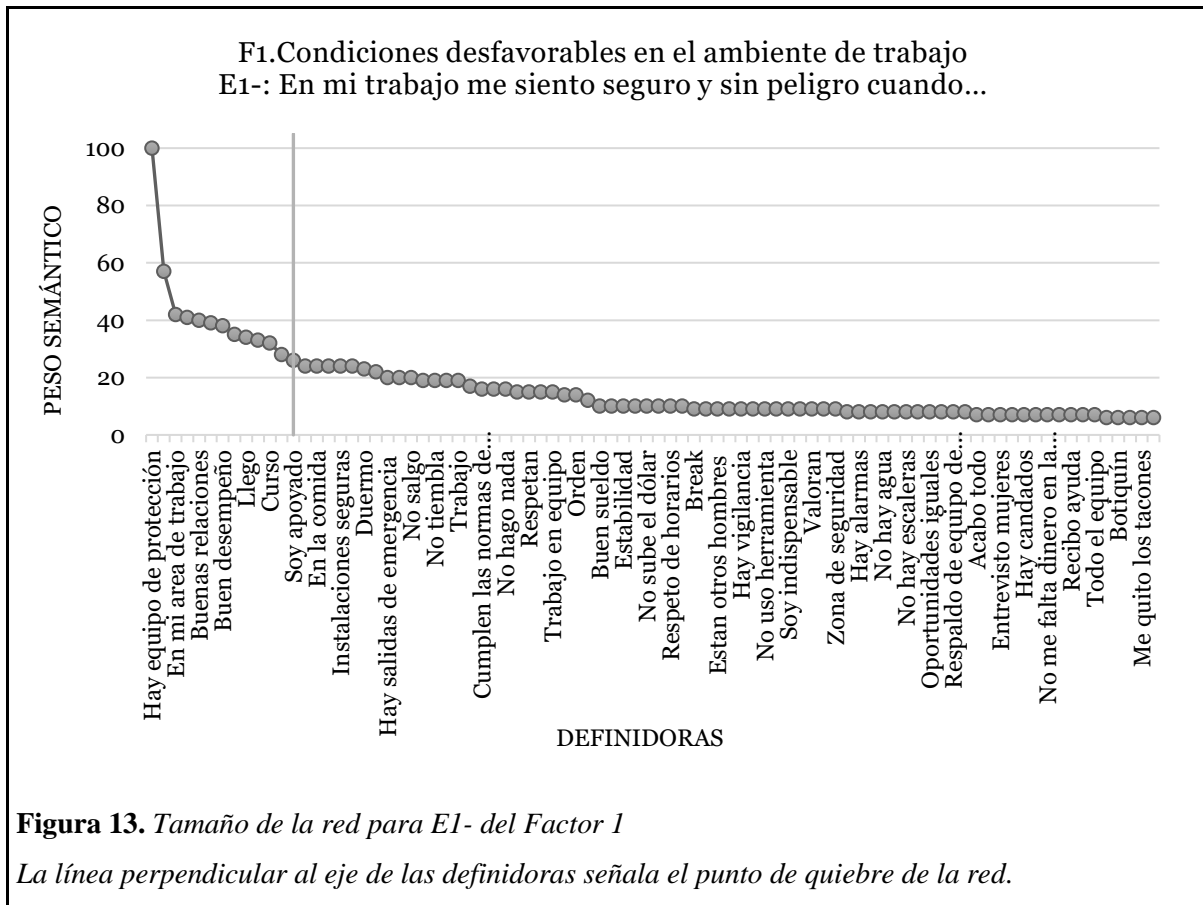
NR	PS	DSC
Tiembla	76	100.00
No hay medidas de seguridad	46	60.53
No hay seguridad	41	53.95
Instalaciones en mal estado	37	48.68
Mobiliario/material en malas condiciones	32	42.11
No hay supervisión	31	40.79
No se respetan horarios	30	39.47
No hay capacitación	25	32.89
Mal liderazgo	24	31.58
Candidatos violentos	22	28.95
Inseguridad	20	26.32

*Nota:* NR: Núcleo de la Red; PS: Peso Semántico; DSC: Distancia Semántica Cuantitativa



**Estímulo negativo: En mi trabajo me siento seguro y sin peligro cuando...**

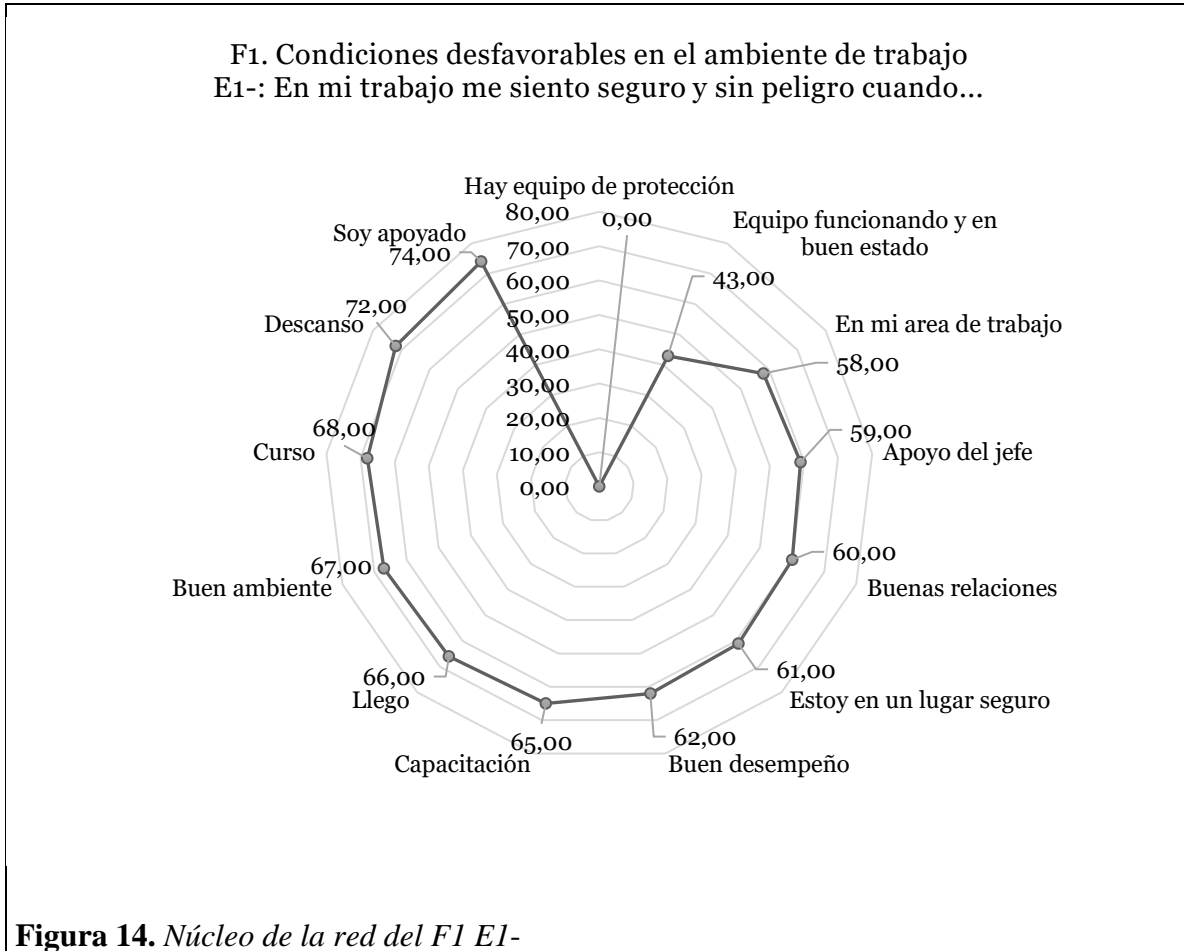
Los datos obtenidos del estímulo negativo para el factor Condiciones desfavorables en el ambiente de trabajo fueron los siguientes: El tamaño de la red o valor J fue un total de 86 definidoras (véase Figura 13), el punto de quiebre se ubicó en la definidora “Soy apoyado” con un peso semántico de 26. El núcleo de la red se conformó por 13 definidoras (véase Figura 14) de las cuales el mayor peso semántico correspondió a las definidoras de “hay equipo de protección”, “equipo funcionando y en buen estado” y “estoy en mi área de trabajo” (véase Tabla 8).



**Tabla 8.** Palabras definidoras para el estímulo negativo del factor Condiciones desfavorables en el ambiente de trabajo.

NR	PS	DSC
Hay equipo de protección	100	100.00%
Equipo funcionando y en buen estado	57	57.00%
En mi área de trabajo	42	42.00%
Apoyo del jefe	41	41.00%
Buenas relaciones	40	40.00%
Estoy en un lugar seguro	39	39.00%
Buen desempeño	38	38.00%
Capacitación	35	35.00%
Llego	34	34.00%
Buen ambiente	33	33.00%
Curso	32	32.00%
Descanso	28	28.00%
Soy apoyado	26	26.00%

Nota: NR: Núcleo de la Red; PS: Peso Semántico; DSC: Distancia Semántica Cuantitativa

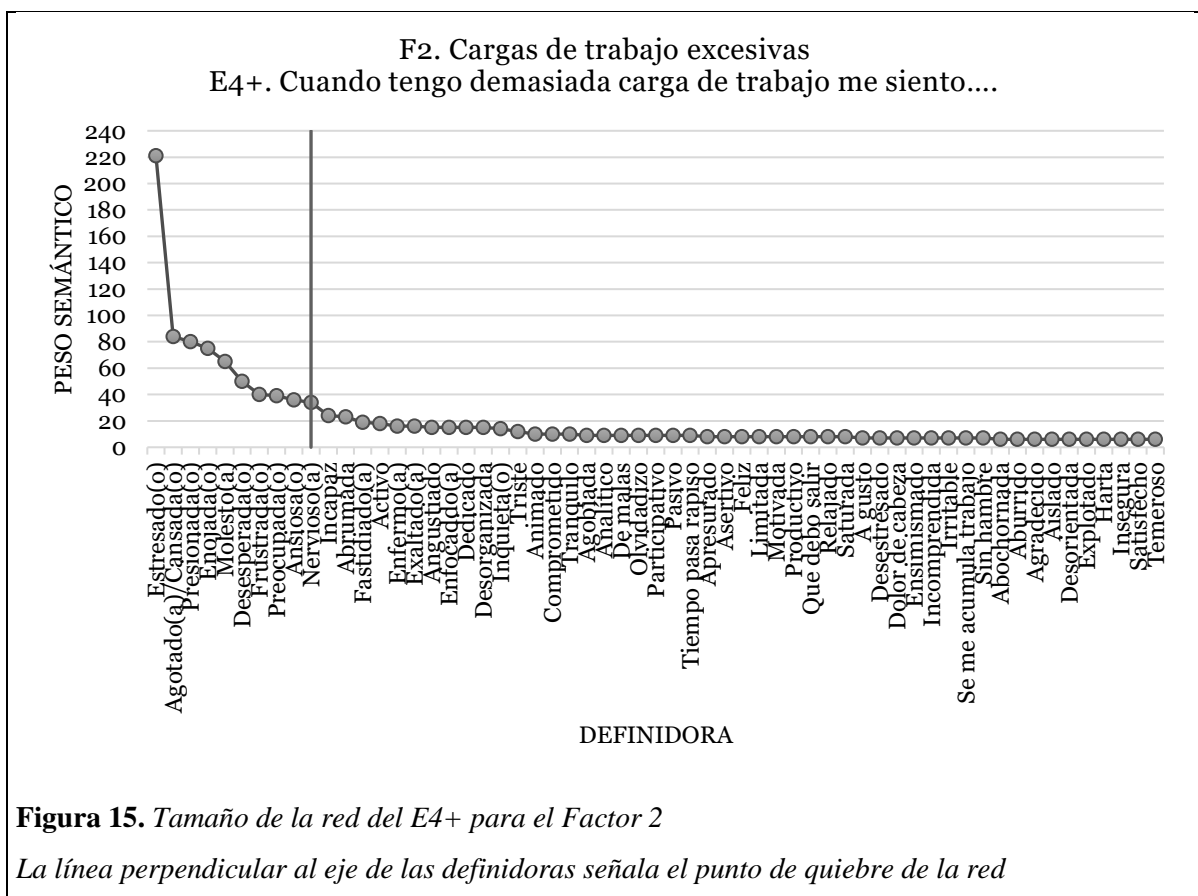


## F2. Cargas de trabajo excesivas.

Se refieren a las exigencias que el trabajo impone al trabajador y que exceden su capacidad, pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, así como cargas contradictorias o inconsistentes (STPS, 2018).

**Estímulo positivo: Cuando tengo demasiada carga de trabajo me siento...**

Los datos obtenidos del estímulo positivo para el factor Cargas de trabajo excesivas fueron los siguientes: El tamaño de la red o valor J fue un total de 59 definidoras (véase Figura 15), el punto de quiebre se ubicó en la definidora “Nervioso(a)” con un peso semántico de 34. El núcleo de la red se conformó por 10 definidoras (véase la Tabla 9), de las cuales el mayor peso semántico correspondió a las definidoras de “Estresado(a)”, “Agotado(a)/Cansada(o)” y “Presionada(o)” (véase Figura 16)



**Figura 15.** Tamaño de la red del E4+ para el Factor 2

La línea perpendicular al eje de las definidoras señala el punto de quiebre de la red

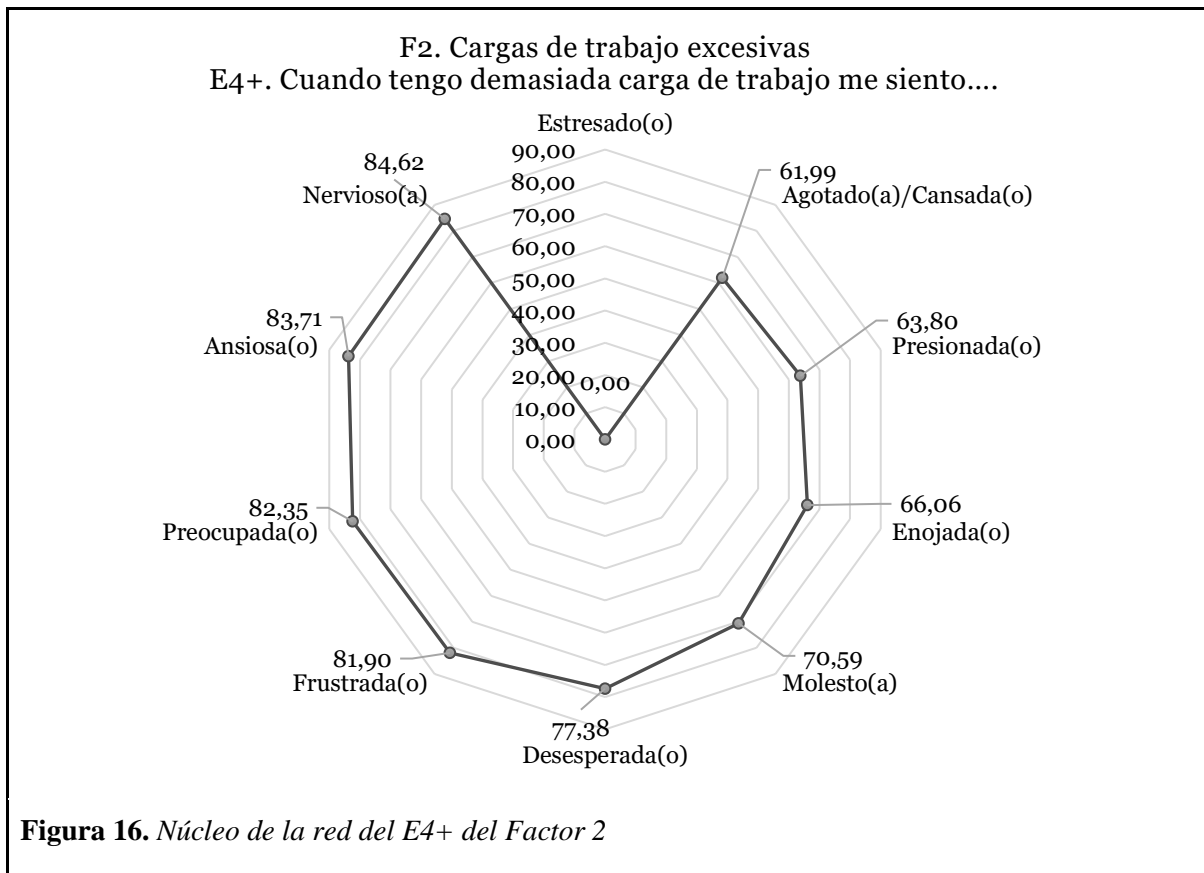
**Tabla 9.** Palabras definidoras para el estímulo positivo para el factor Cargas de trabajo excesivas.

	NR	PS	DSC
Estresado(o)		221	100 %
Agotado(a)/Cansada(o)		84	38,01%



Presionada(o)	80	36,20%
Enojada(o)	75	33,94%
Molesto(a)	65	29,41%
Desesperada(o)	50	22,62%
Frustrada(o)	40	18,10%
Preocupada(o)	39	17,65%
Ansiosa(o)	36	16,29%
Nervioso(a)	34	15,38%

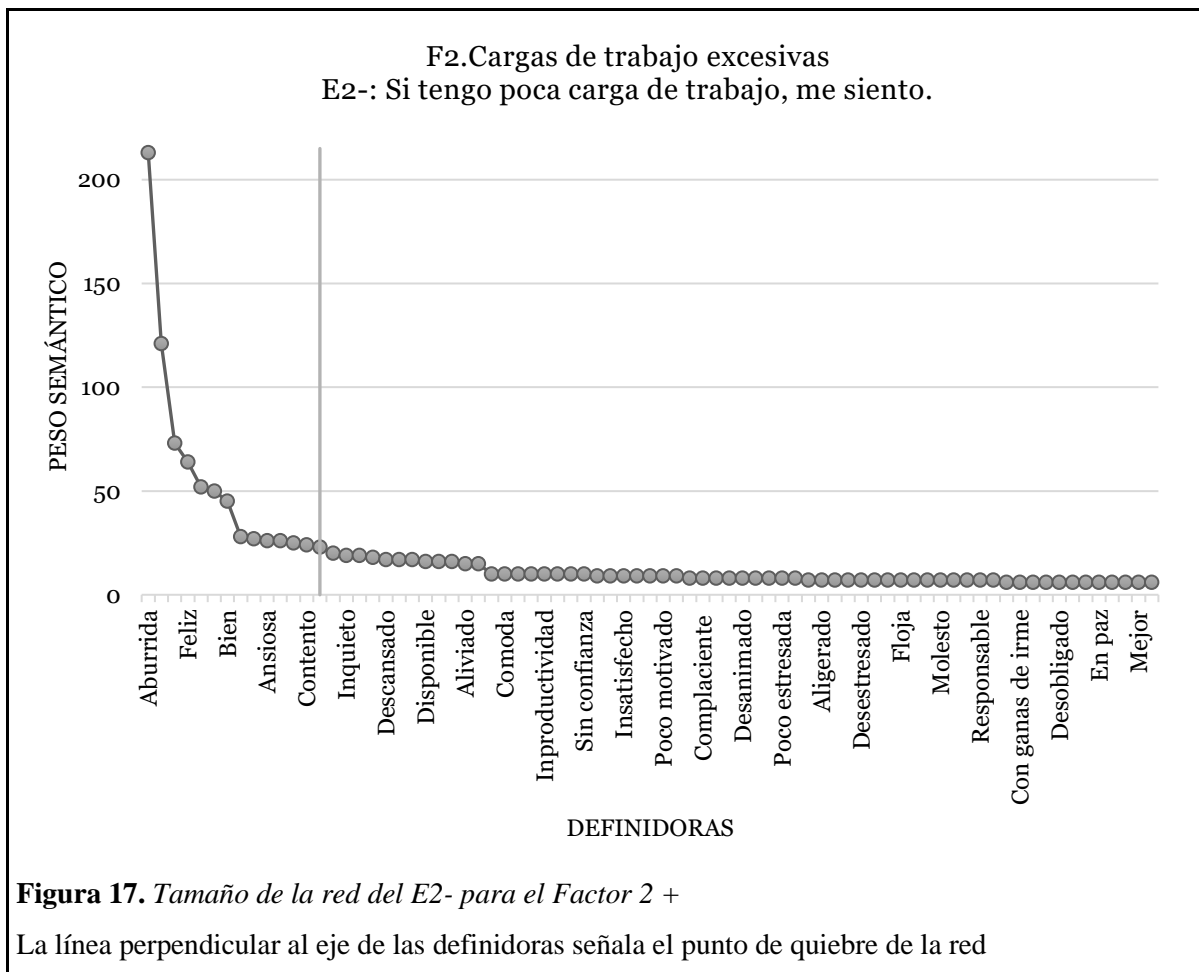
Nota: NR: Núcleo de la Red; PS: Peso Semántico; DSC: Distancia Semántica Cuantitativa



**Estímulo negativo: Si tengo poca carga de trabajo, me siento...**

Los datos obtenidos del estímulo negativo para el factor Cargas de trabajo excesivas fueron los siguientes: El tamaño de la red o valor J fue un total de 77 definidoras (véase Figura 17), el punto de quiebre se ubicó en la definidora “Bien” con un valor de 45. El núcleo de la

red se conformó por 14 definidoras (véase la Tabla 10) de las cuales el mayor peso semántico correspondió a las definidoras de “aburrido”, “relajado” y “tranquilo” (véase Figura 18).

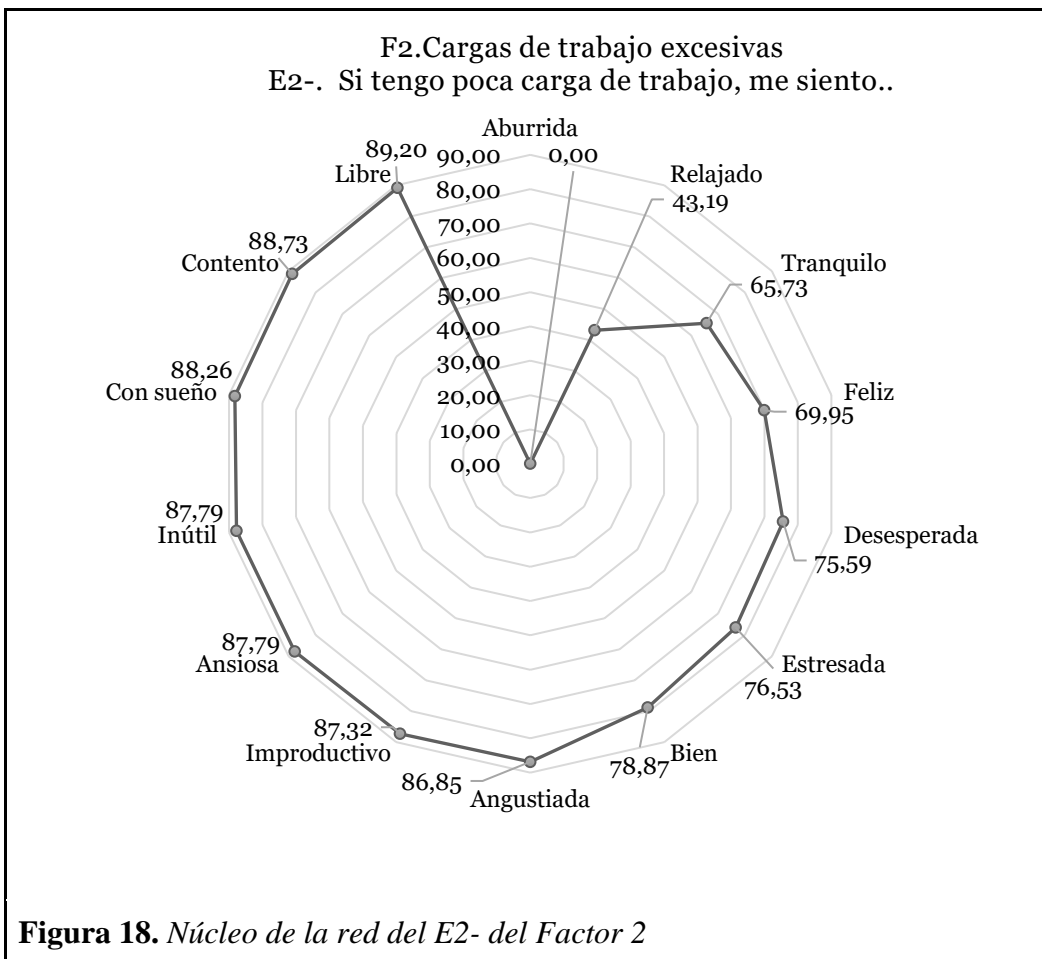


**Tabla 10.** Palabras definidoras para el estímulo negativo para el factor Cargas de trabajo excesivas.

NR	PS	DSC
Aburrida (o)	213	100 %
Relajado (a)	121	56.81%
Tranquilo (a)	73	34.27%
Feliz	64	30.05%
Desesperada (o)	52	24.41%

Estresada (o)	50	23.47%
Bien	45	21.13%
Angustiada	28	13.15%
Improductivo	27	12.68%
Ansiosa	26	12.21%
Inútil	26	12.21%
Con sueño	25	11.74%
Contento	24	11.27%
Libre	23	10.80%

Nota: NR: Núcleo de la Red; PS: Peso Semántico; DSC: Distancia Semántica Cuantitativa

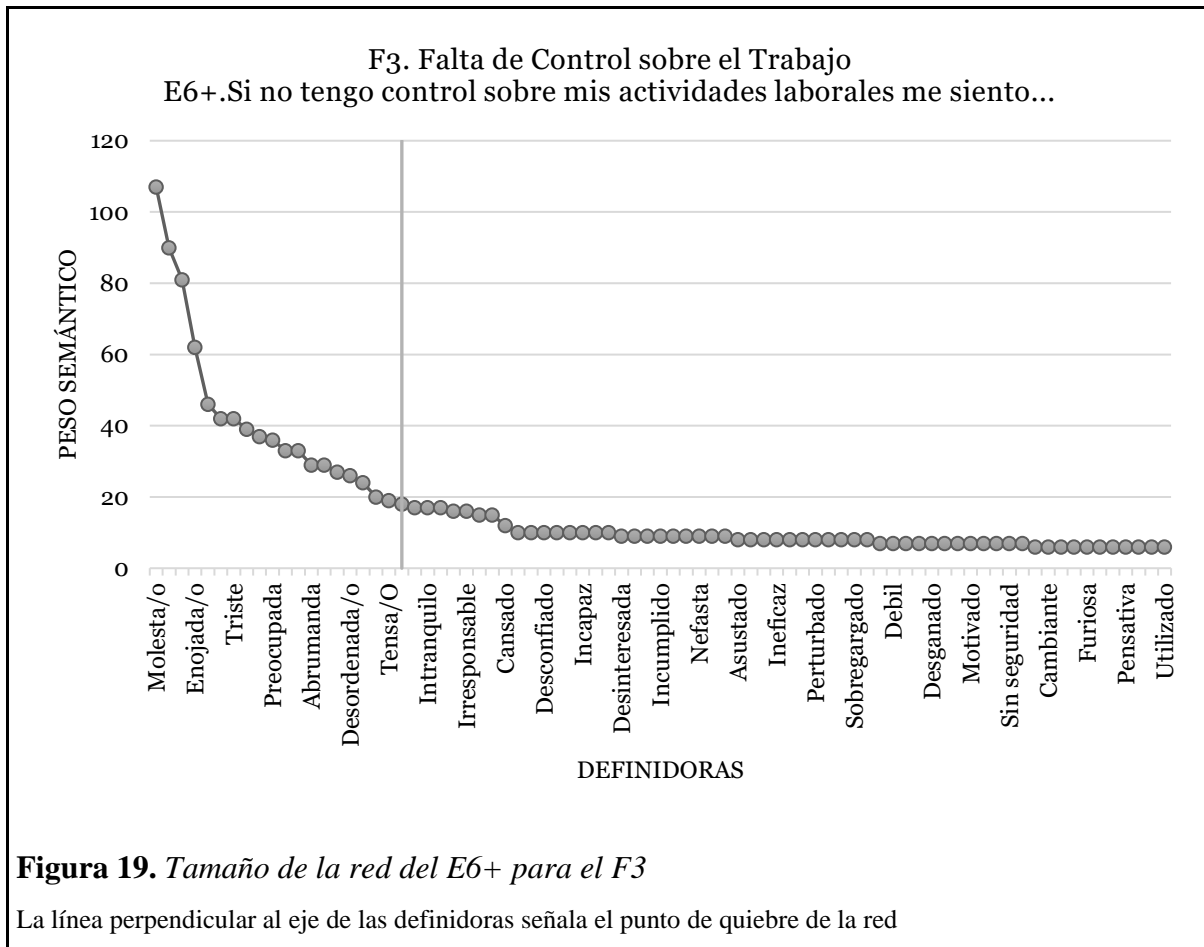


### **F3. Falta de control sobre el trabajo.**

La falta de control sobre el trabajo (STPS,2018) se denomina como la escasa o inexistente posibilidad que tiene el trabajador para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en la realización de sus actividades. Contrario a esto, la iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y el manejo del cambio y la capacitación son elementos que dan al trabajador la posibilidad de influir sobre su trabajo.

#### **Estímulo positivo: Si no tengo control sobre mis actividades laborales me siento...**

Los datos obtenidos del estímulo positivo para el factor Falta de control sobre el trabajo fueron los siguientes: El tamaño de la red o valor J fue un total de 79 definidoras (véase Figura 19), el punto de quiebre se ubicó en la definidora “Nervioso/a” con un valor de 20. El núcleo de la red se conformó por 18 definidoras (véase la Tabla 11), de las cuales el mayor peso semántico correspondió a las definidoras de “Molesto/a”, “Frustrado/a”, “Enojado/a” y “Ansioso/a” (véase Figura 20).

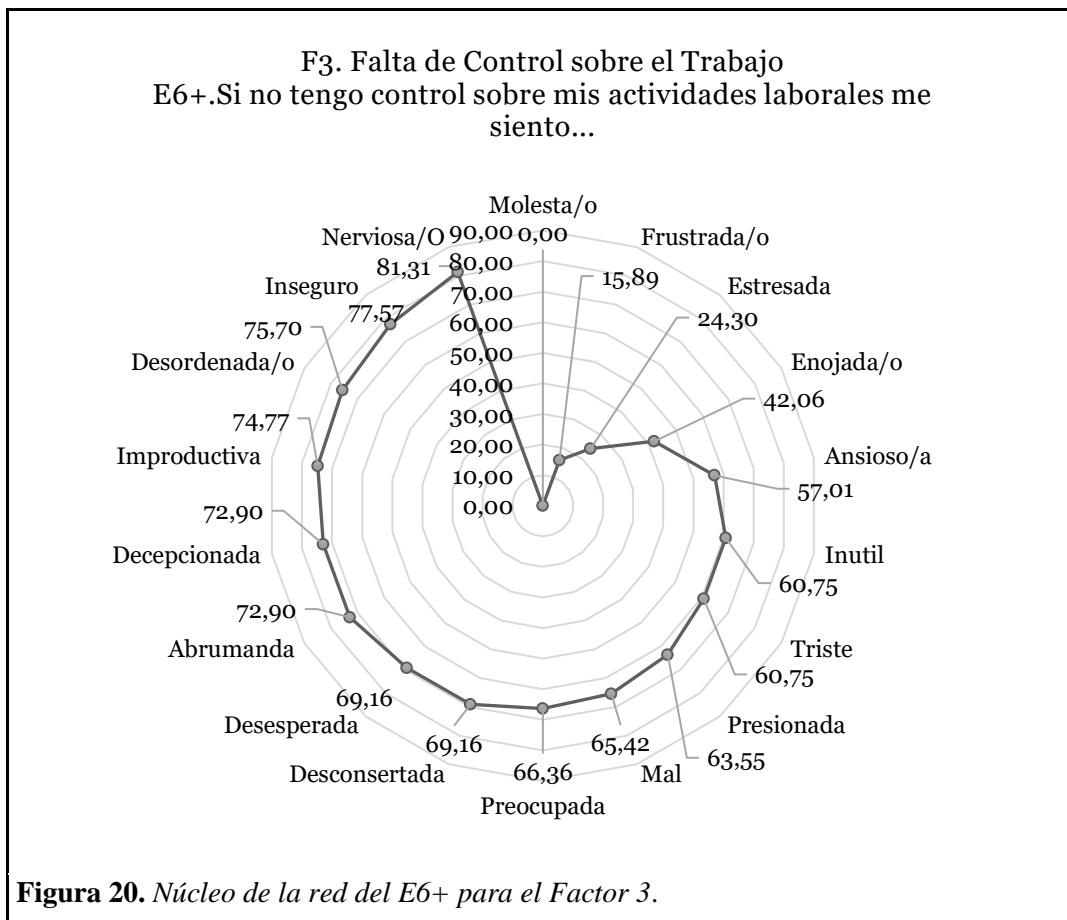


**Tabla 11.** *Palabras definidoras para el estímulo positivo para el factor Falta de control sobre el trabajo.*

NR	PS	DSC
Molesto/a	107	100%
Frustrado/a	90	84.1%
Estresada/o	81	75.7%
Enojada/o	62	57.9%
Ansioso/a	46	42.9%
Inútil	42	39.2%
Triste	42	39.2%
Presionada	39	36.4%
Mal	37	34.5%
Preocupada	36	33.6%
Desconcertada/o	33	30.8%
Desesperada/o	33	30.8%
Abrumado	29	27.1%
Decepcionado	29	27.1%

Improductivo	27	25.2%
Desordenado/a	26	24.3%
Inseguro/a	24	22.4%
Nerviosa/o	20	18.6%

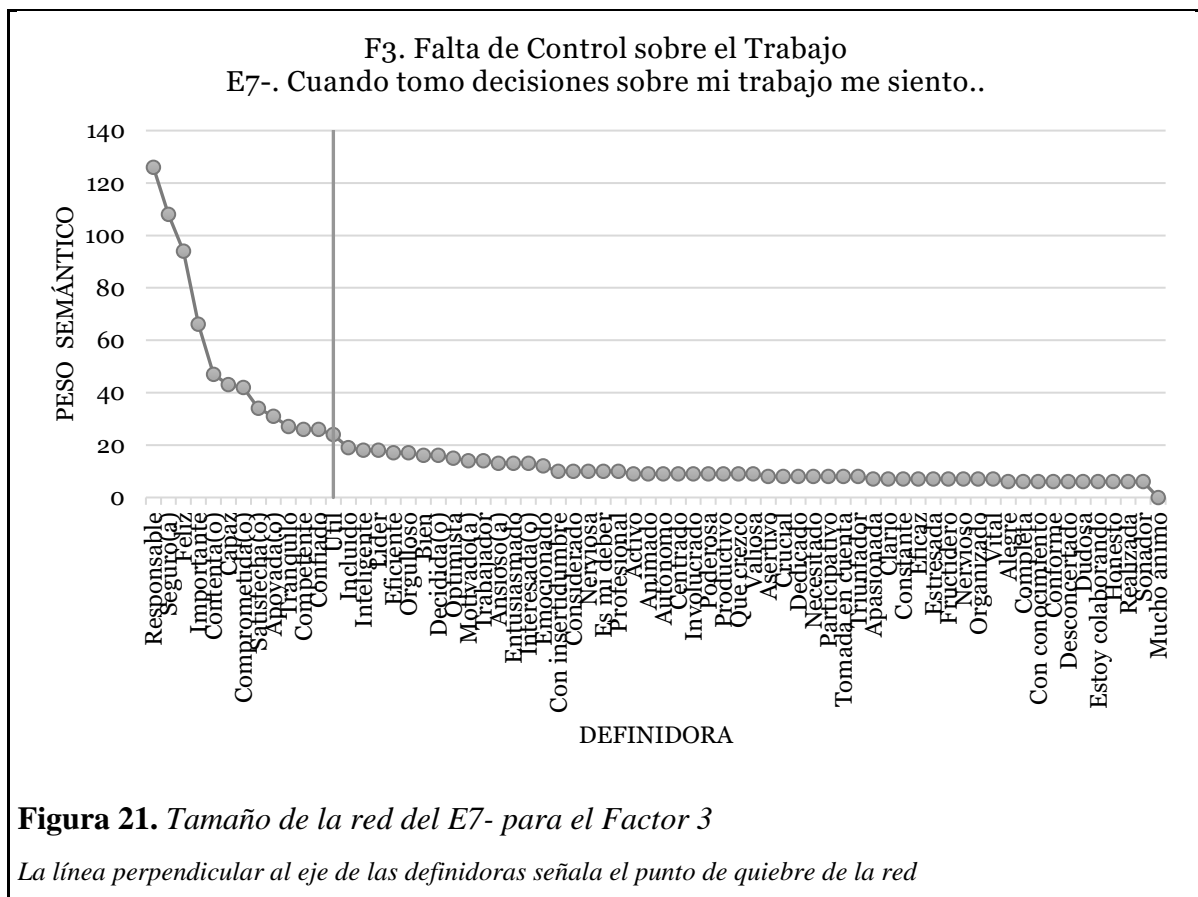
Nota: NR: Núcleo de la Red; PS: Peso Semántico; DSC: Distancia Semántica Cuantitativa



**Estímulo negativo: Cuando tomo decisiones sobre mi trabajo me siento.**

Los datos obtenidos del estímulo negativo para el factor Falta de control sobre el trabajo fueron los siguientes: El tamaño de la red o valor J fue un total de 68 definidoras (véase Figura 21), el punto de quiebre se ubicó en la definidora “Útil” con un peso semántico de 24. El núcleo de la red se conformó por 13 definidoras (véase la Tabla 12), de las cuales el

mayor peso semántico correspondió a las definidoras de “Responsable”, “Seguro(a)” y “Feliz” (véase Figura 22).



**Figura 21.** Tamaño de la red del E7- para el Factor 3

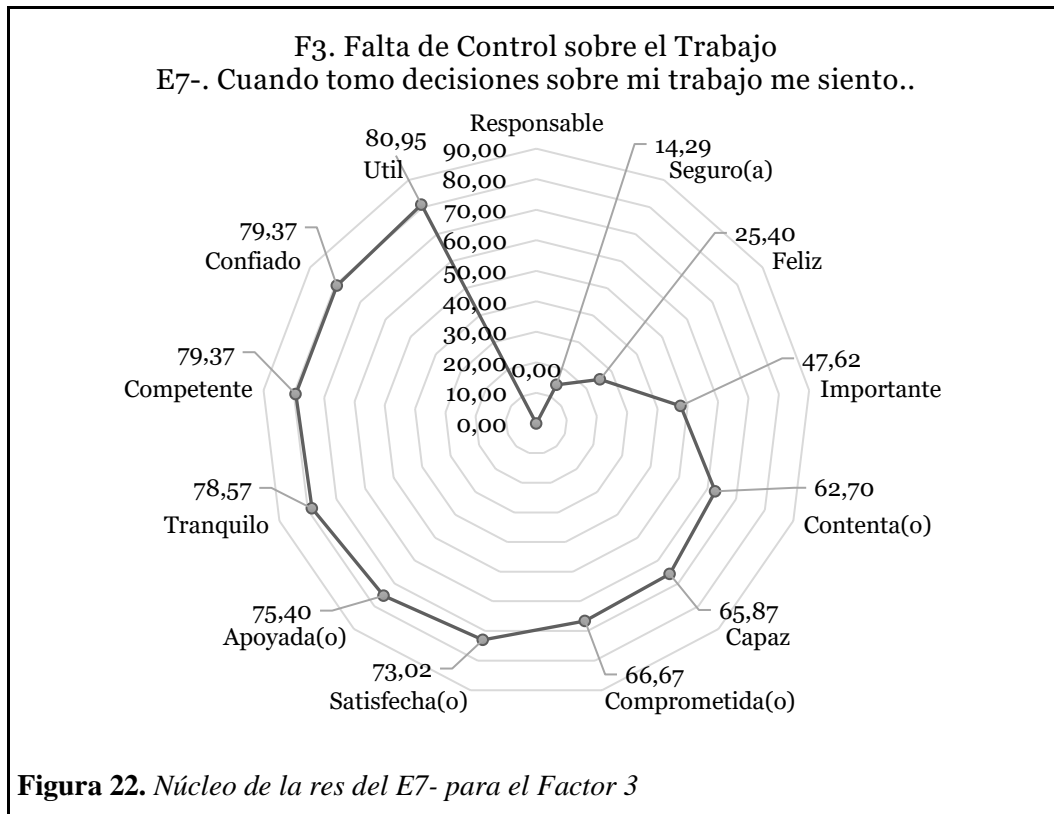
La línea perpendicular al eje de las definidoras señala el punto de quiebre de la red

**Tabla 12.** Palabras definidoras para el estímulo negativo para el factor Falta de control sobre el trabajo

NR	PS	DSC
Responsable	126	100 %
Seguro(a)	108	85,71%
Feliz	94	74,60%
Importante	66	52,38%
Contenta(o)	47	37,30%
Capaz	43	34,13%
Comprometida(o)	42	33,33%
Satisfecha(o)	34	26,98%
Apoyada(o)	31	24,60%
Tranquilo	27	21,43%

Competente	26	20,63%
Confiado	26	20,63%
Útil	24	19,05%

Nota: NR: Núcleo de la Red; PS: Peso Semántico; DSC: Distancia Semántica Cuantitativa



#### F4. Jornadas de Trabajo excesivas

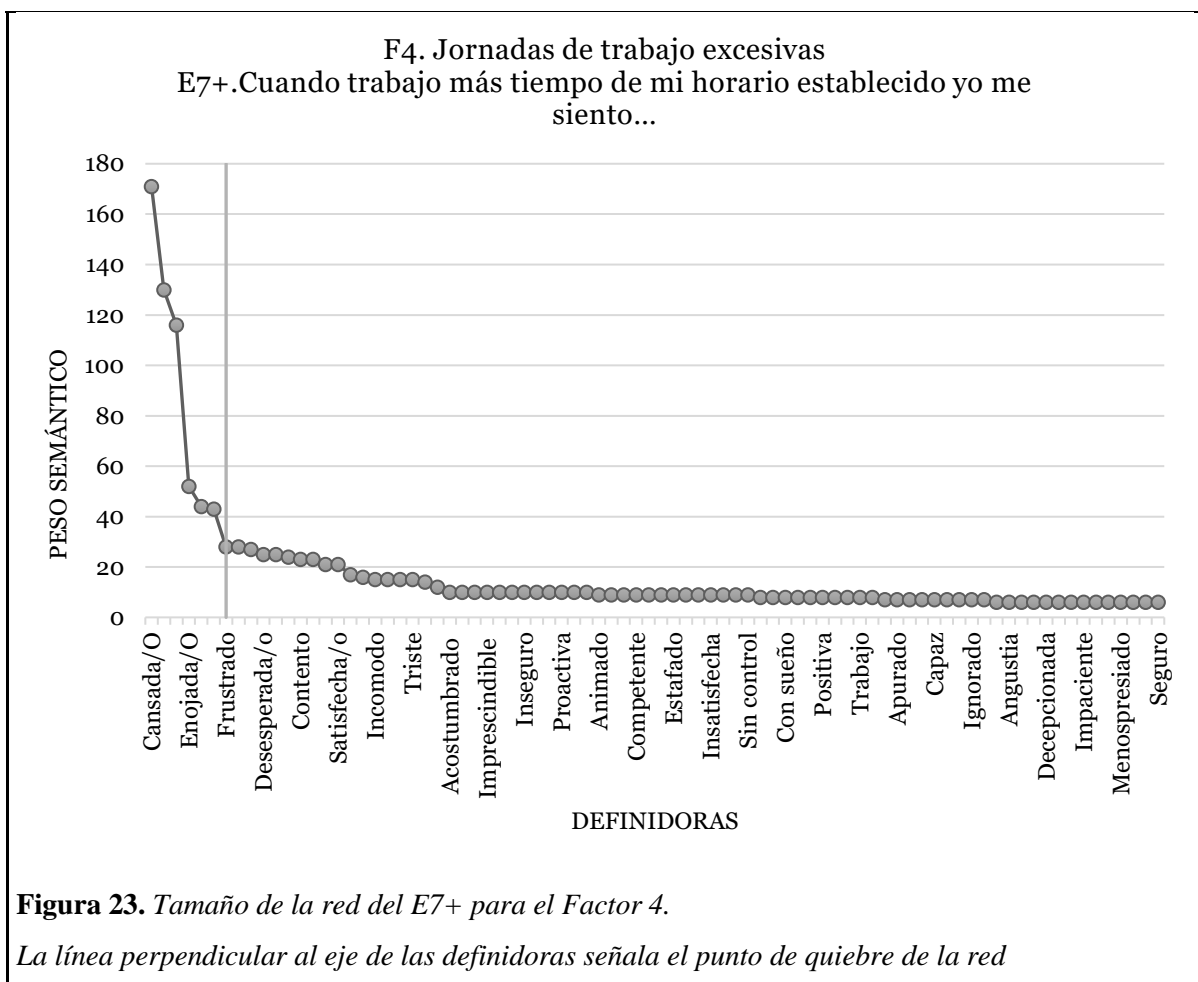
Según la STPS (2018) hace referencia a:

Turnos que exceden lo establecido en la Ley Federal del Trabajo. Representan una exigencia de tiempo laboral que se hace al trabajador en términos de la duración y el horario de la jornada, se convierte en factor de riesgo psicosocial cuando se trabaja con extensas jornadas, con frecuente rotación de turnos o turnos nocturnos, sin pausas y descansos periódicos claramente establecidos y ni medidas de prevención y protección del trabajador para detectar afectación de su salud, de manera temprana.



**Estímulo positivo: Cuando trabajó más tiempo de mi horario establecido y me siento...**

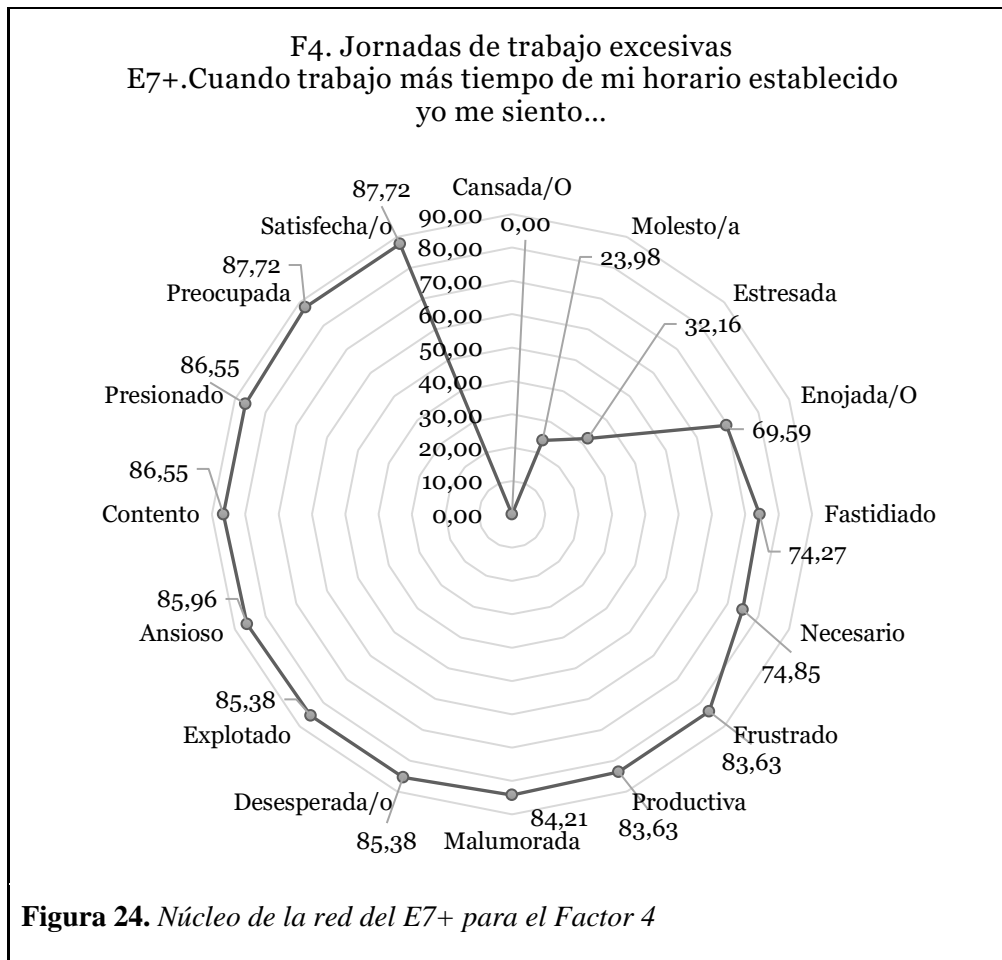
Los datos obtenidos del estímulo positivo para el factor Jornadas de trabajo excesivas fueron los siguientes: El tamaño de la red o valor J fue un total de 82 definidoras (véase Figura 23), el punto de quiebre se ubicó en la definidora “Frustrado/a” con un valor de 28. El núcleo de la red se conformó por 16 definidoras (véase la Tabla 13), de las cuales el mayor peso semántico correspondió a las definidoras de “Cansada/o”, “Molesta/o”, “Estresada/o” y “Enojada/o” (véase Figura 24).



**Tabla 13.** *Palabras definidoras para el estímulo positivo para el factor Jornadas de Trabajo excesivas.*

NR	PS	DSC
Cansada/O	171	100 %
Molesta/o	130	76.02%
Estresada	116	67.84%
Enojada/o	52	30.41%
Fastidiada/o	44	25.73%
Necesario	43	25.15%
Frustrado	28	16.37%
Productiva	28	16.37%
Malhumorada	27	15.79%
Desesperada/o	25	14.62%
Explotado	25	14.62%
Ansioso	24	14.04%
Contento	23	13.45%
Presionado	23	13.45%
Preocupada	21	12.28%
Satisfecha/o	21	12.28%

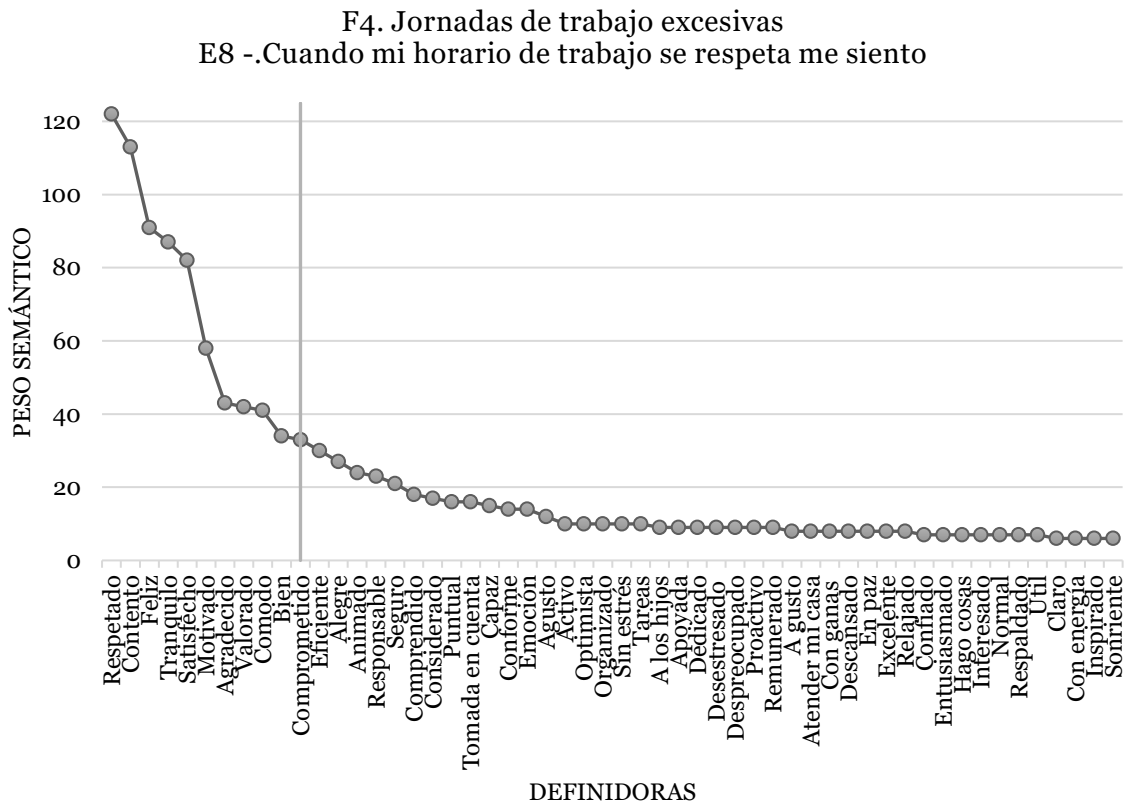
*Nota:* NR: Núcleo de la Red; PS: Peso Semántico; DSC: Distancia Semántica Cuantitativa  
Fuente: Elaboración Propia



**Estímulo negativo: Cuando tomo decisiones sobre mi trabajo me siento...**

Los datos obtenidos del estímulo negativo para el factor Jornadas de trabajo excesivas fueron los siguientes: El tamaño de la red o valor J fue un total de 54 definidoras (véase Figura 25), el punto de quiebre se ubicó en la definidora “Comprometido” con un valor de 33. El núcleo de la red se conformó por 11 definidoras (véase la Tabla 14), de las cuales el mayor peso semántico correspondió a las definidoras de “Respetado”, “Contento” y “Feliz” (véase Figura 26).

**Figura x.** Tamaño de la red del E8- para el Factor 4. +



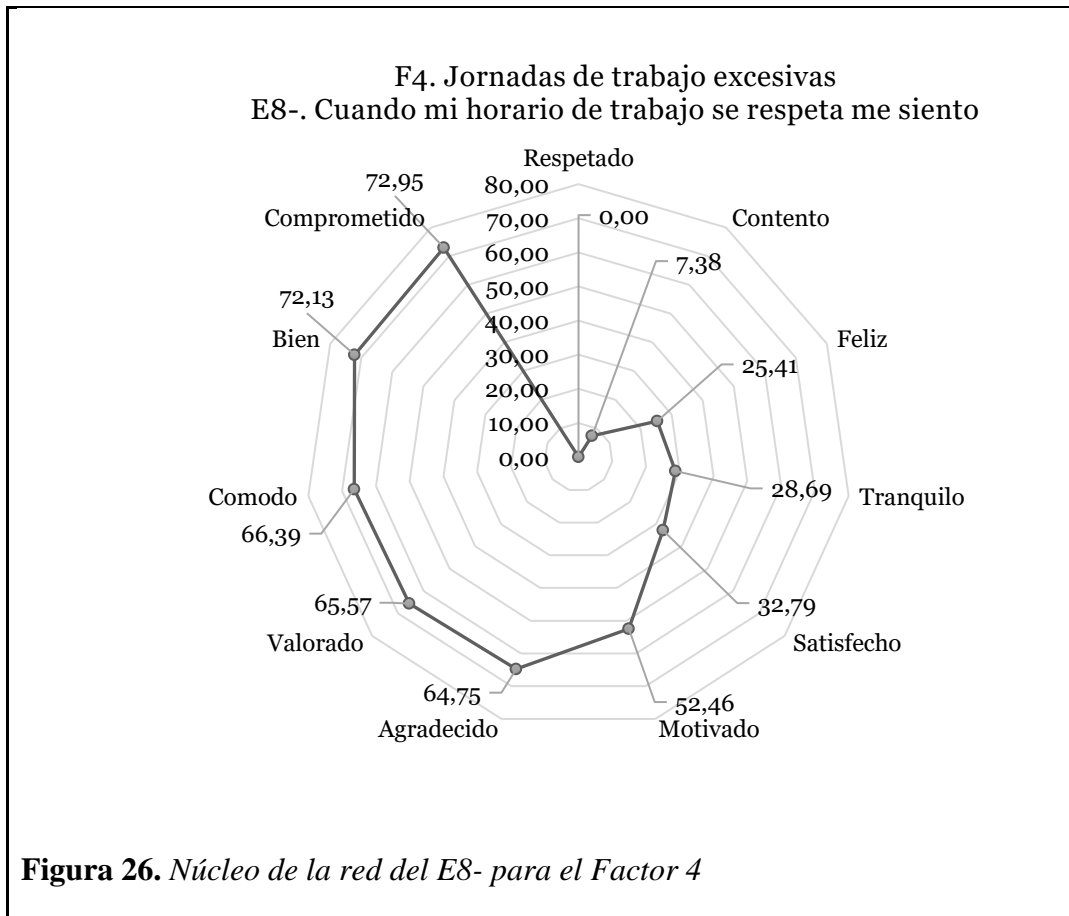
**Figura 25.** Tamaño de la red del E8- para el Factor 4

*La línea perpendicular al eje de las definidoras señala el punto de quiebre de la red*

**Tabla 14.** *Palabras definidoras para el estímulo negativo para el factor Jornadas de trabajo excesivas*

NR	PS	DSC
Respetado(a)	122	100 %
Contento(a)	113	92.62%
Feliz	91	74.59%
Tranquilo(a)	87	71.31%
Satisfecho(a)	82	67.21%
Motivado(a)	58	47.54%
Agradecido(a)	43	35.25%
Valorado(a)	42	34.43%
Cómodo(a)	41	33.61%
Bien	34	27.87%
Comprometido(a)	33	27.05%

*Nota:* NR: Núcleo de la Red; PS: Peso Semántico; DSC: Distancia Semántica Cuantitativa



### **F5. Interferencia en la relación trabajo-familia.**

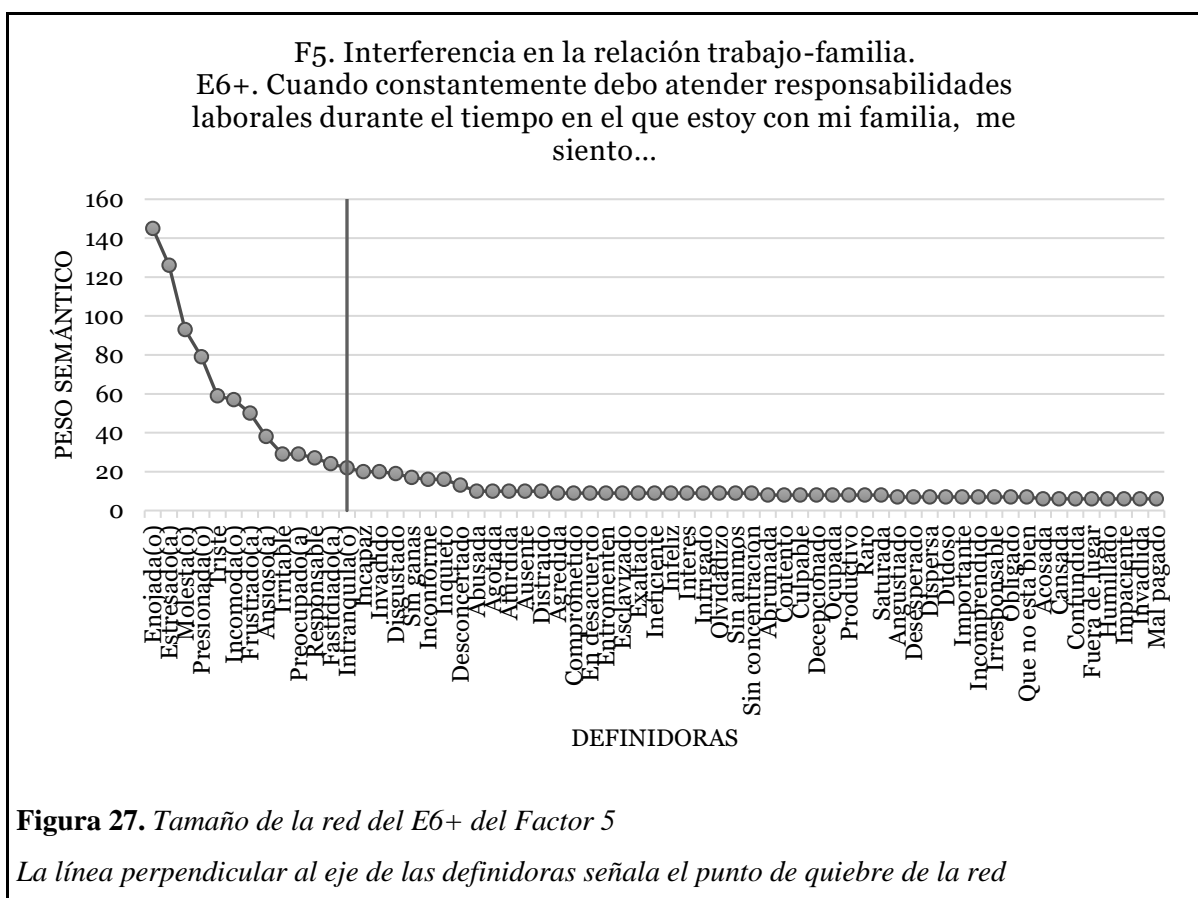
Según la STPS (2018) la interferencia en la relación trabajo-familia:

Surge cuando existe conflicto entre las actividades familiares o personales y las responsabilidades laborales; es decir, cuando de manera constante se tienen que atender responsabilidades laborales durante el tiempo dedicado a la vida familiar y personal, o se tiene que laborar fuera del horario de trabajo.

**Estímulo positivo: Cuando constantemente debo atender responsabilidades laborales durante el tiempo en el que estoy con mi familia, me siento.**

Los datos obtenidos del estímulo positivo para el factor Interferencia en la relación trabajo-familia fueron los siguientes: El tamaño de la red o valor J fue un total de 22 definidoras

(véase Figura 27), el punto de quiebre se ubicó en la definidora “Intranquilo” con un valor de 16. El núcleo de la red se conformó por 13 definidoras (véase la Tabla 15), de las cuales el mayor peso semántico correspondió a las definidoras de “Enojada(o)”, “Estresado(a)” y “Molesta(o)” (véase Figura 28).



**Tabla 15. Palabras definidoras para el estímulo positivo para el factor Interferencia en la relación trabajo-familia**

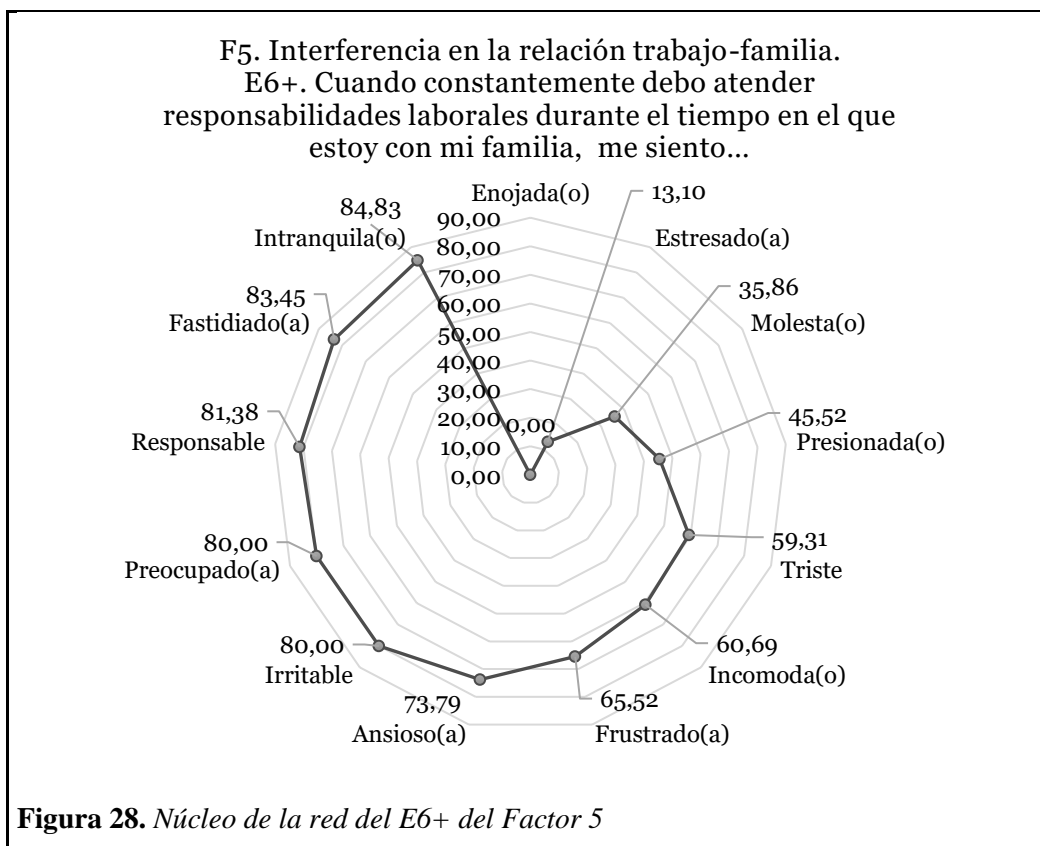
NR	PS	DSC
Enojada(o)	145	100%
Estresado(a)	126	86,90%
Molesta(o)	93	64,14%
Presionada(o)	79	54,48%

Triste	59	40,69%
Incómoda(o)	57	39,31%
Frustrado(a)	50	34,48%
Ansioso(a)	38	26,21%
Irritable	29	20,00%
Preocupado(a)	29	20,00%
Responsable	27	18,62%
Fastidiado(a)	24	16,55%
Intranquila(o)	22	15,17%

Nota: NR: Núcleo de la Red; PS: Peso Semántico; DSC:

Distancia Semántica Cuantitativa

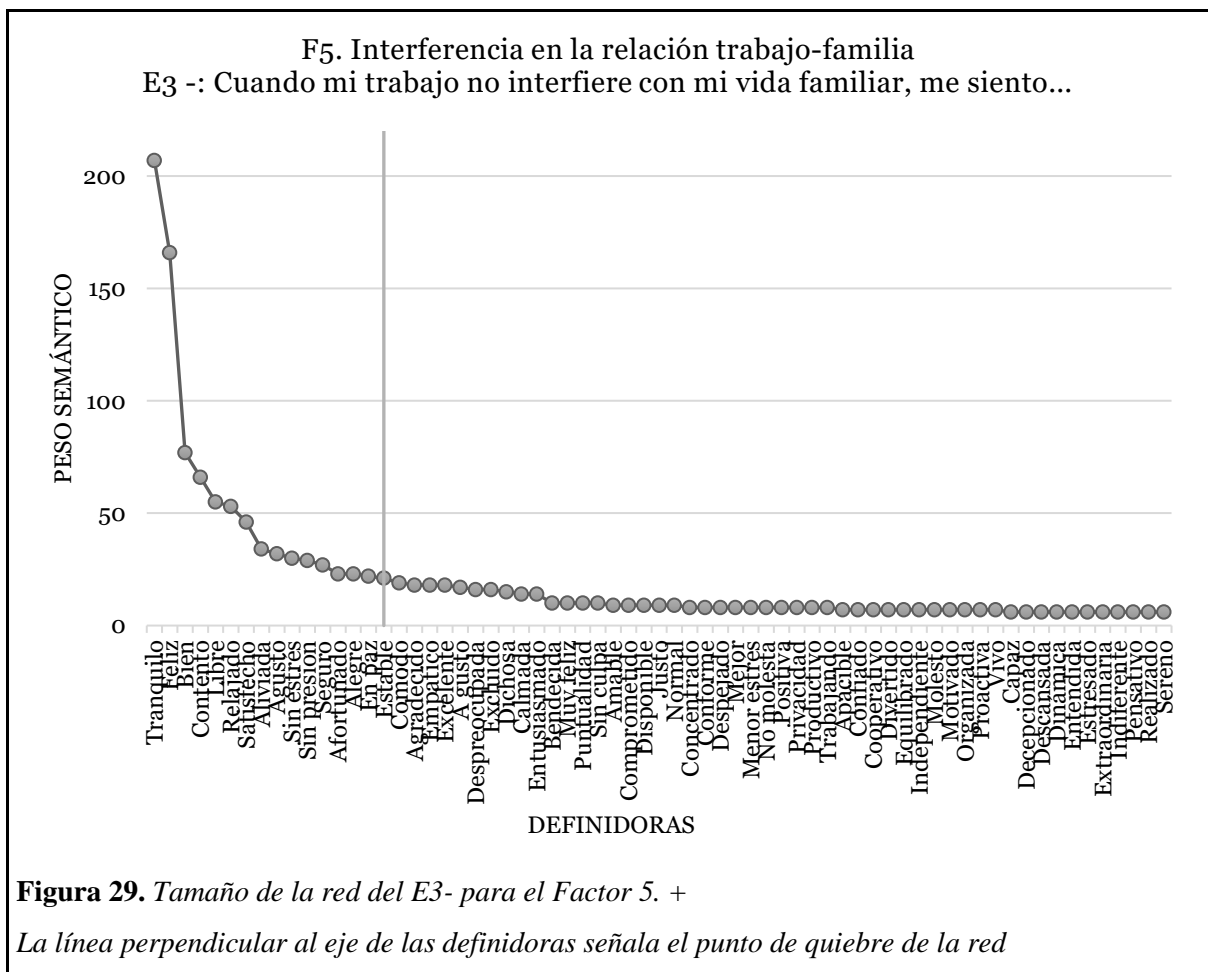
Fuente: Elaboración Propia





**Estímulo negativo: Cuando mi trabajo no interfiere con mi vida familiar, me siento...**

Los datos obtenidos del estímulo negativo para el factor Interferencia en la relación trabajo-familia fueron los siguientes: El tamaño de la red o valor J fue un total de 67 definidoras (véase Figura 29), el punto de quiebre se ubicó en la definidora “Estable” con un valor de 21. El núcleo de la red se conformó por 16 definidoras (véase la Tabla 16), de las cuales el mayor peso semántico correspondió a las definidoras de “Tranquilo”, “Feliz” y “Bien” (véase Figura 30).

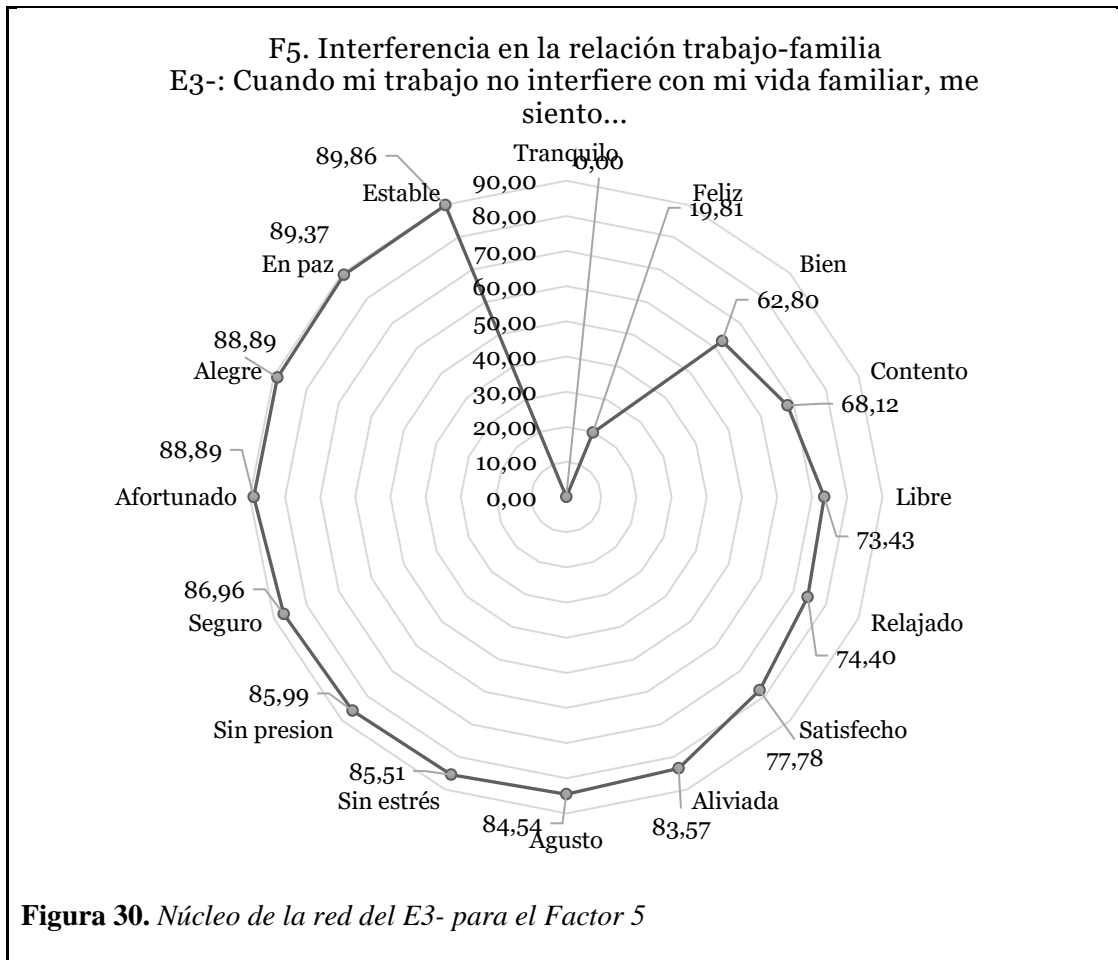


**Figura 29.** Tamaño de la red del E3- para el Factor 5. +  
La línea perpendicular al eje de las definidoras señala el punto de quiebre de la red

**Tabla 16.** *Palabras definidoras para el estímulo negativo para el factor Interferencia en la relación trabajo-familia*

NR	PS	DSC
Tranquilo(a)	207	100 %
Feliz	166	80.19%
Bien	77	37.20%
Contento(a)	66	31.88%
Libre	55	26.57%
Relajado(a)	53	25.60%
Satisfecho(a)	46	22.22%
Aliviada(o)	34	16.43%
A gusto	32	15.46%
Sin estrés	30	14.49%
Sin presión	29	14.01%
Seguro(a)	27	13.04%
Afortunado(a)	23	11.11%
Alegre	23	11.11%
En paz	22	10.63%
Estable	21	10.14%

*Nota:* NR: Núcleo de la Red; PS: Peso Semántico; DSC: Distancia Semántica Cuantitativa  
Fuente: Elaboración Propia



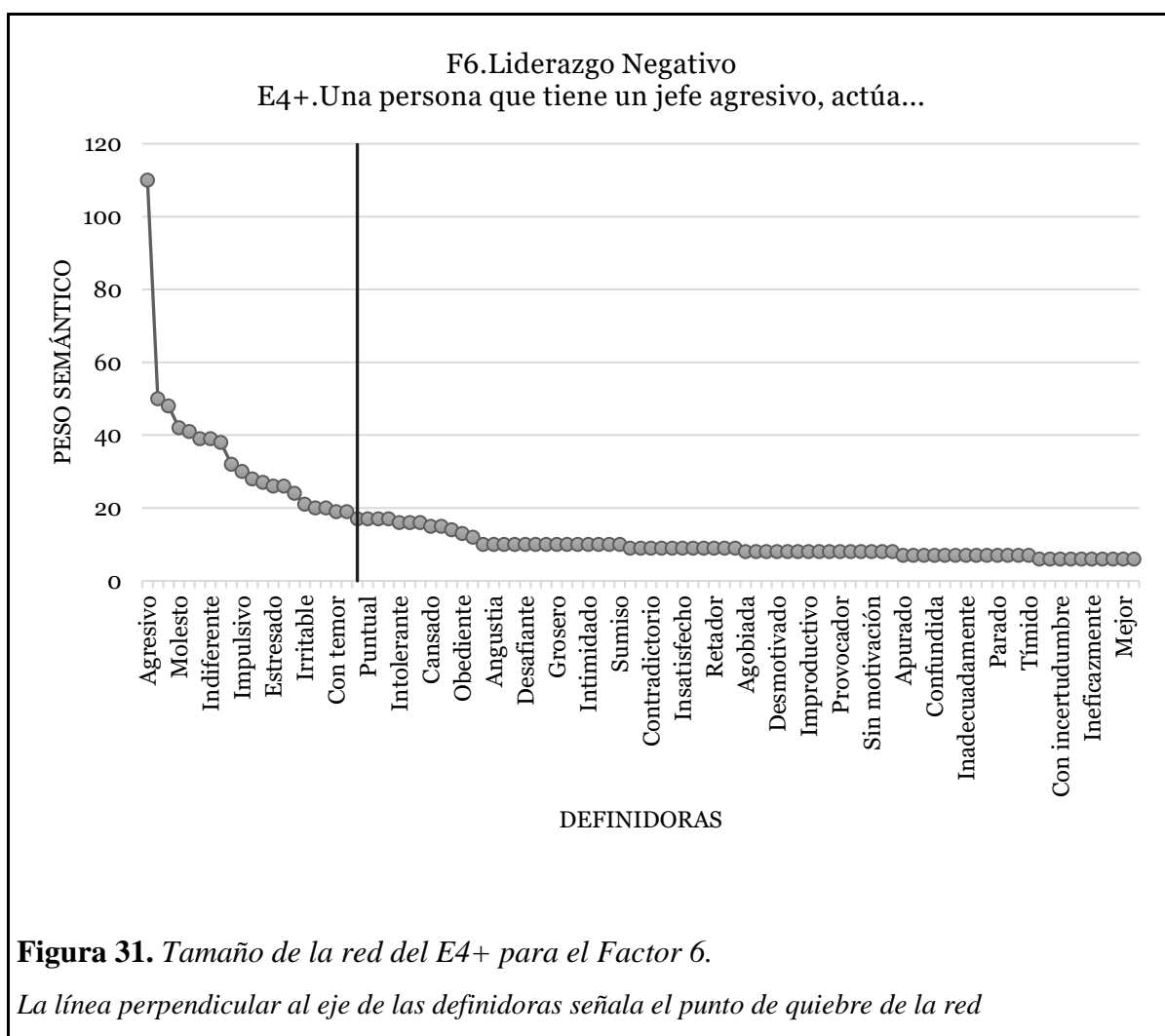
## F6. Liderazgo negativo

Según la STPS (2018) el liderazgo negativo...

“en el trabajo hace referencia al tipo de relación que se establece entre el patrón o sus representantes y los trabajadores, cuyas características influyen en la forma de trabajar y en las relaciones de un área de trabajo y que está directamente relacionado con la actitud agresiva y/o impositiva; falta de claridad de las funciones en las actividades, y escaso o nulo reconocimiento y retroalimentación del desempeño.”

### Estímulo positivo: Una persona que tiene un jefe agresivo, actúa...

Los datos obtenidos del estímulo positivo para el factor Liderazgo Negativo fueron los siguientes: El tamaño de la red o valor J fue un total de 95 definidoras (véase Figura 31), el punto de quiebre se ubicó en la definidora “Irracional” con un valor de 17. El núcleo de la red se conformó por 21 definidoras (véase la Tabla 17), de las cuales el mayor peso semántico correspondió a las definidoras de “Agresivo”, “Triste”, “Con Miedo” y “Molesto” (véase Figura 32).

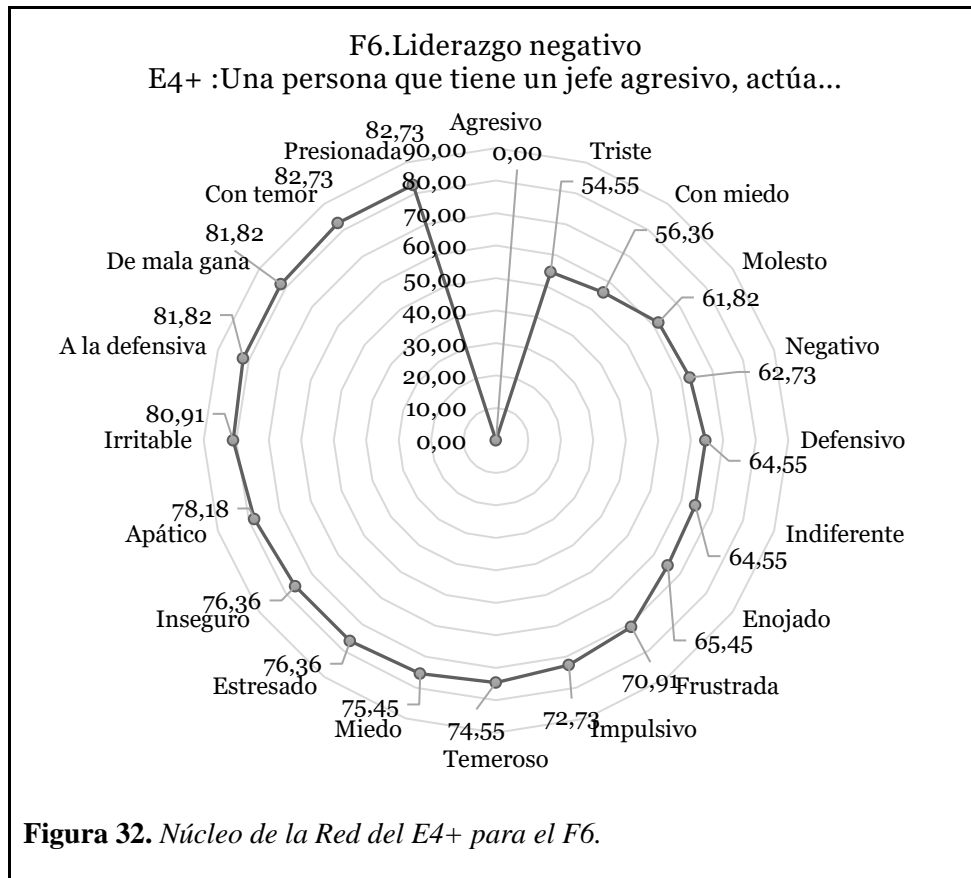


**Tabla 17.** Palabras definidoras para el estímulo positivo para el factor Liderazgo negativo.

NR	PS	DSC
Agresivo	110	100%
Triste	50	45.45%
Con miedo	48	43.64%
Molesto	42	38.18%
Negativo	41	37.27%
Defensivo	39	35.45%
Indiferente	39	35.45%
Enojado	38	34.55%
Frustrada	32	29.09%
Impulsivo	30	27.27%
Temeroso	28	25.45%
Miedo	27	24.55%
Estresado	26	23.64%
Inseguro	26	23.64%
Apático	24	21.82%
Irritable	21	19.09%
A la defensiva	20	18.18%
De mala gana	20	18.18%
Con temor	19	17.27%
Presionada	19	17.27%
Irracional	17	15.45%

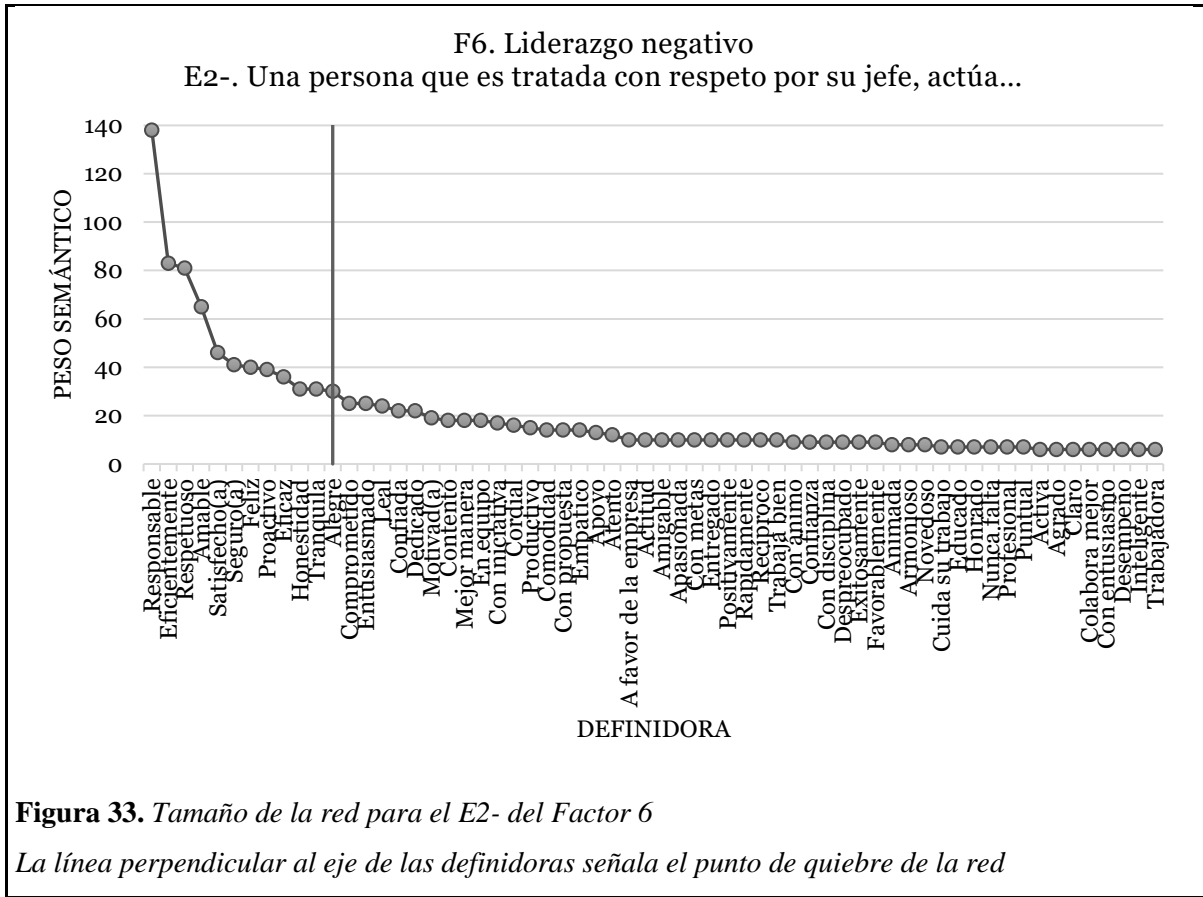
*Nota:* NR: Núcleo de la Red; PS: Peso Semántico; DSC: Distancia Semántica Cuantitativa

Fuente: Elaboración Propia



**Estímulo negativo: Una persona que es tratada con respeto por su jefe, actúa.**

Los datos obtenidos del estímulo negativo para el factor Liderazgo Negativo fueron los siguientes: El tamaño de la red o valor J fue un total de 62 definidoras (véase Figura 33), el punto de quiebre se ubicó en la definidora “Alegre” con un peso semántico de 30. El núcleo de la red se conformó por 12 (véase la Tabla 18) definidoras de las cuales el mayor peso semántico correspondió a las definidoras de “Responsable”, “Eficientemente” y “Respetuoso” (véase Figura 34).



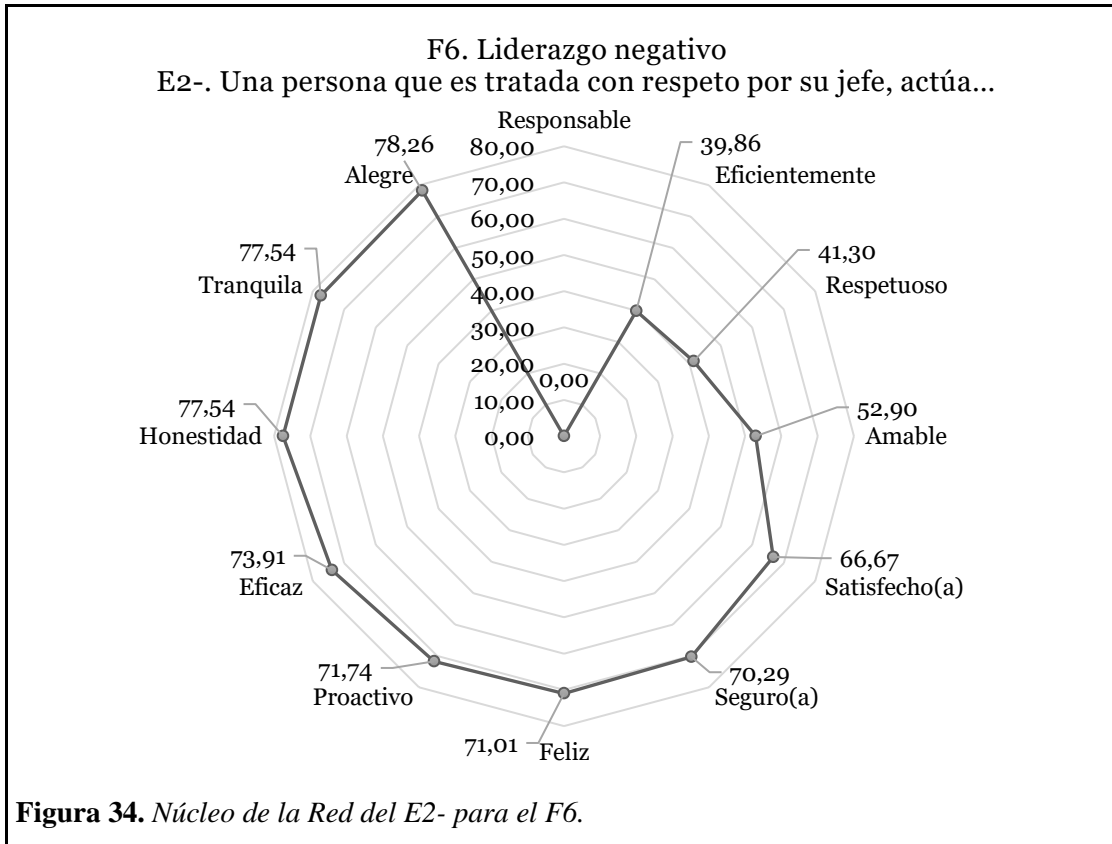
**Figura 33.** Tamaño de la red para el E2- del Factor 6

La línea perpendicular al eje de las definidoras señala el punto de quiebre de la red

**Tabla 18.** Palabras definidoras para el estímulo negativo para el factor Liderazgo negativo.

NR	PS	DSC
Responsable	138	100 %
Eficientemente	83	60,14%
Respetuoso	81	58,70%
Amable	65	47,10%
Satisfecho(a)	46	33,33%
Seguro(a)	41	29,71%
Feliz	40	28,99%
Proactivo	39	28,26%
Eficaz	36	26,09%
Honestidad	31	22,46%
Tranquila	31	22,46%
Alegre	30	21,74%

Nota: NR: Núcleo de la Red; PS: Peso Semántico; DSC: Distancia Semántica Cuantitativa  
 Fuente: Elaboración Propia



### F7. Relaciones negativas en el trabajo

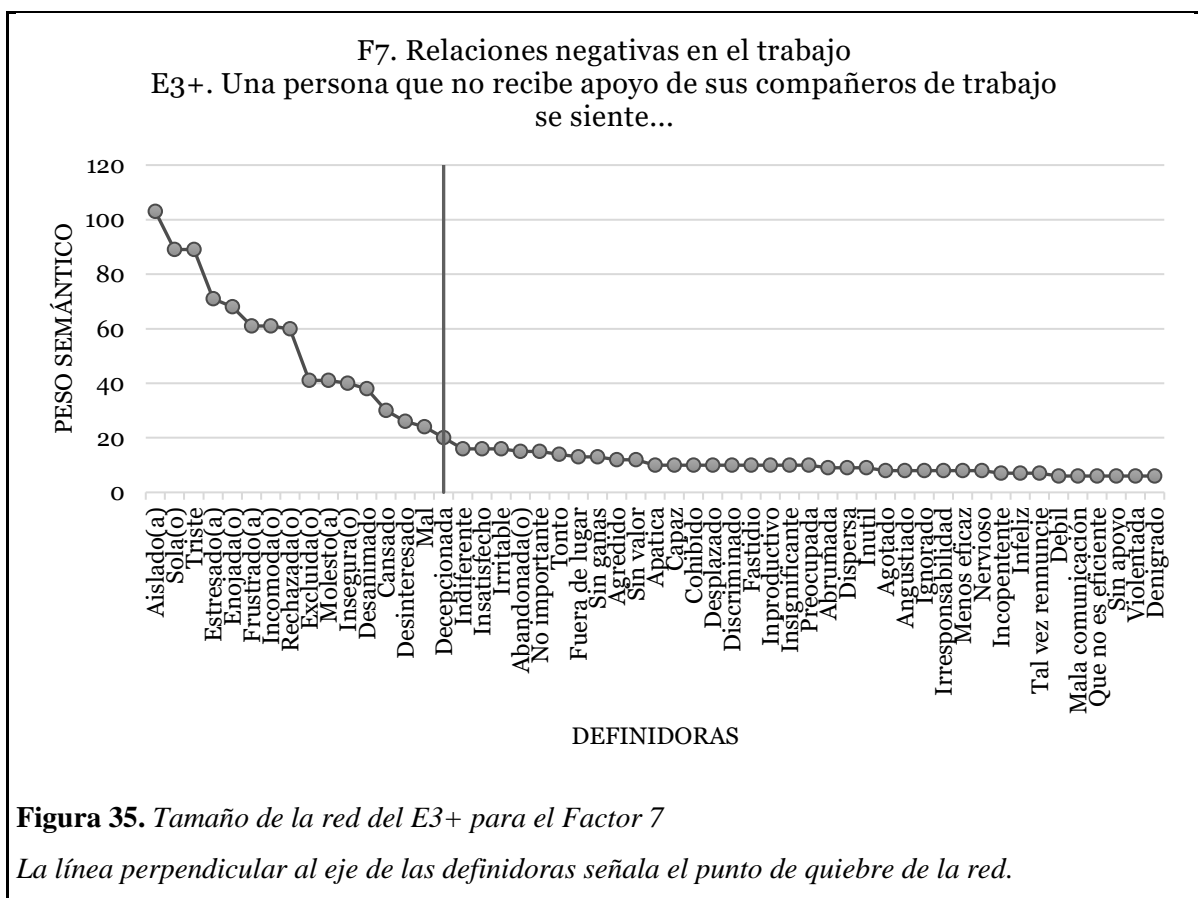
Según la STPS (2018):

El concepto de relaciones negativas en el trabajo se refiere a la interacción que se establece en el contexto laboral y abarca aspectos como la imposibilidad de interactuar con los compañeros de trabajo para la solución de problemas relacionados con el trabajo, y características desfavorables de estas interacciones en aspectos funcionales como deficiente o nulo trabajo en equipo y apoyo social.



**Estímulo positivo: Una persona que no recibe apoyo de sus compañeros de trabajo se siente...**

Los datos obtenidos del estímulo positivo para el factor Relaciones negativas en el trabajo fueron los siguientes: El tamaño de la red o valor J fue un total de 53 definidoras (véase Figura 35), el punto de quiebre se ubicó en la definidora “Decepcionada” con un peso semántico de 20. El núcleo de la red se conformó por 16 definidoras (véase la Tabla 19) de las cuales el mayor peso semántico correspondió a las definidoras de “Aislado(a)”, “Solo(a)” y “Triste” (véase Figura 36).



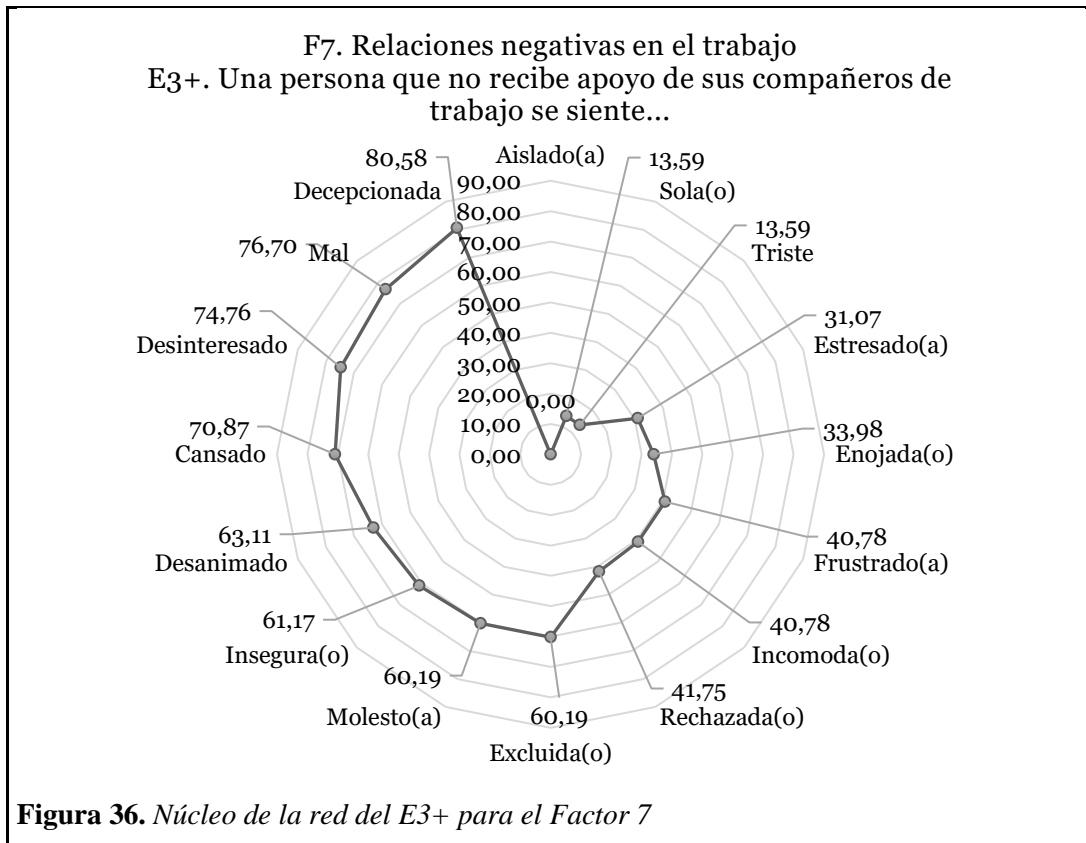
**Figura 35.** Tamaño de la red del E3+ para el Factor 7

La línea perpendicular al eje de las definidoras señala el punto de quiebre de la red.

**Tabla 19.** *Palabras definidoras para el estímulo positivo para el factor Relaciones negativas en el trabajo.*

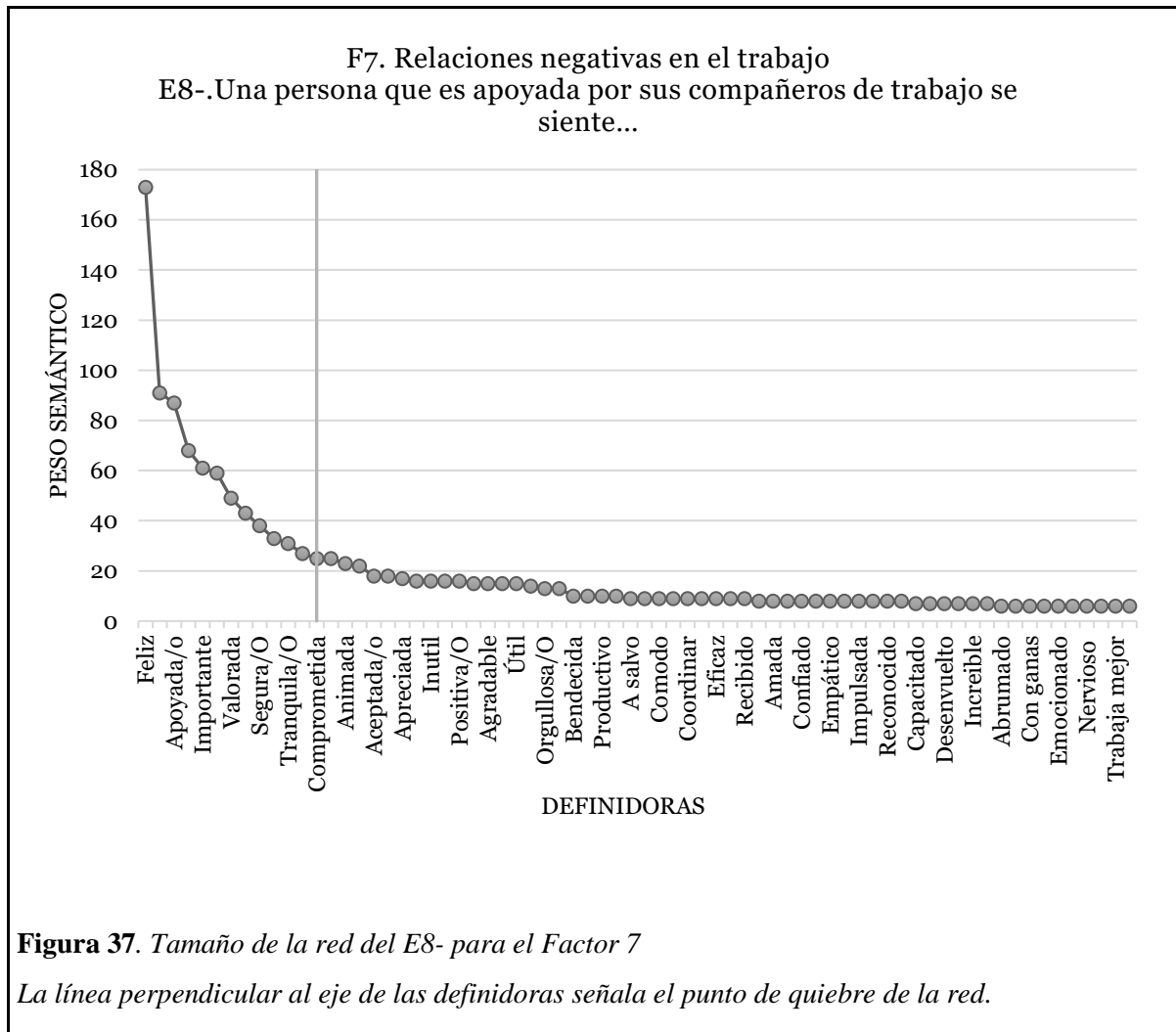
NR	PS	DSC
Aislado(a)	103	100 %
Sola(o)	89	86,41%
Triste	89	86,41%
Estresado(a)	71	68,93%
Enojada(o)	68	66,02%
Frustrado(a)	61	59,22%
Incómoda(o)	61	59,22%
Rechazada(o)	60	58,25%
Excluida(o)	41	39,81%
Molesto(a)	41	39,81%
Insegura(o)	40	38,83%
Desanimado	38	36,89%
Cansado	30	29,13%
Desinteresado	26	25,24%
Mal	24	23,30%
Decepcionada	20	19,42%

*Nota:* NR: Núcleo de la Red; PS: Peso Semántico; DSC: Distancia Semántica Cuantitativa  
Fuente: Elaboración Propia



**Estímulo negativo: Una persona que es apoyada por sus compañeros de trabajo se siente...**

Los datos obtenidos del estímulo negativo para el factor Relaciones negativas en el trabajo fueron los siguientes: El tamaño de la red o valor J fue un total de 70 definidoras (véase Figura 37), el punto de quiebre se ubicó en la definidora “Comprometida” con un peso semántico de 25. El núcleo de la red se conformó por 13 definidoras (véase la Tabla 20) de las cuales el mayor peso semántico correspondió a las definidoras de “Feliz”, “Motivada/o”, “Apoyada/o” y “Bien” (véase Figura 38).

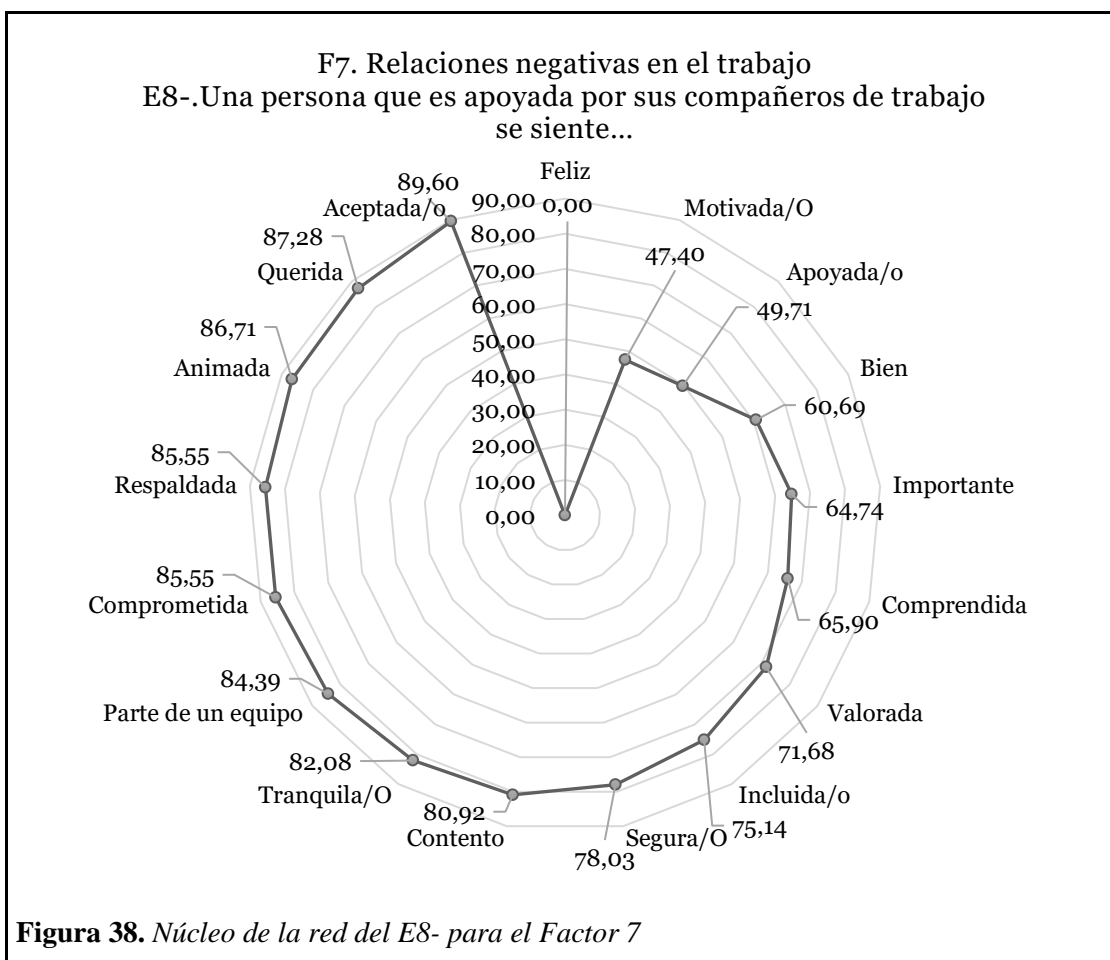


**Tabla 20.** Palabras definidoras para el estímulo negativo para el factor Relaciones negativas en el trabajo.

NR	PS	DSC
Feliz	173	100%
Motivada/o	91	52.60%
Apoyada/o	87	50.29%
Bien	68	39.31%
Importante	61	35.26%
Comprendida	59	34.10%
Valorada	49	28.32%
Incluida/o	43	24.86%

Segura/o	38	21.97%
Contento	33	19.08%
Tranquila/o	31	17.92%
Parte de un equipo	27	15.61%
Comprometida	25	14.45%

Nota: NR: Núcleo de la Red; PS: Peso Semántico; DSC: Distancia Semántica Cuantitativa  
Fuente: Elaboración Propia



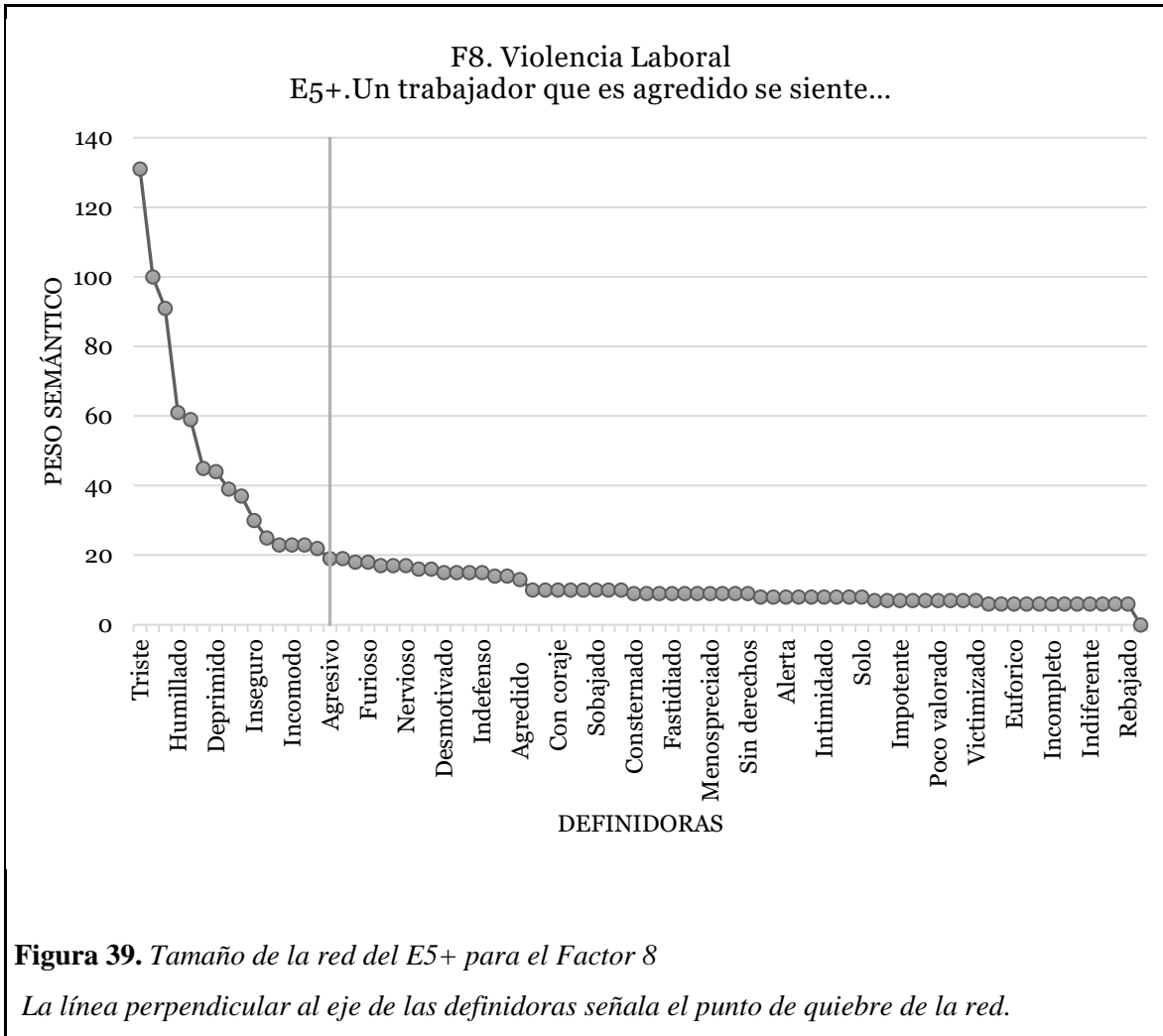
## **F8. Violencia laboral**

Según la STPS (2018) la violencia implica lo siguiente:

- 1) Acoso, acoso psicológico: Aquellos actos que dañan la estabilidad psicológica, la personalidad, la dignidad o integridad del trabajador. Consiste en acciones de intimidación sistemática y persistente, tales como: descrédito, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales llevan al trabajador a la depresión, al aislamiento, a la pérdida de su autoestima. Para efectos de esta Norma no se considera el acoso sexual;
- 2) Hostigamiento: El ejercicio de poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, y
- 3) Malos tratos: Aquellos actos consistentes en insultos, burlas, humillaciones y/o ridiculizaciones del trabajador, realizados de manera continua y persistente (más de una vez y/o en diferentes ocasiones).

### **Estímulo positivo: Un trabajador que es agredido se siente...**

Los datos obtenidos del estímulo positivo para el factor Violencia Laboral fueron los siguientes: El tamaño de la red o valor J fue un total de 80 definidoras (véase Figura 39), el punto de quiebre se ubicó en la definidora “Agresivo/a” con un valor de 19. El núcleo de la red se conformó por 16 definidoras (véase la Tabla 21) de las cuales el mayor peso semántico correspondió a las definidoras de “Triste”, “Enojado”, “Humillado” y “Molesta/o” (véase Figura 40).

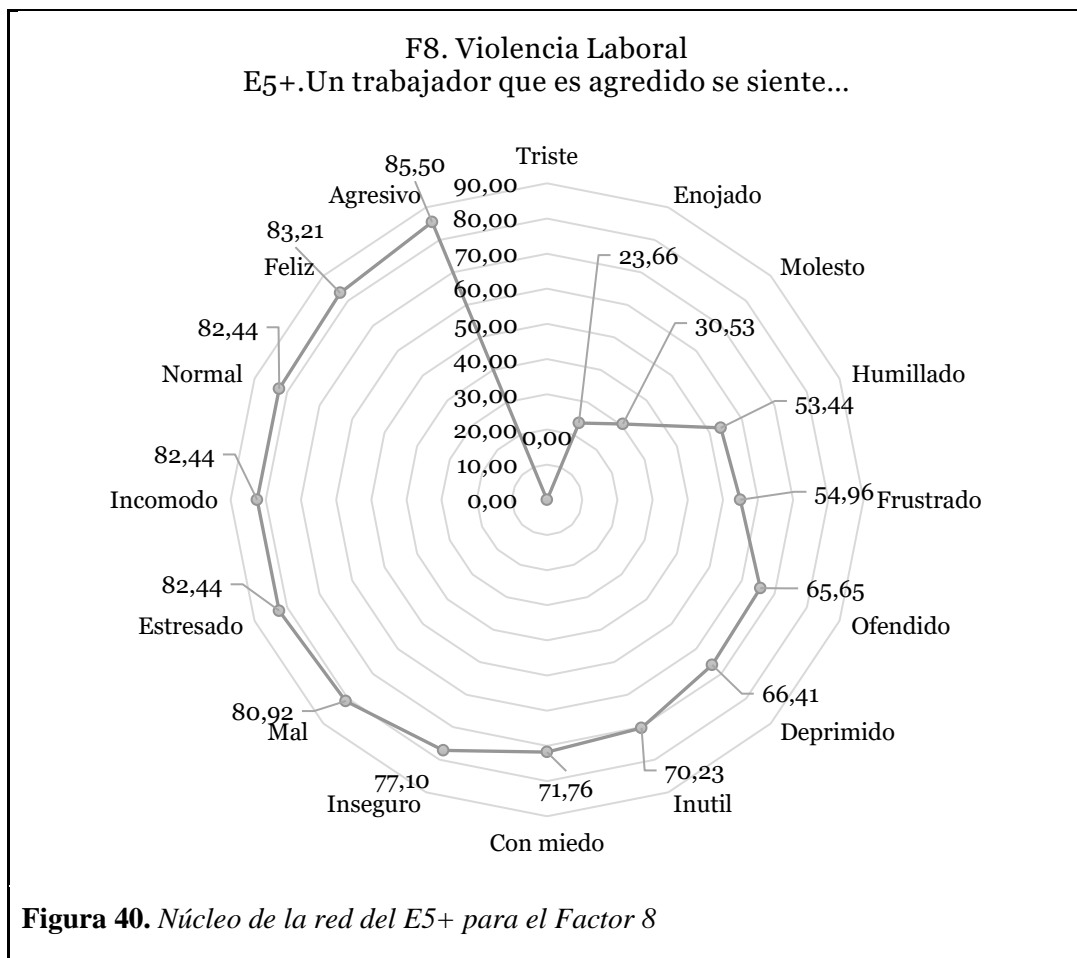


**Tabla 21.** *Palabras definidoras para el estímulo positivo para el factor Violencia laboral.*

NR	PS	DSC
Triste	131	100%
Enojado	100	76.34%
Molesto	91	69.47%
Humillado	61	46.56%
Frustrado	59	45.04%
Ofendido	45	34.35%
Deprimido	44	33.59%
Inútil	39	29.77%

Con miedo	37	28.24%
Inseguro	30	22.90%
Mal	25	19.08%
Estresado	23	17.56%
Incomodo	23	17.56%
Normal	23	17.56%
Feliz	22	16.79%
Agresivo	19	14.50%

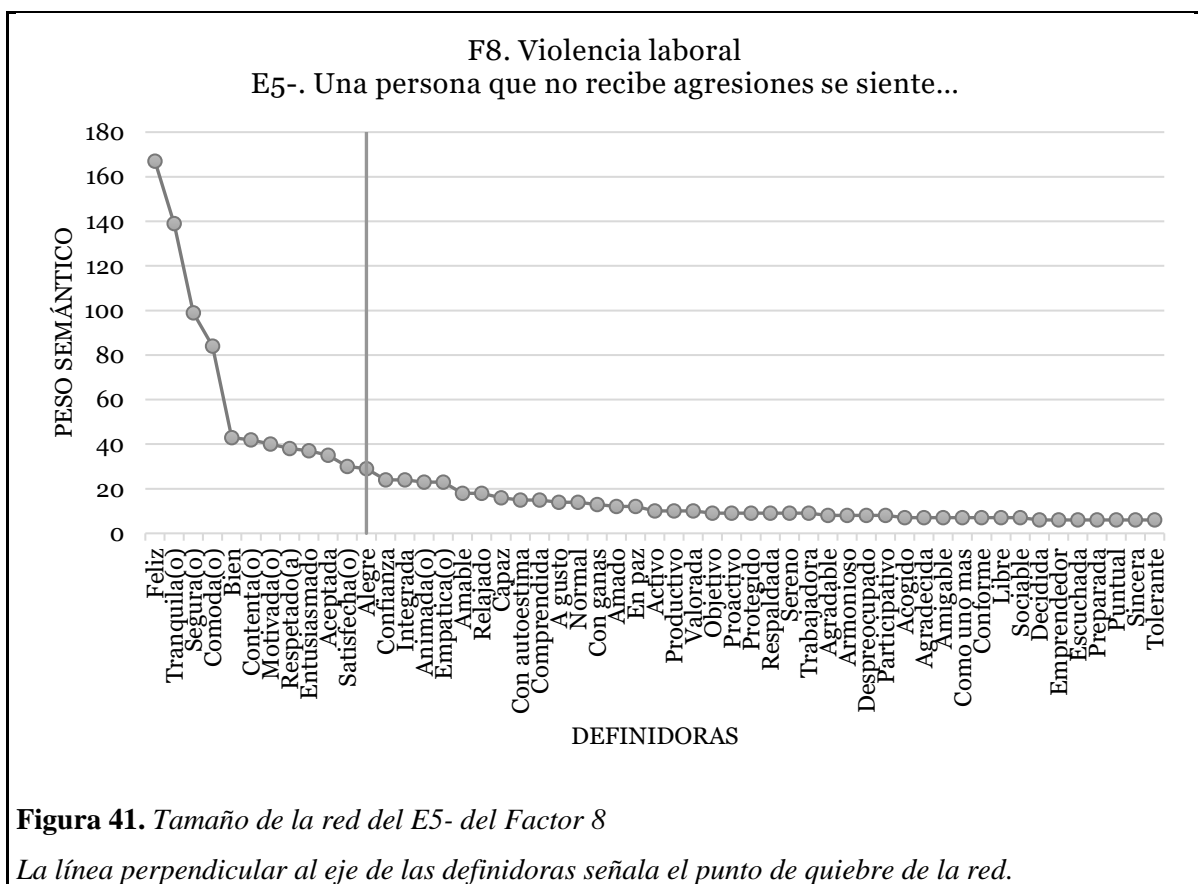
Nota: NR: Núcleo de la Red; PS: Peso Semántico; DSC: Distancia Semántica Cuantitativa  
Fuente: Elaboración Propia





**Estímulo negativo: Una persona que no recibe agresiones se siente...**

Los datos obtenidos del estímulo negativo para el factor Violencia laboral fueron los siguientes: El tamaño de la red o valor J fue un total de 53 definidoras (véase Figura 41), el punto de quiebre se ubicó en la definidora “Alegre” con un peso semántico de 29. El núcleo de la red se conformó por 12 definidoras (véase Figura 42) de las cuales el mayor peso semántico correspondió a las definidoras de “Feliz”, “Tranquila(o)” y “Segura(o)” (véase Tabla 22).



**Figura 41.** Tamaño de la red del E5- del Factor 8

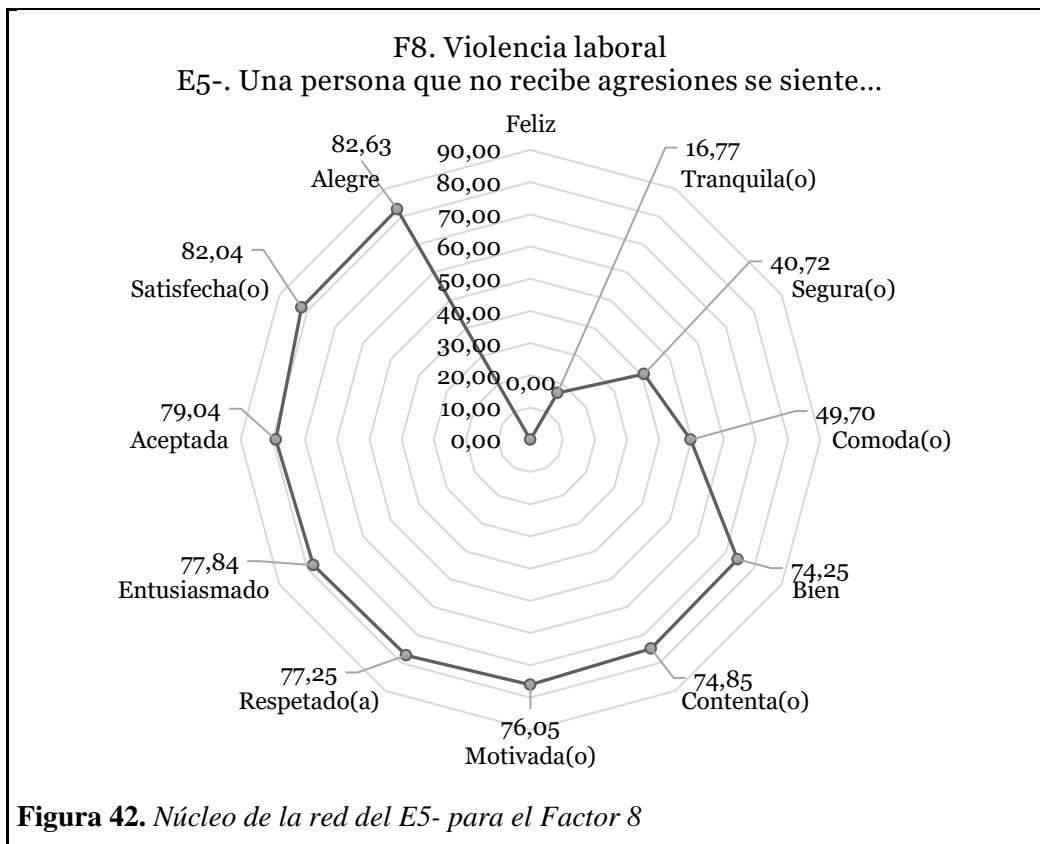
La línea perpendicular al eje de las definidoras señala el punto de quiebre de la red.

**Tabla 22.** Palabras definidoras para el estímulo negativo para el factor Violencia laboral.

NR	PS	DSC
----	----	-----

Feliz	167	100 %
Tranquila(o)	139	83,23%
Segura(o)	99	59,28%
Cómoda(o)	84	50,30%
Bien	43	25,75%
Contenta(o)	42	25,15%
Motivada(o)	40	23,95%
Respetado(a)	38	22,75%
Entusiasmado	37	22,16%
Aceptada	35	20,96%
Satisfecha(o)	30	17,96%
Alegre	29	17,37%

*Nota:* NR: Núcleo de la Red; PS: Peso Semántico; DSC: Distancia Semántica Cuantitativa  
Fuente: Elaboración Propia



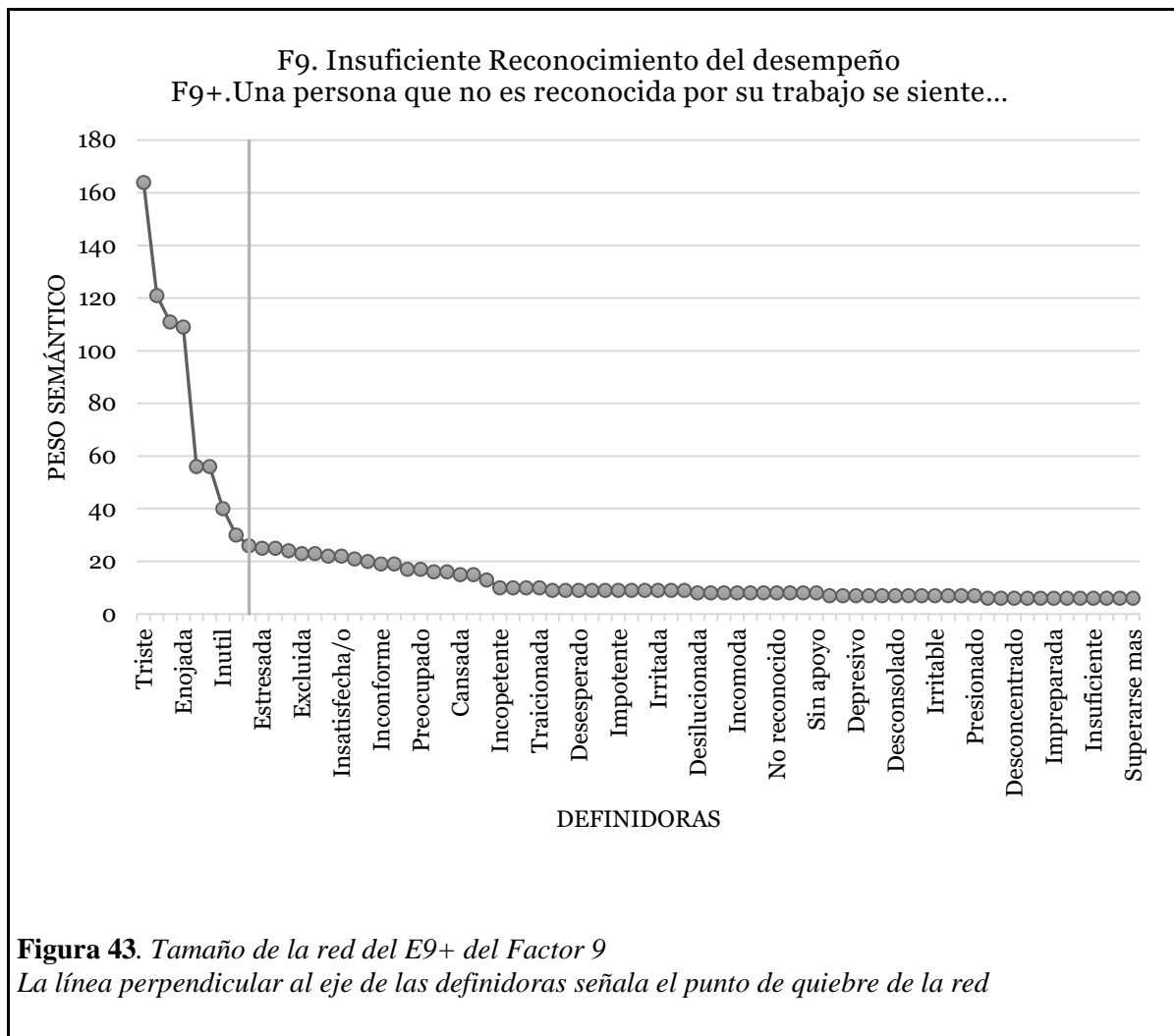
## **F9. Insuficiente Reconocimiento del desempeño**

De acuerdo con Patlán (2016) reconocimiento del desempeño es:

Percepción del trabajador respecto a las acciones efectuadas por la organización y los superiores, para distinguir, felicitar, estimar o agradecer el trabajo desempeñado y los logros obtenidos por el trabajador en el desempeño de sus actividades. Estas acciones llevarán a los empleados a sentirse alegres, satisfechos, valorados, competentes, importantes, seguros, comprometidos, eficaces y activos en el trabajo.

### **Estímulo positivo: Una persona que no es reconocida por su trabajo se siente...**

Los datos obtenidos del estímulo positivo para el factor Insuficiente Reconocimiento del desempeño fueron los siguientes: El tamaño de la red o valor J fue un total de 76 definidoras (véase Figura 43), el punto de quiebre se ubicó en la definidora “Normal” con un valor de 26. El núcleo de la red se conformó por 13 definidoras (véase la Tabla 23) de las cuales el mayor peso semántico correspondió a las definidoras de “Triste”, “Frustrada/o”, “Molesta/o” y “Humillado” (véase Figura 44).



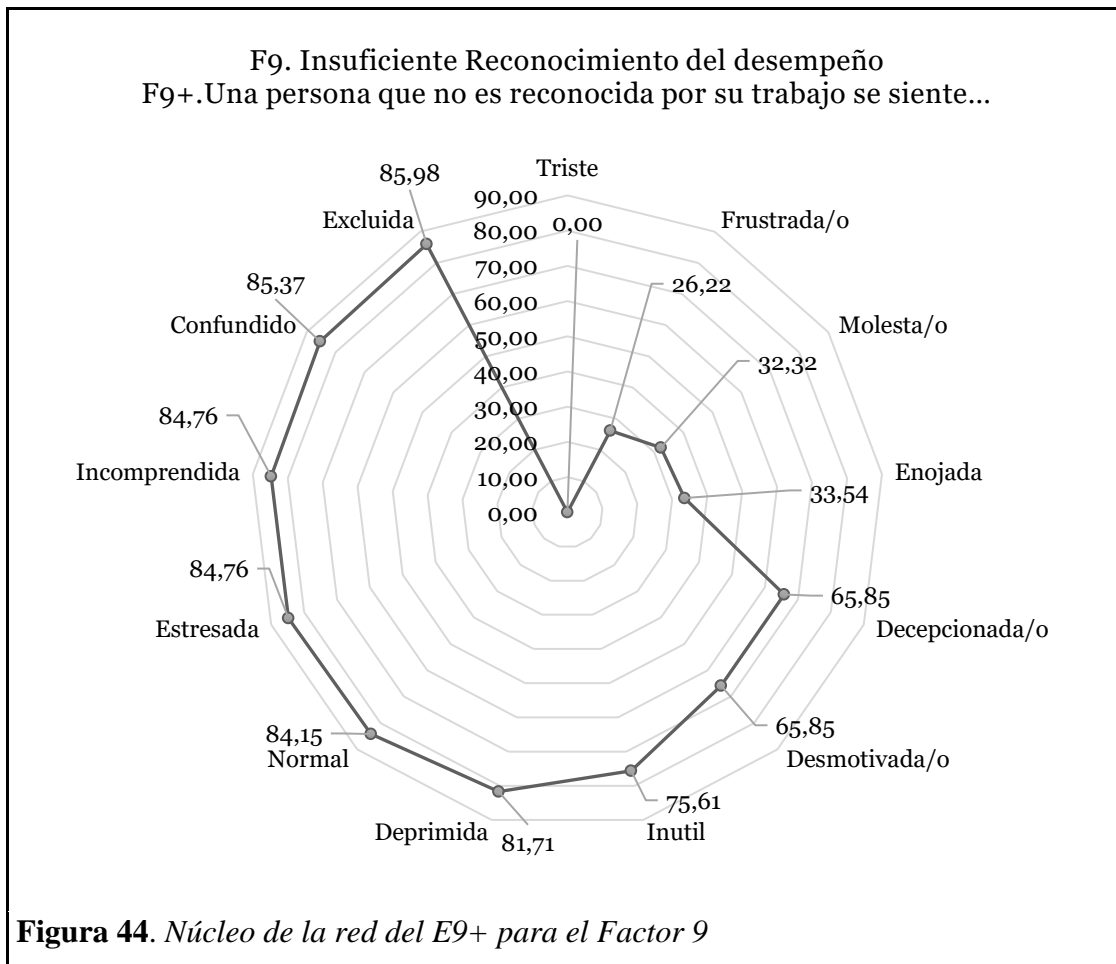
**Tabla 23.** Palabras definidoras para el estímulo positivo para el factor Insuficiente Reconocimiento del desempeño.

NR	PS	DSC
Triste	164	100%
Frustrada/o	121	73.78%
Molesta/o	111	67.68%
Enojada	109	66.46%
Decepcionada/o	56	34.15%
Desmotivada/o	56	34.15%
Inútil	40	24.39%
Deprimida	30	18.29%

Normal	26	15.85%
Estresada	25	15.24%
Incomprendida	25	15.24%
Confundido	24	14.63%
Excluida	23	14.02%

Nota: NR: Núcleo de la Red; PS: Peso Semántico; DSC: Distancia Semántica Cuantitativa

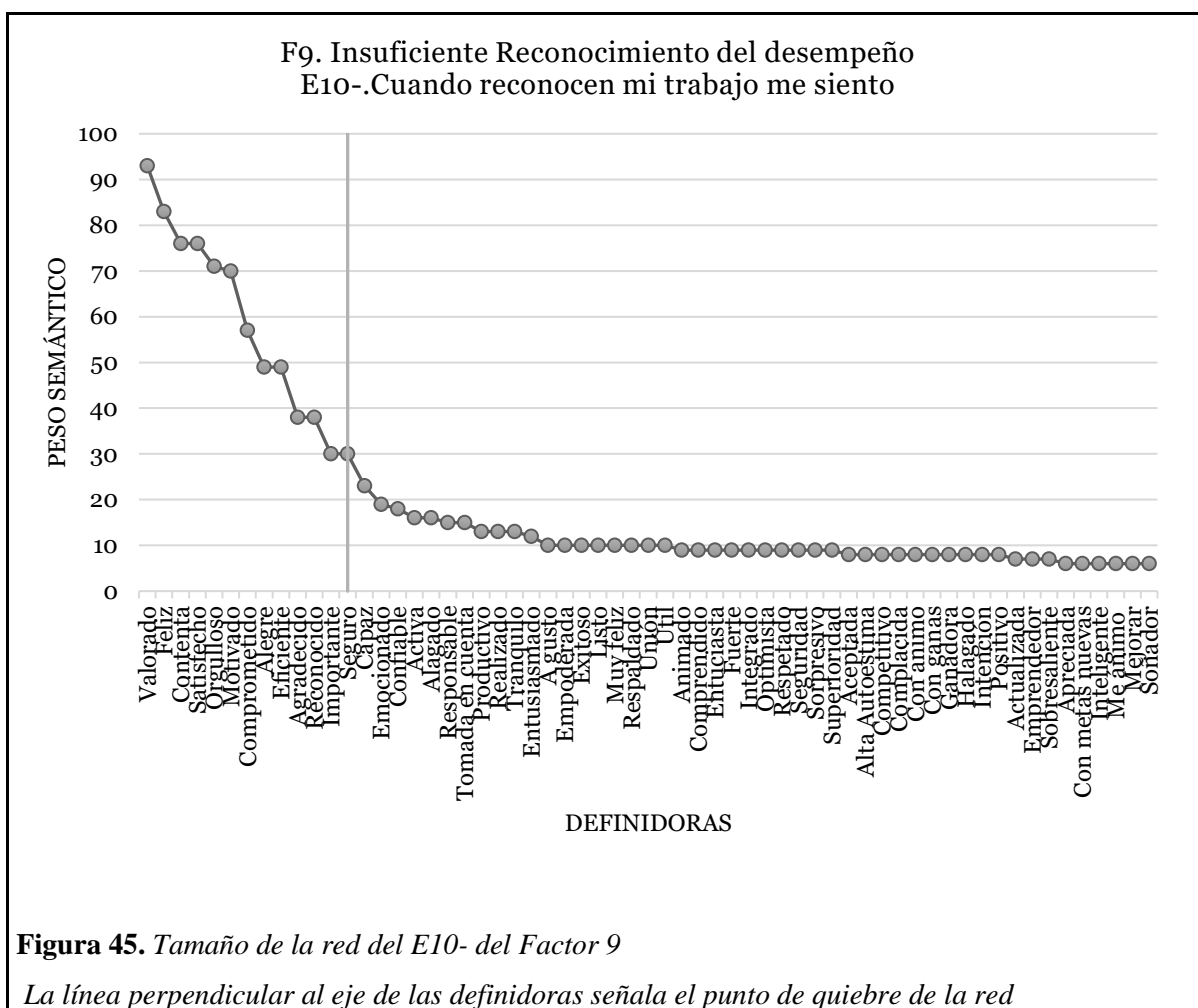
Fuente: Elaboración Propia



**Estímulo negativo: Cuando reconocen mi trabajo me siento...**

Los datos obtenidos del estímulo negativo para el factor Insuficiente Reconocimiento del desempeño fueron los siguientes: El tamaño de la red o valor J fue un total de 61

definidoras (véase Figura 45), el punto de quiebre se ubicó en la definidora “Seguro” con un valor de 30. El núcleo de la red se conformó por 13 definidoras (véase la Tabla 24) de las cuales el mayor peso semántico correspondió a las definidoras de “Valorado”, “Feliz” y “Contenta” (véase Figura 46).



**Tabla 24. Palabras definidoras para el estímulo negativo para el factor Insuficiente Reconocimiento del desempeño.**

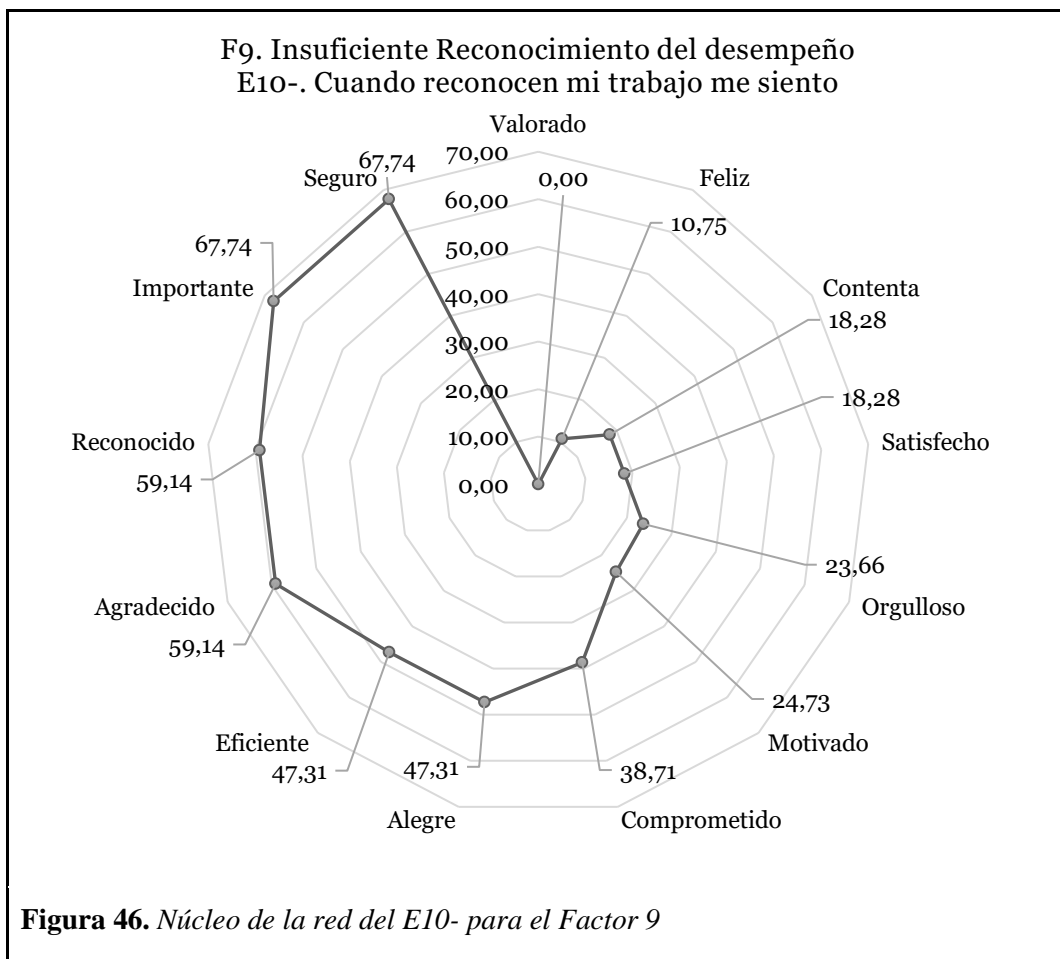
NR	PS	DSC
Valorado(a)	93	100 %
Feliz	83	89.25%

Contenta(o)	76	81.72%
Satisfecho(a)	76	81.72%
Orgullosa(o)	71	76.34%
Motivado(a)	70	75.27%
Comprometido(a)	57	61.29%
Alegre	49	52.69%
Eficiente	49	52.69%
Agradecido(a)	38	40.86%
Reconocido(a)	38	40.86%
Importante	30	32.26%
Seguro(a)	30	32.26%

Nota: NR: Núcleo de la Red; PS: Peso Semántico; DSC:

Distancia Semántica Cuantitativa

Fuente: Elaboración Propia



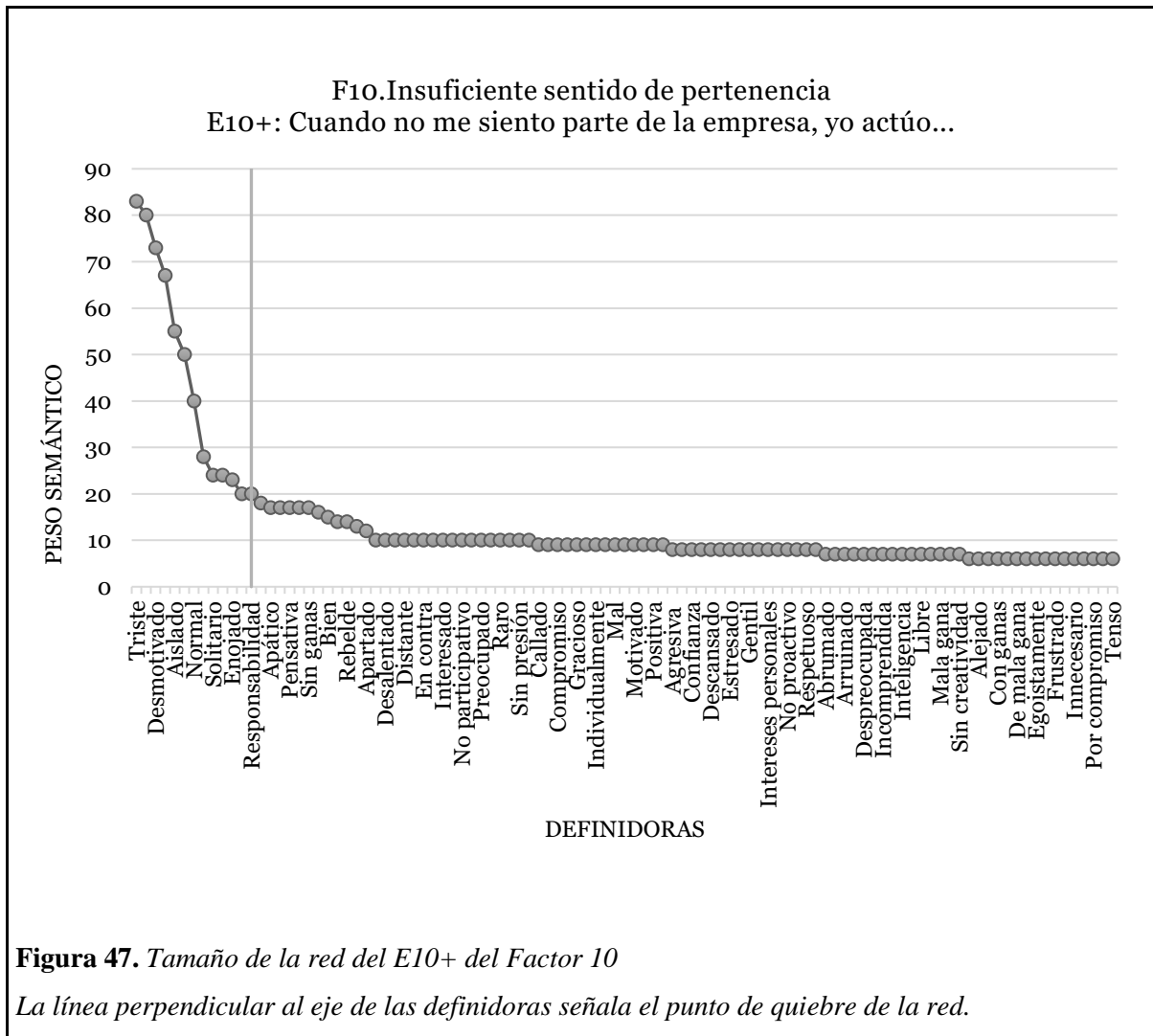
### **F10. Insuficiente sentido de pertenencia**

Es la percepción del grado de orgullo derivado de la vinculación a la empresa, sentido de compromiso y responsabilidad en relación con sus objetivos y programas. (Toro, 2010)

#### **Estímulo positivo: Cuando no me siento parte de la empresa, yo actúo...**

Los datos obtenidos del estímulo positivo para el factor Insuficiente sentido de pertenencia fueron los siguientes: El tamaño de la red o valor J fue un total de 89 definidoras (véase Figura 47), el punto de quiebre se ubicó en la definidora “Responsabilidad” con un valor de 20. El núcleo de la red se conformó por 13 definidoras (véase la Tabla 25) de las cuales el mayor peso semántico correspondió a las definidoras de “Triste”, “Indiferente” y “Desmotivado” (véase Figura 48).





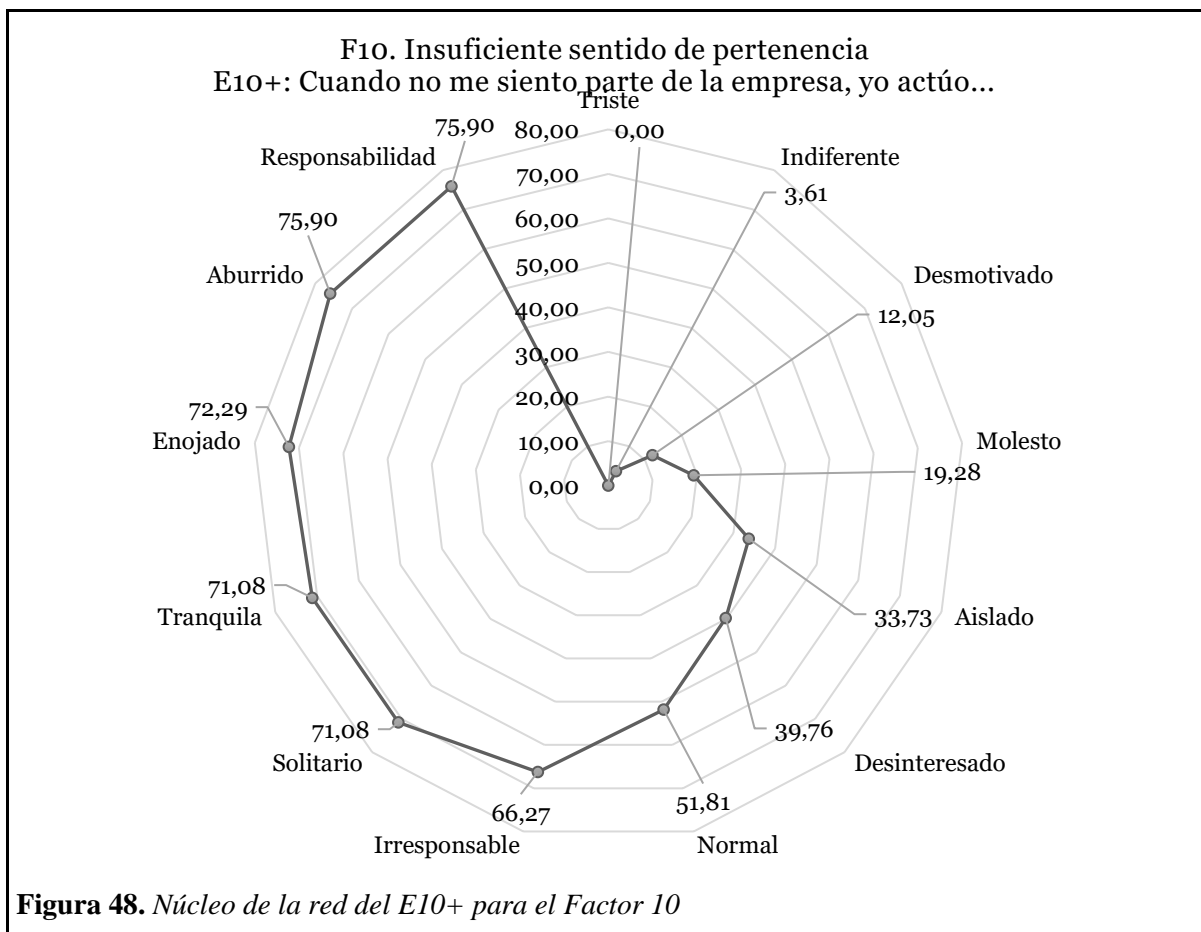
**Tabla 25.** Palabras definidoras para el estímulo positivo para el factor *Insuficiente sentido de pertenencia*.

NR	PS	DSC
Triste	83	100 %
Indiferente	80	96.39%
Desmotivado(a)	73	87.95%
Molesto(a)	67	80.72%
Aislado(a)	55	66.27%
Desinteresado(a)	50	60.24%
Normal	40	48.19%

Irresponsable	28	33.73%
Solitario(a)	24	28.92%
Tranquila(o)	24	28.92%
Enojado(a)	23	27.71%
Aburrido(a)	20	24.10%
Responsabilidad	20	24.10%

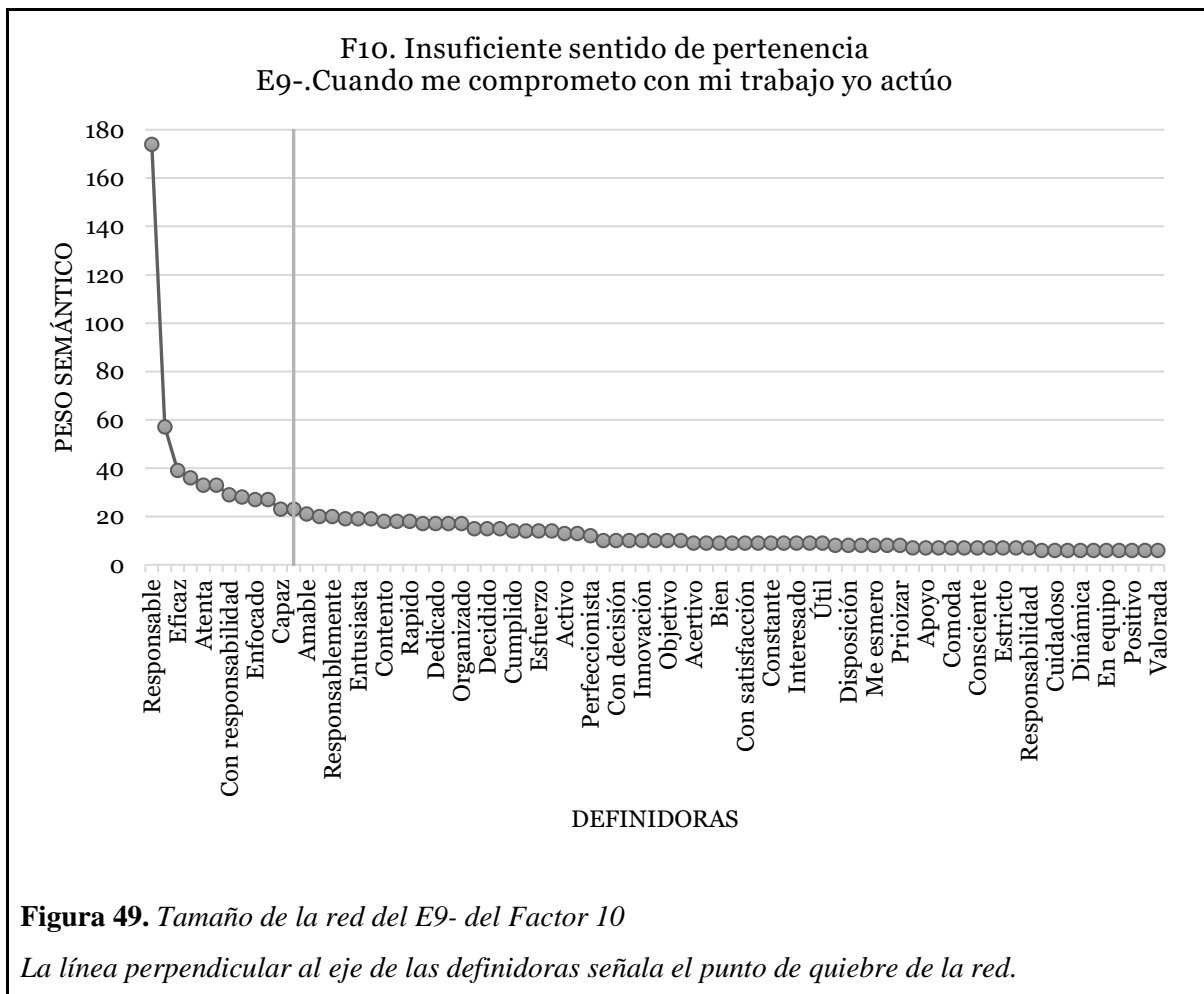
Nota: NR: Núcleo de la Red; PS: Peso Semántico; DSC: Distancia Semántica Cuantitativa

Fuente: Elaboración Propia



**Estímulo negativo: Cuando me comprometo con mi trabajo yo actúo...**

Los datos obtenidos del estímulo positivo para el factor Insuficiente sentido de pertenencia fueron los siguientes: El tamaño de la red o valor J fue un total de 79 definidoras (véase Figura 49), el punto de quiebre se ubicó en la definidora “Amable” con un valor de 21. El núcleo de la red se conformó por 13 definidoras (véase la Tabla 26) de las cuales el mayor peso semántico correspondió a las definidoras de “Responsable”, “Comprometido” y “Eficaz” (véase Figura 50).

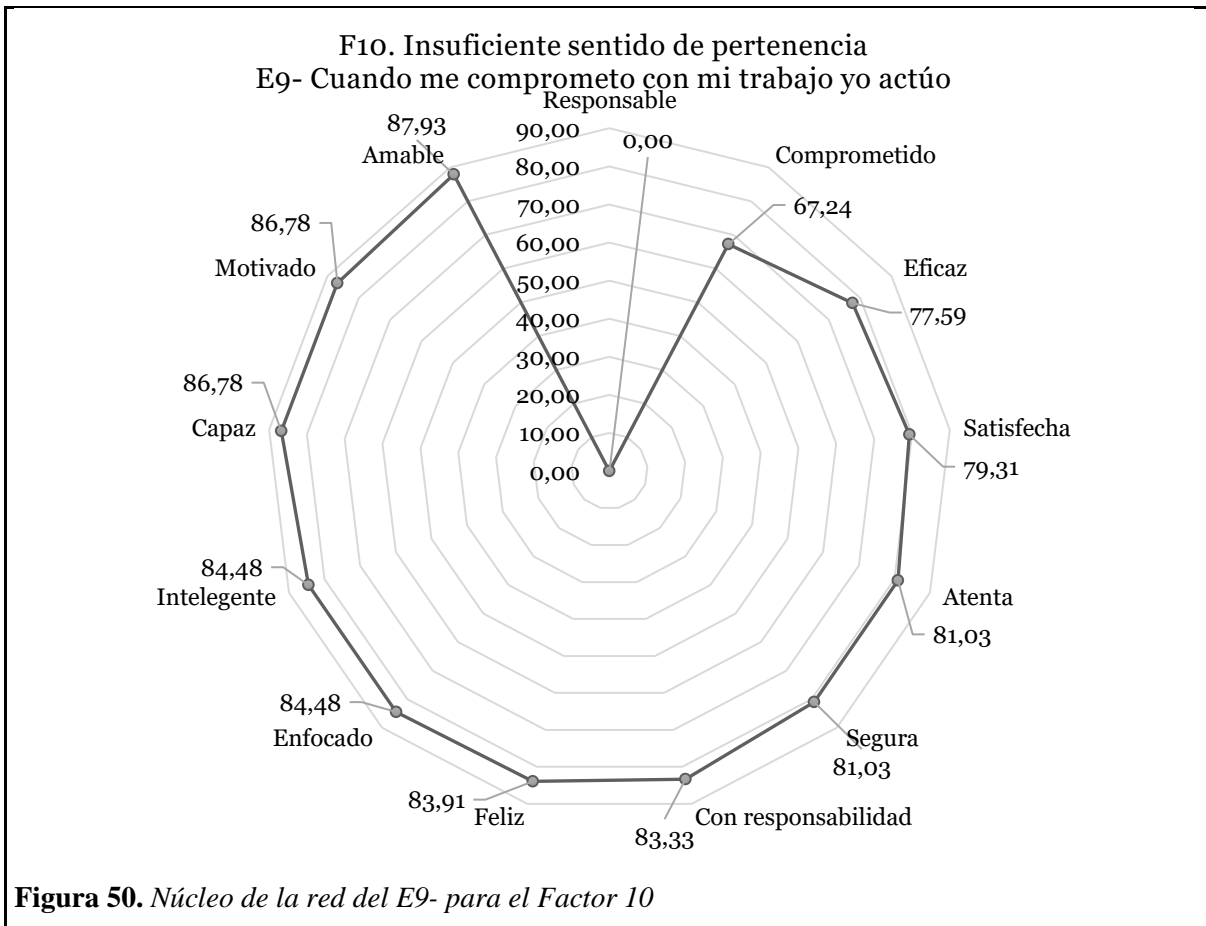


**Tabla 26.** *Palabras definidoras para el estímulo negativo para el factor Insuficiente sentido de pertenencia.*

NR	PS	DSC
Responsable	174	100 %
Comprometido(a)	57	32.76%
Eficaz	39	22.41%
Satisfecha(o)	36	20.69%
Atenta(o)	33	18.97%
Segura(o)	33	18.97%
Con responsabilidad	29	16.67%
Feliz	28	16.09%
Enfocado(a)	27	15.52%
Inteligente	27	15.52%
Capaz	23	13.22%
Motivado(a)	23	13.22%
Amable	21	12.07%

*Nota:* NR: Núcleo de la Red; PS: Peso Semántico; DSC: Distancia Semántica Cuantitativa

Fuente: Elaboración Propia



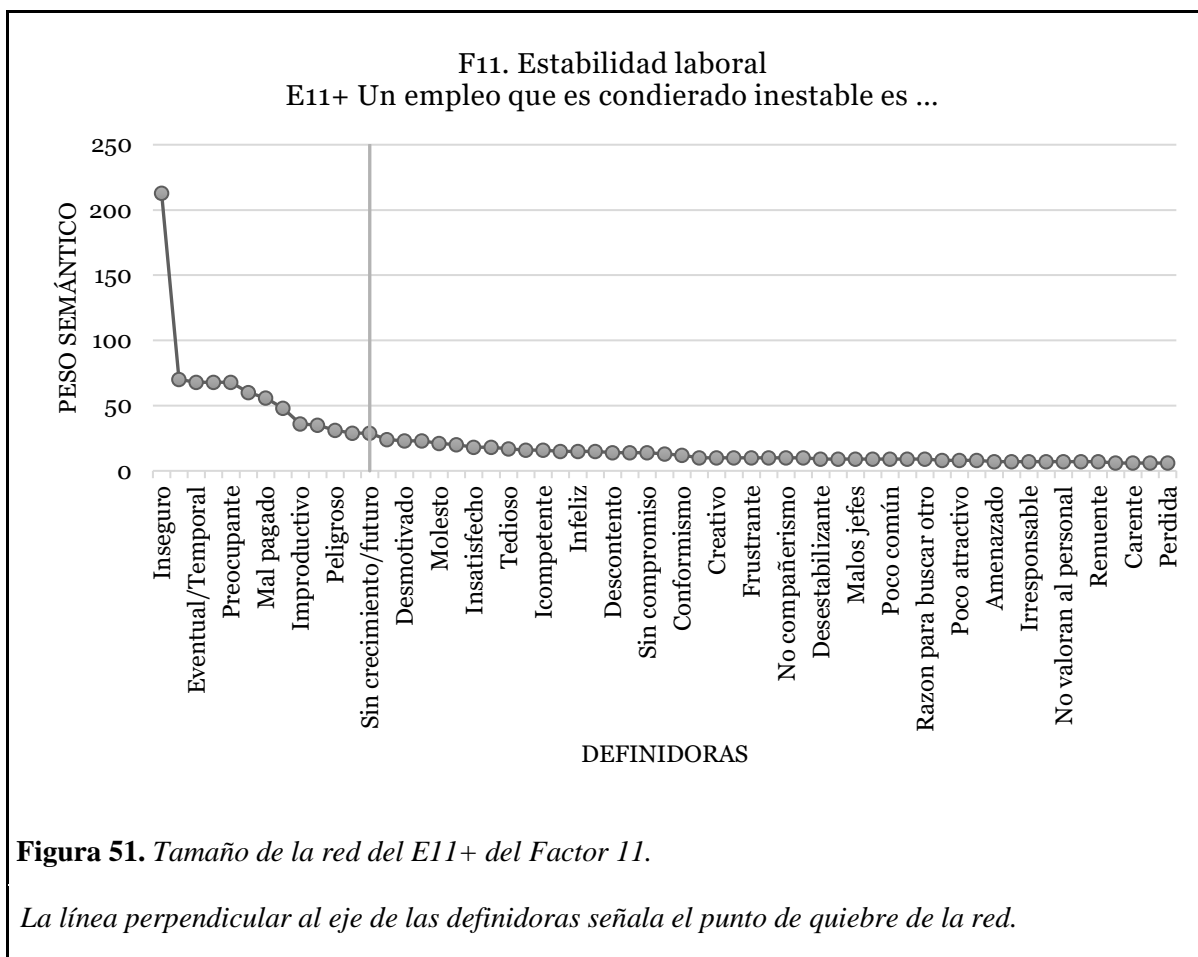
**F11. Inestabilidad laboral**

La percepción de *inestabilidad laboral* es una estimación con relación a la posible pérdida del trabajo. Tiene dos aspectos, uno objetivo y uno subjetivo (Mauno, Kinnunen, Makikangas, & Natti, 2005. Citado en Maglio, A. L.; Injoque-Ricle, I.; Leibovich de Figueroa, N., 2010). El primero tiene su base en circunstancias objetivas, como, por ejemplo, los trabajos temporarios o las condiciones de precariedad laboral, y distintos estudios encontraron que posee muchas desventajas y riesgos tanto para el bienestar como para la salud de los trabajadores (Saloniemi, Virtanen, & Vahtera, 2004; Silla, Gracia, & Peiro, 2005. Citado en Maglio, A. L.;

Injoque-Ricle, I.; Leibovich de Figueroa, N., 2010). El aspecto subjetivo está relacionado con la percepción de un sujeto de su situación laboral, y es definido como la amenaza de la pérdida laboral involuntaria, ante la cual los empleados sienten una discrepancia entre el nivel de seguridad laboral que desean y el que les ofrece el empleador (De Witte & Näswall, 2003; Kinnunen, Mauno, Natti, & Happonen, 1999; Sverke & Hellgren, 2002. Citado en Maglio, A. L.; Injoque-Ricle, I.; Leibovich de Figueroa, N., 2010).

**Estímulo positivo: Un empleo que es considerado inestable es...**

Los datos obtenidos del estímulo positivo para el factor Inestabilidad laboral fueron los siguientes: El tamaño de la red o valor J fue un total de 59 definidoras (véase Figura 51), el punto de quiebre se ubicó en la definidora “Sin crecimiento/futuro” con un valor de 29. El núcleo de la red se conformó por 13 definidoras (véase la Tabla 27) de las cuales el mayor peso semántico correspondió a las definidoras de “Inseguro”, “Estresante” y “Eventual/Temporal” (véase Figura 52).

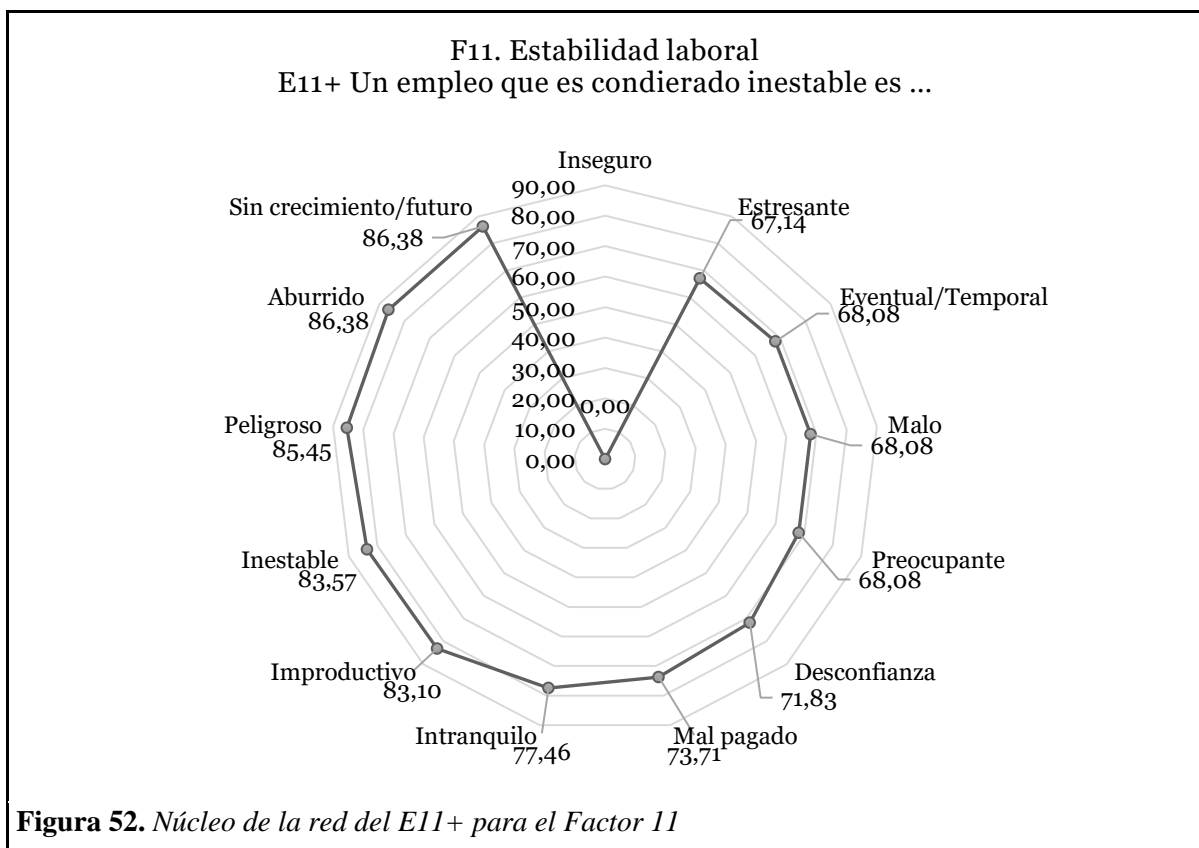


**Tabla 27.** Palabras definidoras para el estímulo positivo para el factor Inestabilidad laboral.

NR	PS	DSC
Inseguro	213	100.00%
Estresante	70	32.86%
Eventual/Temporal	68	31.92%
Malo	68	31.92%
Preocupante	68	31.92%
Desconfianza	60	28.17%
Mal pagado	56	26.29%
Intranquilo	48	22.54%
Improductivo	36	16.90%
Inestable	35	16.43%

Peligroso	31	14.55%
Aburrido	29	13.62%
Sin crecimiento/futuro	29	13.62%

*Nota:* NR: Núcleo de la Red; PS: Peso Semántico; DSC: Distancia Semántica  
 Cuantitativa  
 Fuente: Elaboración Propia

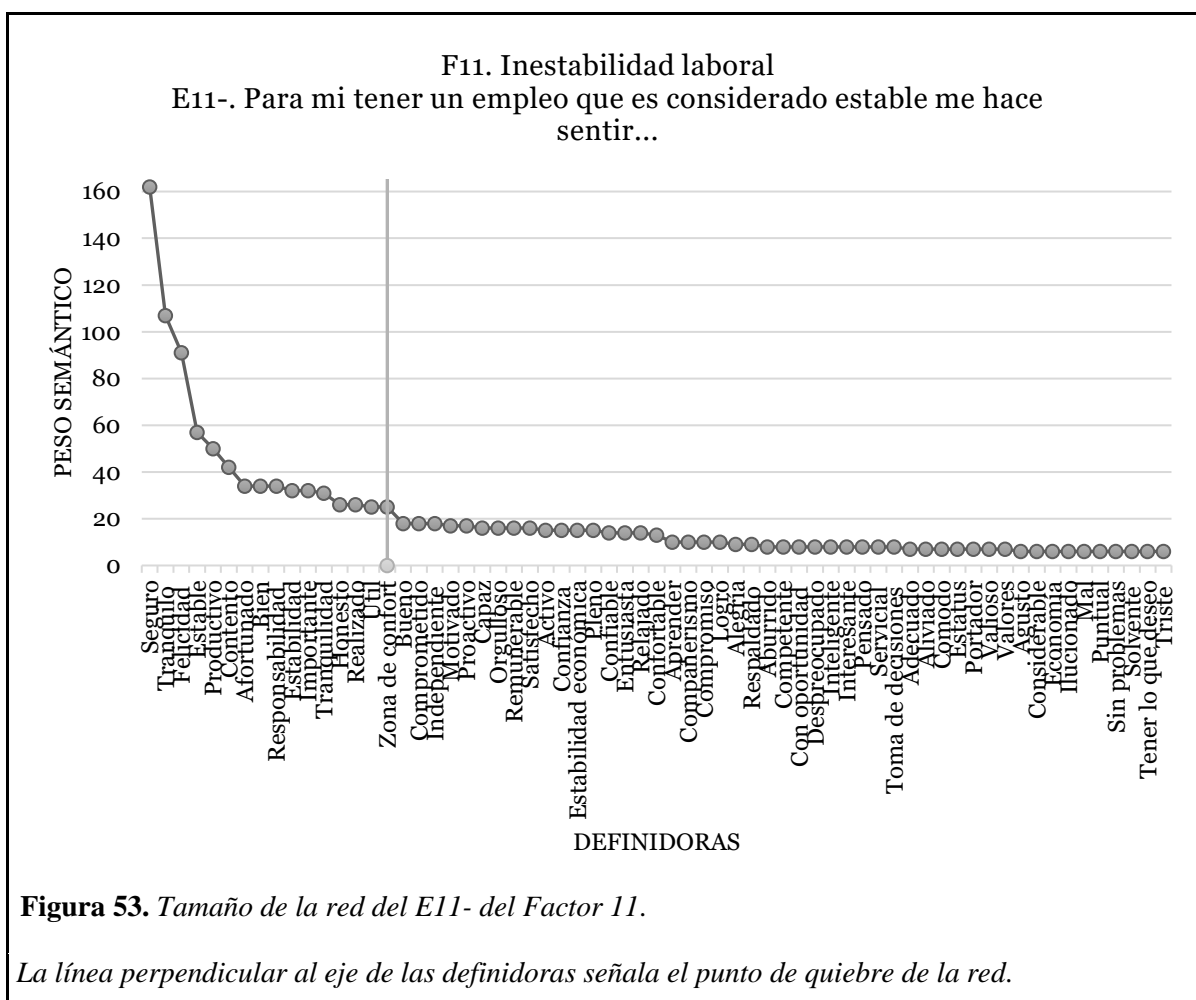


**Estímulo negativo: Para mi tener un empleo que es considerado estable me hace sentir...**

Los datos obtenidos del estímulo negativo para el factor Inestabilidad laboral fueron los siguientes: El tamaño de la red o valor J fue un total de 64 definidoras (véase Figura 53), el



punto de quiebre se ubicó en la definidora “Zona de confort” con un valor de 25. El núcleo de la red se conformó por 16 definidoras (véase la Tabla 28) de las cuales el mayor peso semántico correspondió a las definidoras de “Seguro”, “Tranquilo” y “Felicidad” (véase Figura 54).

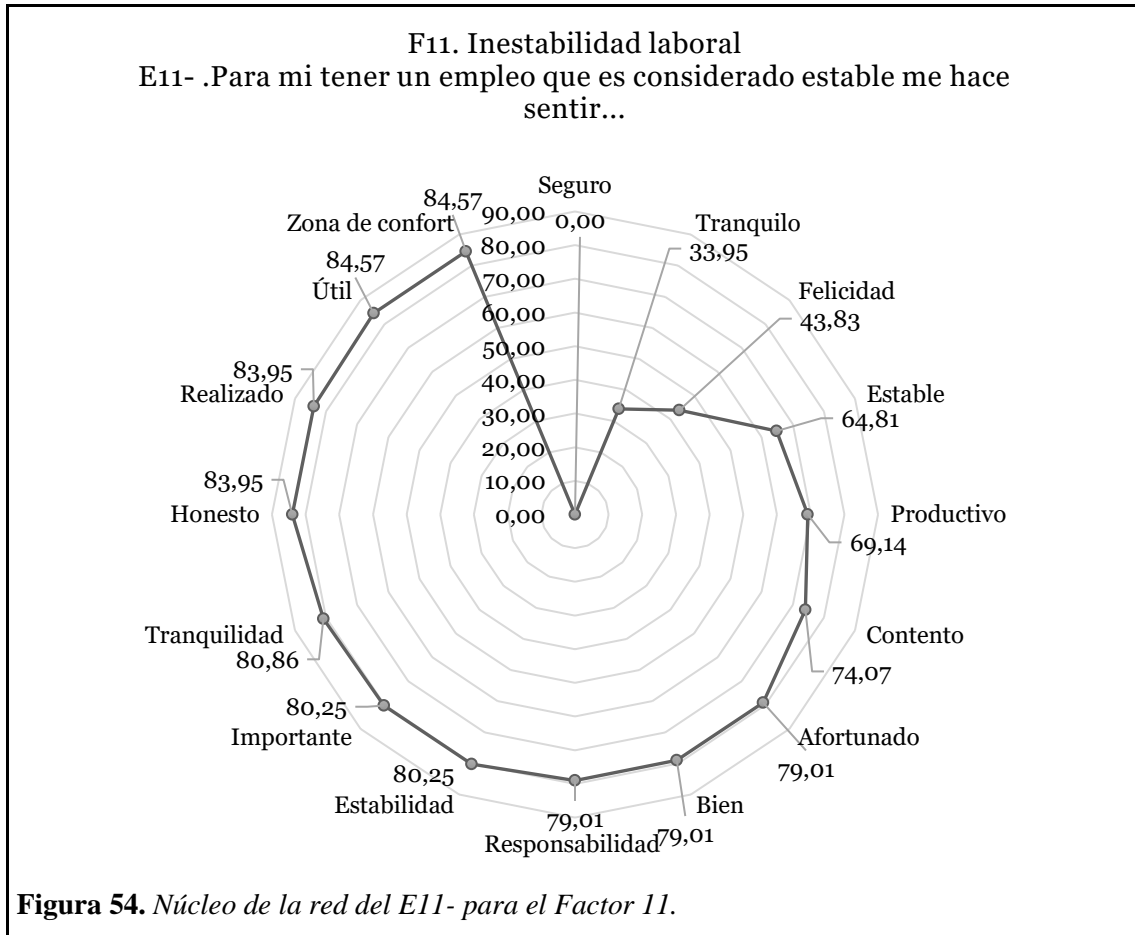


**Tabla 28. Palabras definidoras para el estímulo positivo para el factor Inestabilidad laboral.**

NR	PS	DSC
Seguro	162	100%
Tranquilo	107	66.05%
Felicidad	91	56.17%

Estable	57	35.19%
Productivo	50	30.86%
Contento	42	25.93%
Afortunado	34	20.99%
Bien	34	20.99%
Responsabilidad	34	20.99%
Estabilidad	32	19.75%
Importante	32	19.75%
Tranquilidad	31	19.14%
Honesto	26	16.05%
Realizado	26	16.05%
Útil	25	15.43%
Zona de confort	25	15.43%

*Nota:* NR: Núcleo de la Red; PS: Peso Semántico; DSC:  
 Distancia Semántica Cuantitativa  
 Fuente: Elaboración Propia



#### 9.4 Resultados de la 4ª Etapa: Elaboración del Banco de Reactivos

Para conformar el banco se elaboraron reactivos teóricos y culturales. Al elaborarlos se procuró que el 50% fueran reactivos teóricos y el 50% restante fueran reactivos culturales, al igual se trataron de equilibrar los reactivos positivos, tanto como negativos para cada factor. Al finalizar esta etapa el banco quedó conformado por 182 reactivos, los cuales se muestran en las siguientes tablas (véase Tabla 29 y 30).

**Tabla 29.** Banco de reactivos teóricos positivos y negativos de la escala FRP-DEC.

<b>Grupo</b>	<b>Factor o dimensión</b>	<b>Clave</b>	<b>Reactivos teóricos</b>
G1. Ambiente de trabajo	F1. Condiciones desfavorables en el ambiente de trabajo	CAT	<p>RF1CATT+ En mi trabajo hay condiciones peligrosas para llevar a cabo las actividades laborales</p> <p>RF1CATT+ Me siento inseguro en mi lugar de trabajo por falta de mantenimiento a las instalaciones</p> <p>RF1CATT+En mi trabajo las instalaciones son incómodas para realizar mis actividades.</p> <p>RF1CATT- Me siento cómodo(a) en mi área de trabajo.</p> <p>RF1CATT- Las instalaciones en mi trabajo están limpias.</p> <p>RF1CATT-Mi lugar de trabajo cuenta con condiciones seguras para realizar mis actividades.</p>
G2. Factores propios de la actividad	F2. Cargas de trabajo excesivas	CT	<p>RF2CTT+Me cuesta cumplir con mis actividades ya que suelen ser muchas</p> <p>RF2CTT+Me siento cansado(a) luego de estar mucho tiempo con la misma postura (ej. sentado o parado) por mi carga de trabajo</p> <p>RF2CTT+Mi jefe me asigna demasiado trabajo</p> <p>RF2CTT+Mis actividades laborales me exigen mucho esfuerzo</p> <p>RF2CTT+Tengo mucha carga de trabajo</p> <p>RF2CTT+El tiempo con el que cuento es insuficiente para terminar mis actividades laborales</p>

	RF2CTT-Tengo tiempo suficiente para realizar la carga de trabajo que me asignan.
	RF2CTT-Las tareas que realizo durante mi jornada laboral son fáciles de ejecutar
	RF2CTT-Tengo poca carga de trabajo
F3. Falta de control sobre el trabajo:	RF3FCT+Carezco de oportunidades para tomar decisiones en las actividades que realizo
	RF3FCT+Tengo poco control sobre la manera en la que debo hacer mi trabajo.
	RF3FCT+ Tengo poca autonomía sobre mi trabajo
	RF3FCT+Necesito aprobación de mi superior para avanzar en mis actividades laborales
	RF3FCT+La forma en la que debo realizar mi trabajo ya está determinada por lo que es difícil hacerlo diferente
FC	RF2CT-Me es más fácil terminar mis actividades porque tengo poca carga de trabajo
	RF3FCT-Tengo el control sobre el trabajo que realizo durante mi jornada laboral
	RF3FCT-Recibir capacitación en mi trabajo me permite tener el control sobre mis actividades
	RF3FCT-Tengo la libertad para decidir cómo realizar mi trabajo
	RF3FCT-En mi trabajo tengo la posibilidad de tomar decisiones sobre mis actividades

G3. Organización del tiempo de trabajo	F4. Jornadas de trabajo excesivas		<p>RF4JTT+ Trabajo más de 8 horas en un día</p> <p>RF4JTT+ En mi trabajo se rolan turnos de manera excesiva</p> <p>RF4JTT+ Mi trabajo carece de un horario de descanso durante la jornada laboral</p> <p>RF4JTT- En esta organización organizan el trabajo para evitar exceder el horario de salida.</p> <p>JT RF4JTT- En mi trabajo hay turnos fijos</p> <p>RF4JTC-Me siento seguro(a) al tener medidas que eviten las jornadas de trabajo excesivamente largas</p> <p>RF4JTT- En esta organización organizan el trabajo para evitar exceder el horario de salida.</p> <p>RF4JTT- En mi trabajo hay turnos fijos</p> <p>RF4JTT- Tengo mínimo un día descanso a la semana</p>
	F5. Interferencia en la relación trabajo-familia	IR	<p>RF5IRT+ Me cuesta mantener un equilibrio entre mi trabajo y mi vida familiar</p> <p>RF5IRT+En mi trabajo no fomentan el valor de la familia</p> <p>RF5IRT+Me siento molesto(a) porque mi trabajo me impide cumplir con mis responsabilidades familiares</p> <p>RF5IRT+Mi trabajo me imposibilita pasar tiempo con mi familia</p> <p>RF5IRT-Mi trabajo me facilita los permisos para cumplir con compromisos familiares</p>
G4. Liderazgo y relaciones de trabajo	F6. Liderazgo negativo	LN	<p>F6LNT+ Mi jefe da indicaciones al personal, de manera irrespetuosa</p> <p>RF6LNT+Mi jefe me asigna actividades diferentes a las de mi puesto</p>

		<p>RF6LNT+Mi jefe suele portarse de forma grosera con sus empleados</p> <p>RF6LNT+ La comunicación que tiene el jefe conmigo es deficiente</p> <p>RF6LNT- Mi jefe me proporciona retroalimentación del trabajo que desempeño.</p> <p>RF6LNT-Mi jefe me brinda apoyo cuando una tarea no me queda clara</p> <p>RF6LNT- Mi jefe me hace saber lo importante que es mi trabajo.</p> <p>RF6LNT- Mi jefe actúa de manera comprensiva si cometo un error</p>
F7. Relaciones negativas		<p>RF7RNT+Mis compañeros de trabajo son distantes conmigo</p> <p>RF7RNT+Suelen excluirme de actividades que se realizan en equipo</p> <p>RF7RNT+Es difícil que mis compañeros de trabajo se relacionen conmigo</p> <p>RN RF7RNT+Mis compañeros del trabajo me niegan su apoyo</p> <p>RF7RNT- La relación entre mis compañeros de trabajo es de respeto.</p> <p>RF7RNT- En esta organización se fomenta el trabajo en equipo</p> <p>RF7RNT- En mi trabajo la convivencia entre compañeros es importante</p>
F8. Violencia laboral	VL	<p>RF8VLT+ En mi trabajo los jefes hacen diferencias de trato entre hombres y mujeres</p> <p>RF8VLT+ En mi trabajo he sido testigo de ofensas a mis compañeros</p>

		RF8VLT+ En mi trabajo los superiores suelen intimidar al personal.
		RF8VLT+ He observado agresiones físicas contra mis compañeros de trabajo.
		RF8VLT+ En mi trabajo no se establecen protocolos para denunciar la violencia laboral.
		RF8VLT- En mi trabajo todos se tratan con respeto
		RF8VLT- Los superiores tienen un trato respetuoso con mis compañeros
		RF8VLT- En mi trabajo todos somos tratados de la misma manera
		RF8VLT- En mi trabajo se tienen protocolos para denunciar la violencia
G5. Entorno organizacional	F9. Insuficiente Reconocimiento del desempeño	RF9RDT+ Esforzarme en el trabajo vale la pena porque es reconocido
		RF9RDT+ Cuando me esfuerzo en mi trabajo mi jefe me felicita.
		RF9RDT+ En mi trabajo se reconoce el esfuerzo del personal.
	RD	RF9RDT+ En mi trabajo se recompensa el esfuerzo del personal
		RF9RDT- En mi trabajo nadie reconoce mi esfuerzo
		RF9RDT- En mi trabajo carecemos de premios o compensaciones por el desempeño laboral.
		RF9RDT- En mi trabajo se desacredita el esfuerzo del personal.
	F10. Insuficiente Sentido de pertenencia	RF10SPT+ Me cuesta comprometerme con mi trabajo
	SP	RF10SPT+ Evito asistir eventos que fomenten la convivencia entre compañeros



---

	RF10SPT+ Me siento inconforme con las normas que tienen en mi trabajo
	RF10SPT+ Me cuesta sentirme parte de la organización
	RF10SPT- Me gusta participar en los eventos que se hacen en mi trabajo
	RF10SPT- Siento que formo parte de un equipo de trabajo
	RF10SPT- Comparto las ideas de esta organización con mis compañeros de trabajo
<hr/>	
F11. Inestabilidad laboral	RF11ILT+ Me preocupa que en mi trabajo los recortes de personal sean constantes.
	RF11ILT+ Me siento inseguro porque se está despidiendo al personal.
	RF11ILT+ Temo perder mi trabajo porque se están haciendo recortes de personal.
IL	RF11ILT- Me siento tranquilo porque mi contrato de trabajo es seguro.
	RF11ILT- Pienso que difícilmente puedo perder mi trabajo
	RF11ILT- En mi trabajo tengo un contrato fijo que me hace sentir seguro
	RF11ILT- En mi trabajo se procura no despedir al personal, a pesar de los cambios.
	RF11ILT-Estoy satisfecho porque tengo un trabajo estable.

---

**Tabla 30.** Banco de reactivos culturales positivos y negativos de la escala FRP-DEC.

<b>Grupo</b>	<b>Factor o dimensión</b>	<b>Clave</b>	<b>Reactivos culturales</b>
G1. Ambiente de trabajo	F1. Condiciones desfavorables en el ambiente de trabajo	CAT	<p>RF1CATC+ Las instalaciones de mi trabajo son inseguras.</p> <p>RF1CATC+ Me siento inseguro porque las condiciones de mi trabajo son peligrosas.</p> <p>RF1CATC+ Las medidas de seguridad en mi trabajo son insuficientes.</p> <p>RF1CATC+ El mobiliario que utilizo para realizar mis actividades se encuentra en mal estado</p> <p>RF1CATC+ Me siento inseguro (a) porque no hay supervisión en mi lugar de trabajo.</p> <p>RF1CATC- Cuento con material necesario para realizar mis actividades de forma segura.</p> <p>RF1CATC- En las instalaciones de mi trabajo hay señalizaciones de seguridad (salidas de emergencia, extintores, escaleras, etc.)</p> <p>RF1CATC-En caso de peligro aplicamos el protocolo de seguridad.</p> <p>RF1CATC-En mi trabajo se aplica el protocolo de seguridad en caso de sismos, incendios, atentado, etc.</p> <p>RF1CATC- En mi trabajo se aplican de manera correcta los protocolos de seguridad.</p>
G2. Factores propios de la actividad	F2. Cargas de trabajo excesivas	CT	<p>RF2CTC + Estoy estresado(a) porque tengo demasiado trabajo</p> <p>RF2CTC+ Me siento cansado(a) al terminar mis actividades laborales.</p> <p>RF2CTC+Me siento molesto(a) porque me asignan demasiado trabajo.</p> <p>RF2CTC+Me siento ansioso(a) porque no entrego mi trabajo a tiempo</p> <p>RF2CTC+Me siento frustrado(a) de no terminar a tiempo mis actividades laborales porque son demasiadas</p>

<b>Grupo</b>	<b>Factor o dimensión</b>	<b>Clave</b>	<b>Reactivos culturales</b>
			RF2CTC-Me siento relajado (a) porque mi trabajo exige poco esfuerzo. RF2CTC-Me siento tranquilo(a) porque mi carga de trabajo es poca. RF2CTC-Me siento con libertad de realizar mis actividades porque tengo poca carga de trabajo. RF2CTC-Si tengo pocas actividades me siento improductivo
	F3. Falta de control sobre el trabajo:	FC	RF3FCC+ Me molesta no tener oportunidad de tomar decisiones sobre mi trabajo. RF3FCC+ Me frustró por tener poco control sobre mis actividades laborales. RF3FCC+Me siento estresado(a) por estar imposibilitado(a) de aplicar mis habilidades en el trabajo RF3FCC+Me siento improductivo(a) porque tengo poca influencia en mis actividades laborales. RF3FCC-Me siento seguro(a) tomando decisiones sobre la realización de mi trabajo. RF3FCC-Me siento importante porque influyo en mi trabajo RF3FCC-Me siento comprometido(a) porque tomo decisiones en mi trabajo RF3FCC-Me siento tranquilo(a) porque tengo el control de mi trabajo RF3FCC- Me siento competente porque resuelvo situaciones imprevistas sin supervisión
G3. Organización del tiempo de trabajo	F4. Jornadas de trabajo excesivas	JT	RF4JTC+ Trabajar más tiempo del que debo me hace sentir cansado RF4JTC+ Me molesta tener que trabajar más de 8 horas diarias RF4JTC+Me estresa tener que rolar turnos en el trabajo RF4JTC+ Trabajar más tiempo del que debo me hace sentir explotado(a) RF4JTC- Tener un horario fijo me hace sentir tranquilo(a) RF4JTC- Me satisface contar con un día de descanso fijo a la semana RF4JTC- Trabajar únicamente mi horario laboral me hace sentir motivado(a)

<b>Grupo</b>	<b>Factor o dimensión</b>	<b>Clave</b>	<b>Reactivos culturales</b>
			RF4JTC- Me siento valorado(a) porque mi jornada laboral se respeta RF4JTC-Me siento seguro(a) al tener medidas que eviten las jornadas de trabajo excesivamente largas
	F5. Interferencia en la relación trabajo-familia	IR	RF5IRC+ Me molesta tener que atender cuestiones laborales cuando estoy conviviendo con mi familia RF5IRC+ Me siento presionado(a) para atender actividades de trabajo durante mi tiempo en casa RF5IRC+ Me preocupa estar al pendiente del trabajo aun estando fuera de mi jornada laboral RF5IRC+ Me siento intranquilo(a) si tengo que llevarme trabajo a casa RF5IRC- Me siento tranquilo(a) por no llevarme trabajo a casa RF5IRC- Pasar tiempo con mi familia después del trabajo me hace sentir relajado RF5IRC-En mi trabajo se realizan eventos que permiten la convivencia familiar RF5IRC- Me siento contento(a) con mi familia sin tener que estar al pendiente de mi trabajo RF5IRC-Mi trabajo me permite tomar mis vacaciones oportunamente RF5IRC- Me siento a gusto porque paso tiempo con mi familia sin tener que preocuparme por el trabajo RF5IRC- Me siento afortunado(a) de tener tiempo libre después de mi jornada laboral
G4. Liderazgo y relaciones de trabajo	F6. Liderazgo negativo	LN	RF6LNC+ Mi jefe se pone a la defensiva si le pido apoyo para realizar mis actividades RF6LNC+ Me siento inseguro(a) en el trabajo ya que la relación con mi jefe no es buena RF6LNC+ La actitud de mi jefe cada que debo presentar un trabajo, me hace sentir temeroso. RF6LNC+ Si cometo un error me da miedo informarlo por la reacción de mi jefe RF6LNC+ Mi jefe me pide hacer actividades de mala gana

<b>Grupo</b>	<b>Factor o dimensión</b>	<b>Clave</b>	<b>Reactivos culturales</b>
			RF6LNC- La relación entre mi jefe y yo es respetuosa RF6LNC- Mi jefe es amable conmigo RF6LNC- La actitud de mi jefe me hace sentir seguro(a) RF6LNC- Me hace sentir tranquilo(a) tener una buena relación con mi jefe
	F7. Relaciones negativas	RN	RF7RNC+La falta de trabajo en equipo me hace sentir solo(a) RF7RNC+ Mis compañeros me hacen sentir inseguro(a) con mi trabajo" RF7RNC+ Me hace sentir incomodo que mis compañeros no quieran relacionarse conmigo RF7RNC+En las actividades en grupo me excluyen. RF7RNC+ Algunas personas dentro de mi trabajo son indiferentes conmigo RF7RNC- Trabajar en equipo con mis compañeros me hace sentir motivado(a) RF7RNC-Me siento apoyado(a) por mis compañeros de trabajo RF7RNC- En las actividades de grupo me siento incluido(a) RF7RNC-Tener ayuda de mis compañeros me hace sentir parte de un equipo
	F8. Violencia laboral	VL	RF8VLC+ He sufrido humillaciones en mi trabajo. RF8VLC+ Me frustra ser incapaz de defenderme cuando soy agredido(a) en el trabajo. RF8VLC+ Me siento ofendido(a) porque me insultan en el trabajo. RF8VLC+ Me siento inseguro(a) porque ridiculizan mi forma de trabajar. RF8VLC+ Me he sentido incomodo(a) en el trabajo por comentarios que me devalúan RF8VLC- Me siento seguro(a) porque en mi trabajo no hay agresiones entre el personal. RF8VLC- En mi trabajo me siento respetada(o) RF8VLC- En mi trabajo me siento respaldado por mis compañeros

<b>Grupo</b>	<b>Factor o dimensión</b>	<b>Clave</b>	<b>Reactivos culturales</b>
			RF8VLC- Me siento protegido porque existen buenas relaciones en el trabajo.
G5. Entorno organizacional	F9. Insuficiente Reconocimiento del desempeño	RD	RF9RDC+ Me siento valorado(a) porque elogian abiertamente mi desempeño en el trabajo RF9RDC+ Me siento satisfecho(a) cuando reconocen mi trabajo RF9RDC+ Me siento orgulloso porque reconocen mi trabajo. RF9RDC+ Me siento motivado(a) porque mi jefe reconoce mi trabajo. RF9RDC+ Me siento importante porque me dicen que hago bien mi trabajo RF9RDC- Me siento frustrado(a) porque no se valora mi trabajo. RF9RDC- Me molesta que mi desempeño en el trabajo no sea reconocido RF9RDC- Me decepciona tener poca retroalimentación de mi desempeño en el trabajo RF9RDC- Me desmotiva la falta de reconocimiento por los resultados de mi trabajo. RF9RDC- Me siento excluido (a) porque mi jefe no reconoce mi trabajo
	F10. Insuficiente Sentido de pertenencia	SP	RF10SPC+ Me siento indiferente a los eventos importantes de la organización. RF10SPC+ Me aislé porque no me siento parte de esta organización RF10SPC+ Me siento indiferente a los eventos importantes de la organización. RF10SPC+ Me siento distante con mis compañeros de trabajo. RF10SPC- Me siento comprometido(a) con mi trabajo. RF10SPC- Me enfoco en cumplir los objetivos de mi trabajo. RF10SPC- Me siento motivado(a) por ser parte de esta organización.

<b>Grupo</b>	<b>Factor o dimensión</b>	<b>Clave</b>	<b>Reactivos culturales</b>
	F11. Inestabilidad laboral	IL	RF11ILC+ Me siento inseguro porque no tengo un contrato de trabajo permanente. RF11ILC+ Me siento vulnerable porque mi empleo es eventual RF11ILC+ Es preocupante tener que trabajar sin un contrato fijo RF11ILC+ La falta de un contrato fijo me genera desconfianza. RF11ILC+ Me siento intranquilo porque no tengo un contrato de trabajo seguro." RF11ILC- Me siento afortunado porque mi empleo es estable. RF11ILC- Me siento realizado por que mi trabajo está asegurado RF11ILC- Que mi trabajo cumpla con lo establecido en el contrato me hace sentir satisfecho

## **9.5 Resultados de la 5° Etapa: Validez Interjueces del Banco de Reactivos**

En la validez interjueces participaron 26 psicólogos. En los aspectos a evaluar se consideraron tres aspectos de cada reactivo; claridad, coherencia y relevancia. Cada aspecto fue evaluado cuantitativamente con el siguiente puntaje: 1. No cumple con el criterio, 2. Bajo nivel, 3. Moderado nivel y 4. Alto nivel, aunque también se agregó la parte cualitativa en la cual se tomaron en cuenta los comentarios de los jueces.

Al finalizar de capturar los datos se analizaron los resultados y se descartaron aquellos reactivos que obtuvieron un puntaje menor al 70% en un aspecto o más de uno. Al igual se realizaron modificaciones a los reactivos según los comentarios que tenían y se descartaron algunos reactivos en los que predominaban comentarios desfavorables a pesar de su puntaje.

De los 182 reactivos del banco se eliminaron 25, aquellos reactivos que fueron eliminados se señalan en las siguientes tablas con un sombreado gris (véase las Tablas 31 a 41). Por otra parte, los reactivos 73, 102, 141, 156 y 170 se eliminaron debido a comentarios desfavorables por parte de los jueces, ya sea por su redacción o porque podrían generar confusión en el momento de contestar el instrumento. De igual manera, a pesar de que los reactivos 56, 82, 83, 86 y 119 tenían un criterio en 69% se les realizaron modificaciones de redacción por los comentarios de los jueces, por lo que se tomó la decisión de mantenerlos en el piloteo de la escala.



**Tabla 31.** Resultados validez interjueces para el F1.

Reactivo	Claridad	Coherencia	Relevancia
1	81%	96%	85%
<b>2</b>	<b>62%</b>	<b>73%</b>	<b>65%</b>
3	92%	100%	92%
4	96%	92%	81%
<b>5</b>	<b>69%</b>	<b>54%</b>	<b>50%</b>
6	77%	81%	85%
7	88%	96%	88%
<b>8</b>	<b>96%</b>	<b>58%</b>	<b>42%</b>
9	69%	88%	81%
10	92%	92%	96%
<b>11</b>	<b>81%</b>	<b>65%</b>	<b>58%</b>
12	92%	81%	77%
13	88%	85%	85%
<b>14</b>	<b>81%</b>	<b>58%</b>	<b>54%</b>
15	92%	88%	81%
16	96%	96%	96%

**Tabla 33.** Resultados validez interjueces para el F3.

Reactivo	Claridad	Coherencia	Relevancia
35	92%	85%	88%
36	92%	96%	92%
<b>37</b>	<b>69%</b>	<b>77%</b>	<b>81%</b>
<b>38</b>	<b>69%</b>	<b>73%</b>	<b>77%</b>
39	92%	92%	88%
40	85%	92%	88%
<b>41</b>	<b>65%</b>	<b>35%</b>	<b>27%</b>
42	96%	92%	96%
43	92%	92%	88%
<b>44</b>	<b>77%</b>	<b>81%</b>	<b>69%</b>
45	81%	77%	81%
46	88%	88%	81%
47	100%	85%	77%
48	92%	92%	92%
49	92%	92%	88%
50	100%	100%	96%
<b>51</b>	<b>88%</b>	<b>73%</b>	<b>65%</b>
52	92%	88%	92%
53	92%	85%	85%

**Tabla 32.** Resultados validez interjueces para el F2.

Reactivo	Claridad	Coherencia	Relevancia
17	88%	92%	88%
<b>18</b>	<b>77%</b>	<b>81%</b>	<b>73%</b>
19	88%	77%	88%
<b>20</b>	<b>58%</b>	<b>62%</b>	<b>58%</b>
21	92%	88%	92%
22	81%	88%	85%
23	81%	81%	73%
24	92%	88%	85%
25	85%	85%	73%
26	88%	85%	77%
27	92%	96%	92%
28	85%	81%	77%
29	85%	81%	81%
<b>30</b>	<b>50%</b>	<b>62%</b>	<b>50%</b>
<b>31</b>	<b>65%</b>	<b>46%</b>	<b>35%</b>
32	88%	88%	85%
33	85%	77%	77%
34	88%	81%	81%

**Tabla 34.** Resultados validez interjueces para el F4.

Reactivo	Claridad	Coherencia	Relevancia
54	92%	92%	96%
55	96%	85%	85%
56	81%	92%	69%
57	77%	88%	92%
58	100%	96%	88%
59	92%	88%	88%
60	92%	96%	92%
61	88%	96%	92%
62	81%	81%	88%
63	85%	88%	77%
64	92%	92%	81%
65	77%	85%	81%
<b>66</b>	<b>42%</b>	<b>69%</b>	<b>73%</b>
67	92%	92%	77%
68	85%	85%	81%

**Tabla 35.** Resultados validez interjueces para el F5.

Reactivo	Claridad	Coherencia	Relevancia
69	88%	92%	85%
70	96%	88%	88%
71	85%	96%	88%
<b>72</b>	<b>85%</b>	<b>58%</b>	<b>50%</b>
<b>73</b>	<b>73%</b>	<b>85%</b>	<b>88%</b>
74	100%	100%	100%
75	88%	92%	85%
76	92%	92%	92%
77	96%	100%	100%
78	85%	81%	73%
79	85%	81%	77%
80	96%	88%	73%
81	85%	96%	88%
82	92%	88%	69%
83	69%	92%	85%
84	85%	88%	85%

**Tabla 37.** Resultados validez interjueces para el F7.

Reactivo	Claridad	Coherencia	Relevancia
<b>102</b>	<b>81%</b>	<b>81%</b>	<b>73%</b>
103	92%	88%	85%
104	92%	88%	88%
105	96%	96%	88%
106	92%	88%	73%
107	92%	88%	85%
<b>108</b>	<b>73%</b>	<b>73%</b>	<b>69%</b>
109	88%	88%	77%
110	88%	100%	96%
111	100%	92%	92%
112	100%	96%	92%
113	96%	96%	92%
114	96%	96%	88%
115	96%	96%	100%
116	96%	92%	88%
117	96%	96%	96%

**Tabla 36.** Resultados validez interjueces para el F6.

Reactivo	Claridad	Coherencia	Relevancia
85	88%	96%	96%
86	96%	81%	69%
87	92%	96%	100%
88	88%	96%	92%
89	85%	96%	96%
90	92%	92%	96%
91	100%	88%	88%
92	92%	96%	96%
93	88%	100%	100%
94	100%	100%	92%
95	88%	92%	88%
96	96%	100%	92%
97	85%	85%	81%
98	100%	96%	100%
99	88%	100%	100%
100	85%	88%	85%
101	88%	96%	96%

**Tabla 38.** Resultados validez interjueces para el F8.

Reactivo	Claridad	Coherencia	Relevancia
118	96%	96%	100%
119	85%	77%	69%
120	92%	81%	85%
121	96%	96%	96%
122	96%	96%	100%
123	100%	85%	81%
124	100%	96%	96%
125	92%	96%	96%
126	96%	96%	100%
127	96%	96%	100%
128	92%	92%	88%
129	92%	88%	85%
<b>130</b>	<b>96%</b>	<b>81%</b>	<b>69%</b>
131	88%	88%	85%
132	96%	96%	92%
133	100%	100%	96%
134	96%	81%	77%
135	96%	96%	96%

**Tabla 39.** Resultados validez interjueces para el F9.

Reactivo	Claridad	Coherencia	Relevancia
136	92%	96%	96%
137	88%	92%	81%
138	88%	92%	92%
139	100%	100%	100%
140	92%	92%	81%
<b>141</b>	<b>81%</b>	<b>81%</b>	<b>73%</b>
142	88%	92%	85%
143	96%	96%	96%
144	96%	96%	92%
145	96%	96%	92%
146	92%	92%	85%
147	96%	88%	81%
148	88%	92%	88%
149	96%	88%	81%
150	92%	88%	88%
151	100%	100%	96%
152	100%	96%	96%

**Tabla 40.** Resultados validez interjueces para el F10.

Reactivos	Claridad	Coherencia	Relevancia
153	92%	96%	96%
154	96%	100%	100%
<b>155</b>	<b>12%</b>	<b>12%</b>	<b>15%</b>
<b>156</b>	<b>88%</b>	<b>77%</b>	<b>77%</b>
157	92%	88%	85%
158	92%	96%	92%
<b>159</b>	<b>88%</b>	<b>65%</b>	<b>69%</b>
160	96%	100%	96%
161	100%	100%	92%
162	100%	100%	96%
163	100%	100%	100%
164	96%	100%	100%
165	92%	92%	85%
166	92%	92%	96%

**Tabla 41.** Resultados validez interjueces para el F11.

Reactivo	Claridad	Coherencia	Relevancia
167	92%	96%	96%
168	88%	88%	85%
169	81%	92%	85%
<b>170</b>	<b>81%</b>	<b>85%</b>	<b>88%</b>
171	85%	88%	85%
172	88%	100%	100%
173	92%	100%	92%
174	88%	92%	88%
175	81%	96%	96%
176	92%	88%	88%
177	88%	92%	88%
178	96%	92%	88%
179	96%	96%	96%
180	100%	96%	92%
181	88%	92%	85%
182	92%	96%	96%

## **9.6 Resultados de la 6° Etapa: Piloteo de la Escala de Factores Psicosociales**

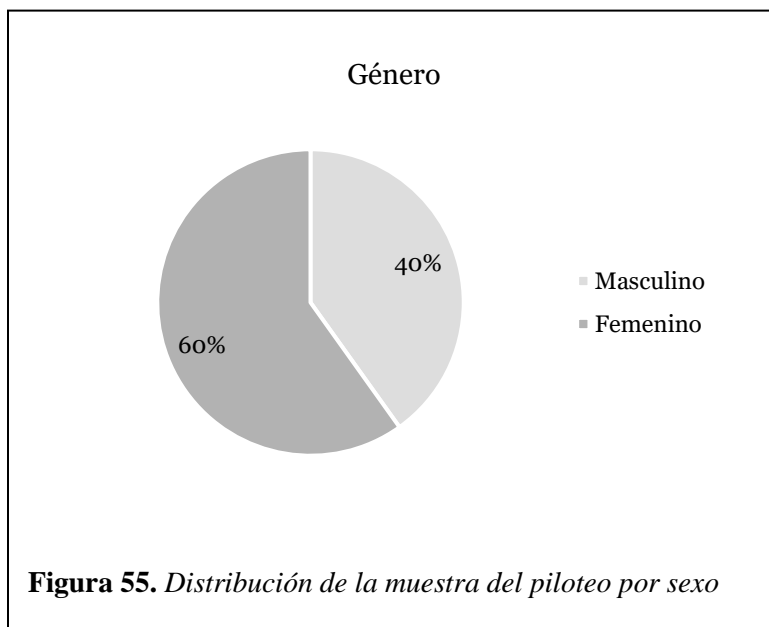
Después de obtener los resultados del análisis interjueces, se procedió a elegir los reactivos que formarían parte del formulario para la aplicación de la Escala FRP-DEC. En total en el piloteo se aplicaron 157 reactivos, agrupados en cinco grupos y los once factores que conforma la Escala FRP-DEC, los cuales se encuentran en la Tabla 42.

**Tabla 42.** Distribución de los reactivos de la Escala FRP-DEC sometidos al piloteo.

Grupo	Factores de la escala FRP-DEC	Reactivos finales	Reactivos
G1. Ambiente de trabajo	F1. Condiciones desfavorables en el ambiente de trabajo	9	2+,10+,18+, 22+, 30+,34-, 42-, 52-, 57-.
G2. Factores propios de la actividad	F2. Cargas de trabajo excesivas	15	3+, 6-, 12+, 25+, 27-, 29+, 31-,33-, 35+,38+,40-, 60+,72+,74+,90+
	F3. Falta de control sobre el trabajo	14	1-, 4+, 11+, 19-, 23+, 36+, 45+, 56-, 59+, 66-,77-, 82-, 87-, 95-
G3. Organización del tiempo de trabajo	F4. Jornadas de trabajo excesivas	14	7-,14-, 28-,41-,43+, 48+, 51-, 58-, 62+,70+, 75+, 79-,83+, 88+
	F5. Interferencia en la relación trabajo-familia.	14	8+, 26+, 32+, 50+,61+, 80+, 91-, 99-, 109-, 115-, 124-, 131-, 140-, 145 +
G4. Liderazgo y relaciones en el Trabajo	F6. Liderazgo negativo	18	9 +,16 -,53 -,69 +, 71+,76 -, 81 +, 84 + 86 -, 92 +,97 -, 101 -,105 +,122 + ,134 -,137 +,139 -,143 +
	F7. Relaciones negativas en el trabajo	14	13+, 20+, 44 -, 46+, 65+,68-, 85+,89 -, 96 +, 100-,108+, 116-,125 -, 136 -
	F8. Violencia laboral	17	17+, 55+, 67+, 93+, 98-, 103+, 110+, 114-, 118+, 123-, 129+, 133-, 141-, 146+, 150+, 155-, 157-
G5. Entorno organizacional	F9. Insuficiente Reconocimiento del desempeño	16	21+ ,39+,49+,63+,78+,107-,120-,128+,130-,132-,135-,142-,144-,149+,151-,153 +
	F10. Insuficiente Sentido de pertenencia	11	94+,102+,104-,106+,111+,113-,119+,121-,126-,138-,147-
	F11. Inestabilidad laboral	15	5-,15-,24-,37 -,47-,54 -,64-,73-,112+,117+,127+,148+,152+,154+,156+

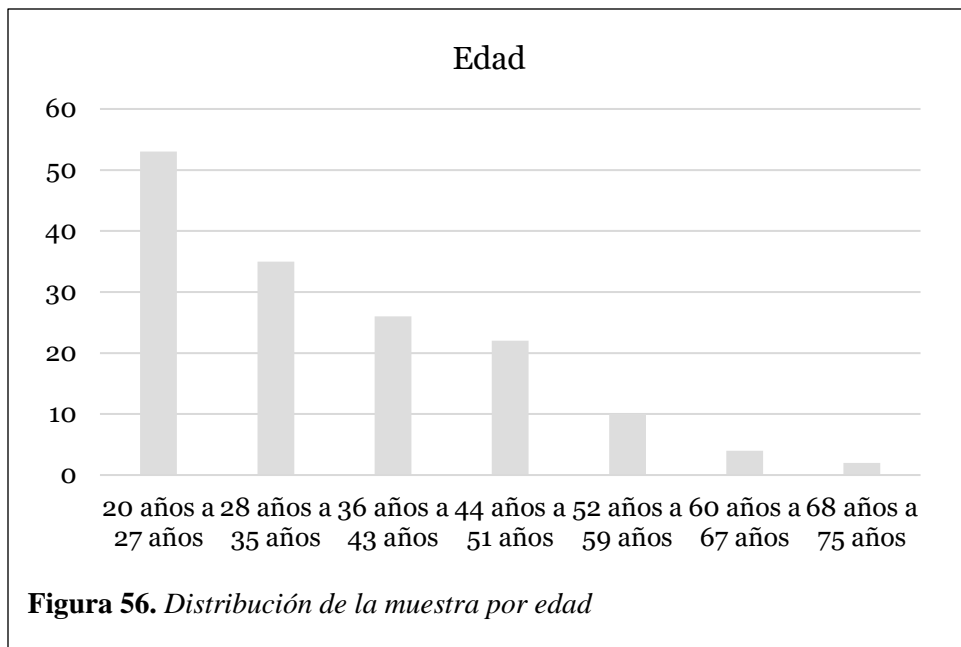
### 9.6.1 Características de la Muestra del Piloteo de la Escala FPR-DEC

A continuación, se presentan las características descriptivas de la muestra que se obtuvo para el piloteo de la Escala FPR-DEC. El total de la muestra para el piloteo fue de  $n=152$  (100%) participantes, de los cuales  $n=91$  (60%) pertenecían al género femenino y  $n=61$  (40%) pertenecían al género masculino (véase en la figura 55).



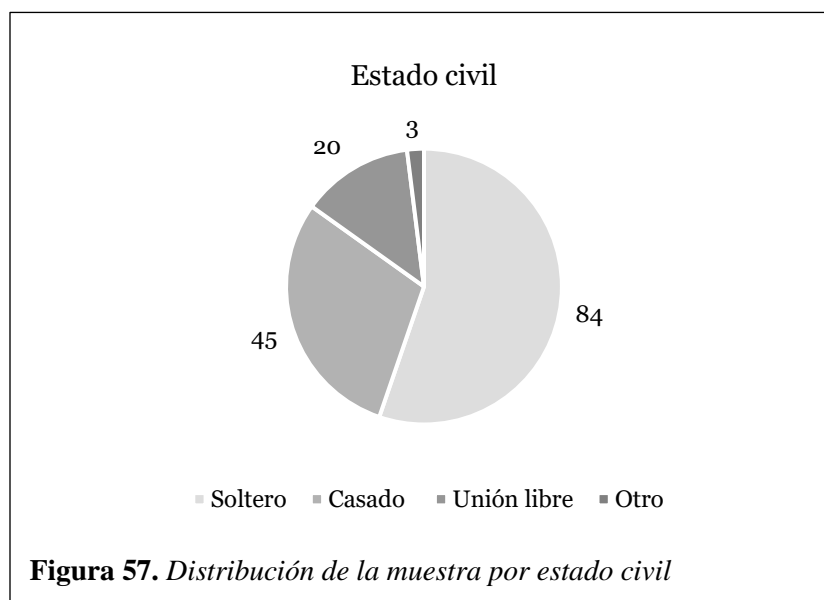
### Edad

En cuanto a la edad de los participantes se obtuvo una media de edad de 35.18 años, con un mínimo de 20 años y un máximo de 70 años y una desviación estándar (DE) de 11.91. De igual forma se observa que la mayor parte de la muestra (35%) se encuentra en un rango de edad de 20 a 27 años ( $n=53$ ), mientras que el menor porcentaje (1%) corresponde al rango de 68 a 75 años ( $n=2$ ) (véase la figura 56).



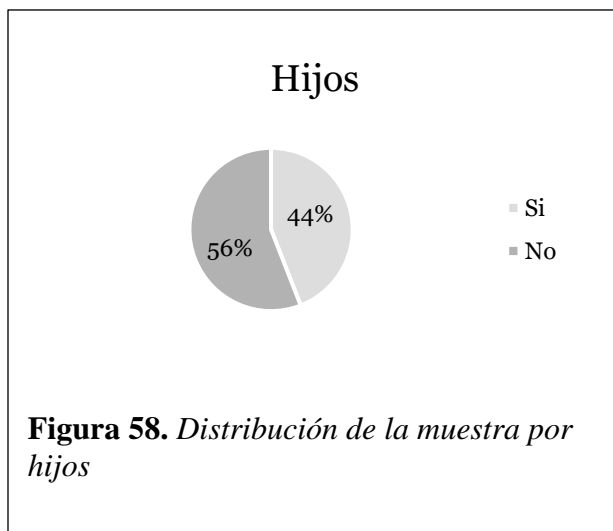
### Estado civil

De acuerdo con el piloteo se obtuvo que, de los 152 participantes, el 55% (n=84) reportan estar solteros, el 30% (n=45) reportan estar casados, mientras que el 13% (n=20) reportaron encontrarse en unión libre, finalmente el 2% (n=3) está representado por situaciones de divorcio y viudez (véase Figura 57).



## Hijos

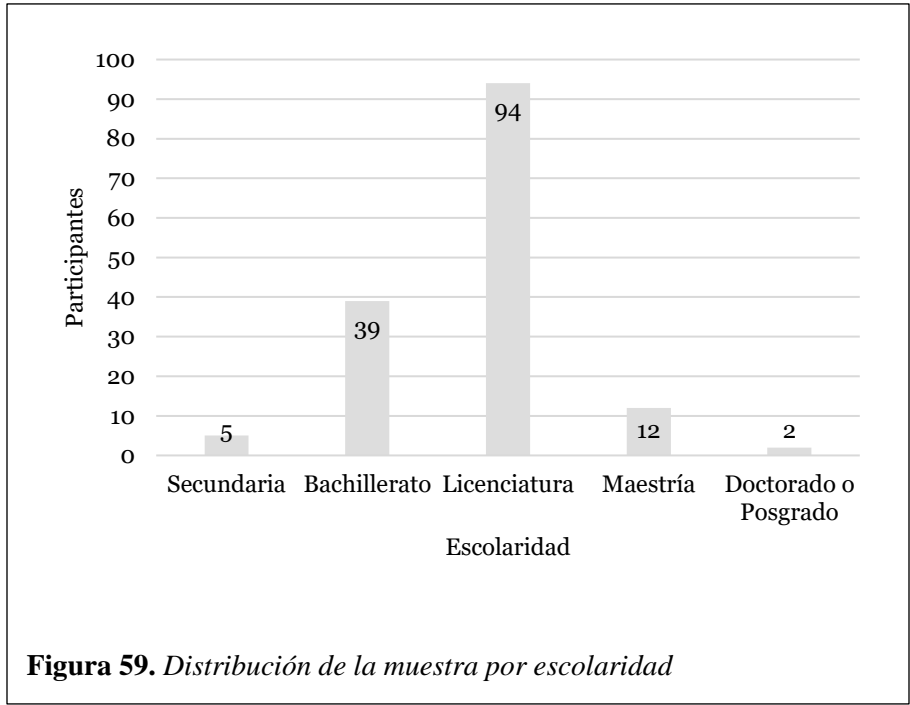
De la muestra obtenida el 56% (n=85) reporta no tener hijos, mientras que el 44% (n=67) reporta tener hijos. De los participantes que reportan tener hijos, se obtuvo que el mínimo fue de 1 hijo, mientras que el máximo fue de 5 hijos, al igual se obtuvo que en promedio los participantes tienen 1 hijo con una desviación estándar (DE) de 1.28 (véase la Figura 58).



## Escolaridad

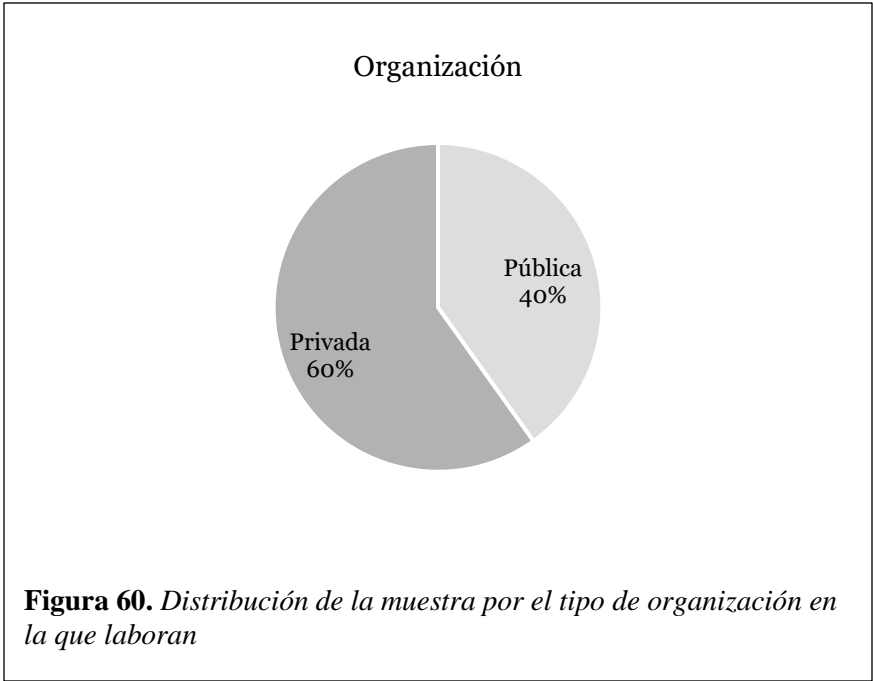
La muestra compuesta por los 152 participantes arrojó que el 3% (n=5) cuenta con Secundaria, el 26% (n=39) tiene una escolaridad de Bachillerato, el 62% (n=94) de la muestra cuenta con Licenciatura, el 8% (n=12) cuenta con una Maestría y sólo el 1% (n=2) cuenta con Doctorado o Posgrado. En la figura 59 se observa que el grado de estudios “Licenciatura” es el representativo de la muestra.





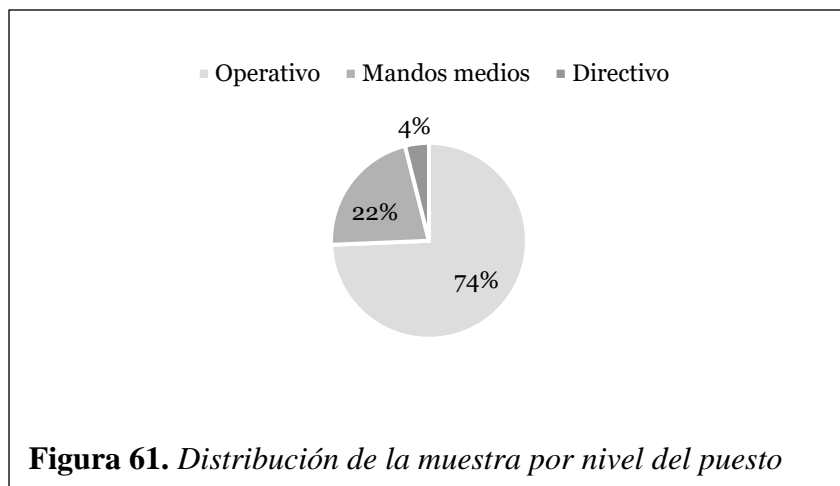
**Tipo de Organización**

En relación con el tipo de organización en la que laboran los participantes, se obtuvo que el 60% (n=91) labora en una organización privada, mientras que el 40% (n=61) labora en una organización pública (véase la Figura 60).



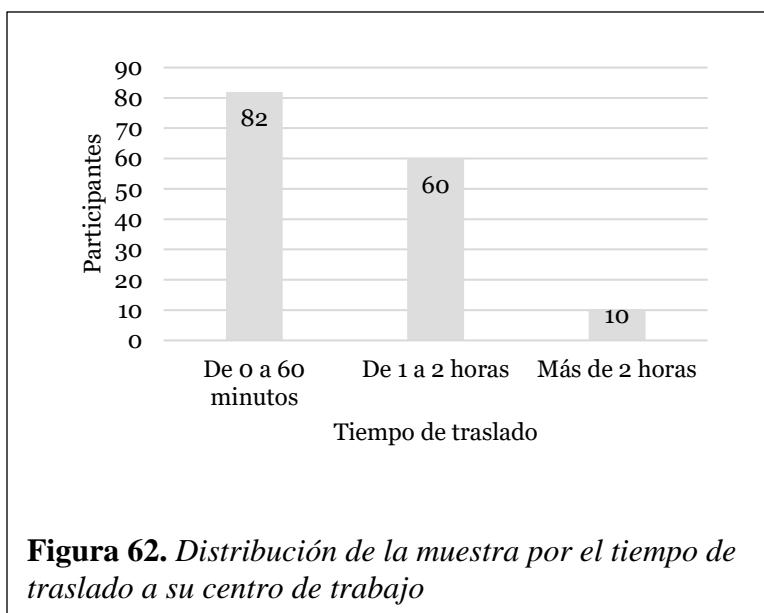
## Nivel de Puesto de Trabajo

En la Figura 61 se pueden observar los resultados obtenidos de acuerdo con el nivel de puesto en el que los participantes se encuentran laborando dentro de su organización, por lo que el nivel representativo es el operativo con el 74% (n=113), siguiendo con el nivel de mandos medios con el 22% (n=33) y, por último, el nivel directivo con el 4% (n=6).



## Tiempo de Traslado

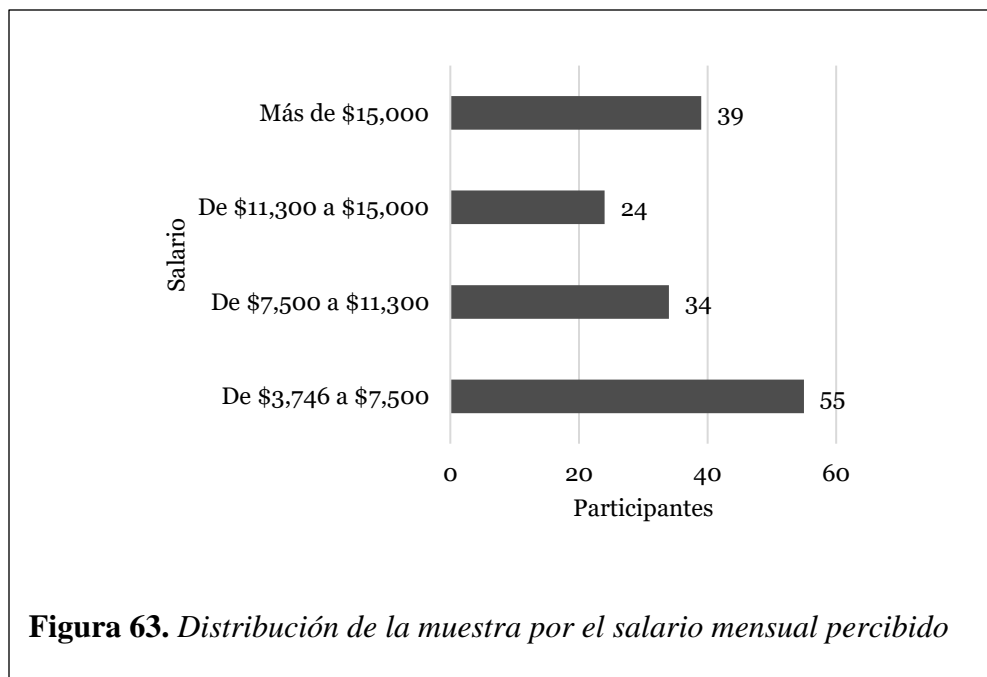
Con relación con el tiempo en el que los participantes toman para trasladarse de su hogar al



trabajo, se obtuvo que el 54% (n=82) tarda en trasladarse menos de una hora, el 39% (n=60) realiza un trayecto de 1 a dos horas, mientras que el 7% (n=10) tarda en trasladarse más de dos horas (véase la Figura 62).

## Salario mensual

Respecto al salario mensual aproximado que perciben los participantes, se obtuvo que el 36% (n=55) percibe de uno a dos salarios mínimos (de \$3,746 MXN a \$7,500 MXN), el 22% (n=34) percibe de dos a tres salarios mínimos (de \$7,500 MXN a \$11,300 MXN), el 16% (n=24) percibe de tres a cuatro salarios mínimos (de \$11,300 MXN a \$15,000 MXN) y el 26% (n=39) percibe más de cuatro salarios mínimos (más de \$15,000 MXN) (véase Figura 63).

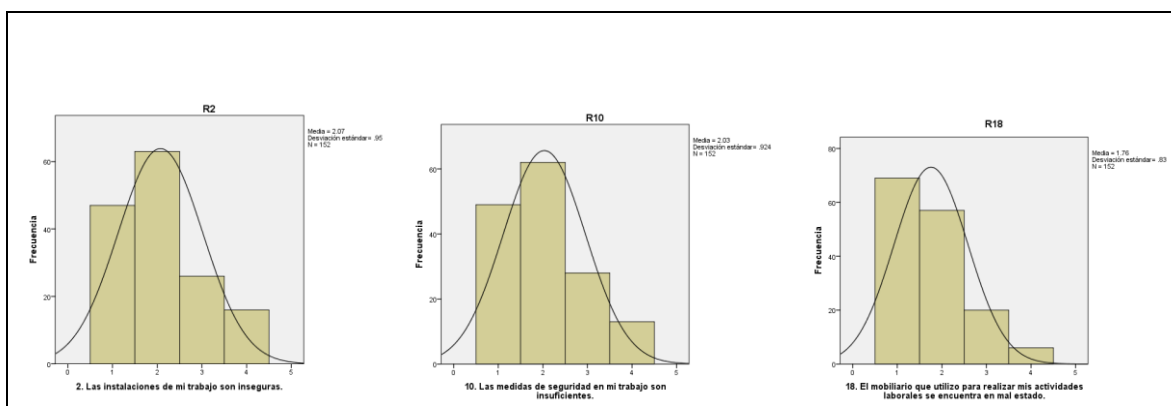


## 9.6.2 Análisis de Curvas Normales de la Escala FRP-DEC

Con la finalidad de observar la distribución de los reactivos y con ello identificar aquellos reactivos que no discriminaran entre la muestra, se realizó un análisis de curvas normales, en el cual se solicitaron histogramas y estadísticos descriptivos (mínimo, máximo, media, desviación estándar, asimetría y curtosis) de los reactivos. Cabe mencionar que en este análisis no se eliminó ningún reactivo, pues solo identificaron los que tendían a una distribución normal para considerarlos en los siguientes análisis. Esto se realizó con el programa Statistical Package for Social Sciences (SPSS) 24. A continuación se reportan los resultados por cada factor de la Escala FRP-DEC.

### F1. Condiciones desfavorables en el ambiente de trabajo

En este factor se identificó que todos los reactivos presentan curvas sesgadas hacia la izquierda. Con la singularidad de que el reactivo 10 presenta una tendencia no tan marcada, pues no se aproxima a ningún extremo (véase la figura 64)



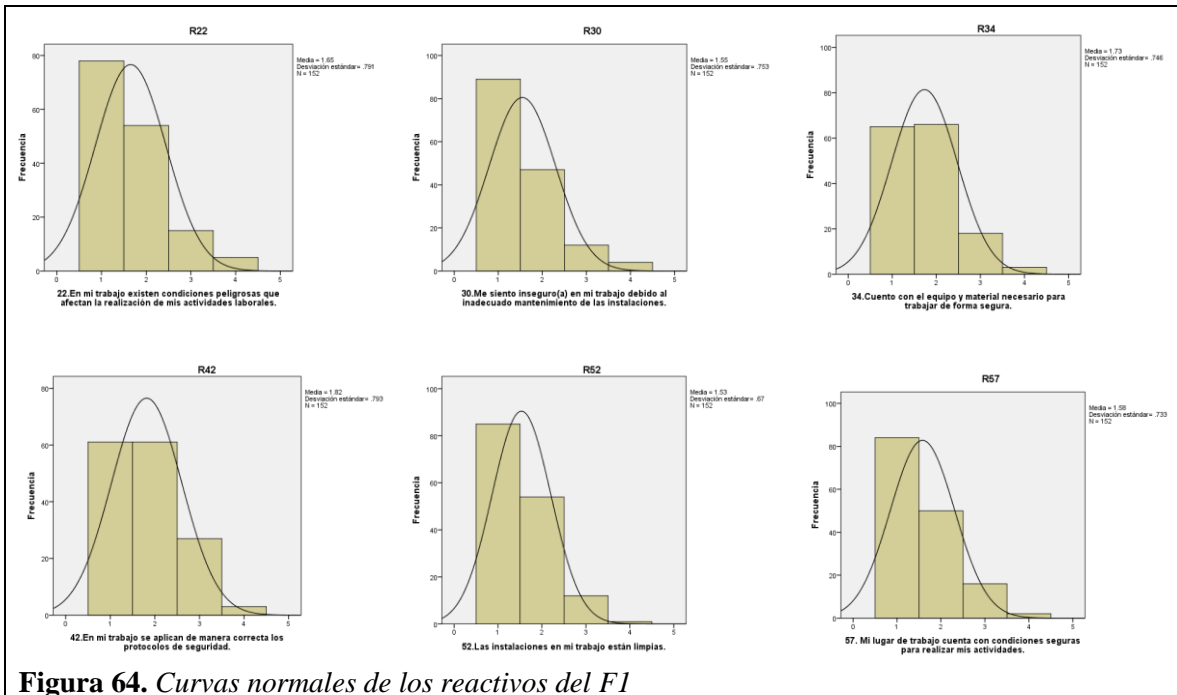
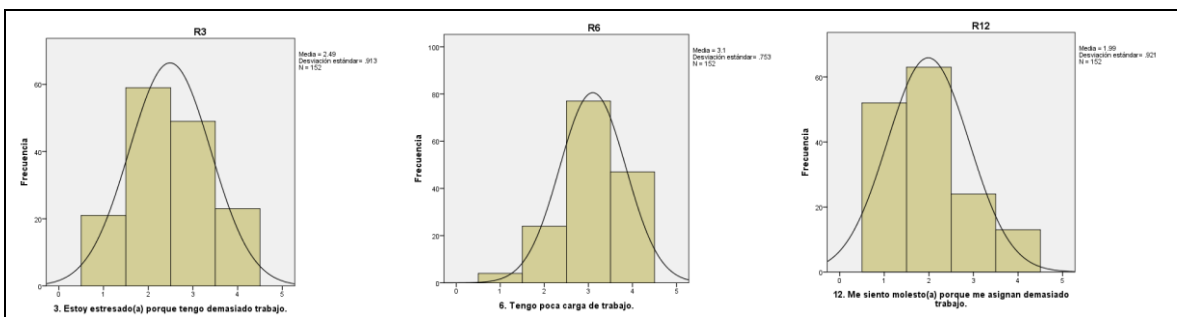
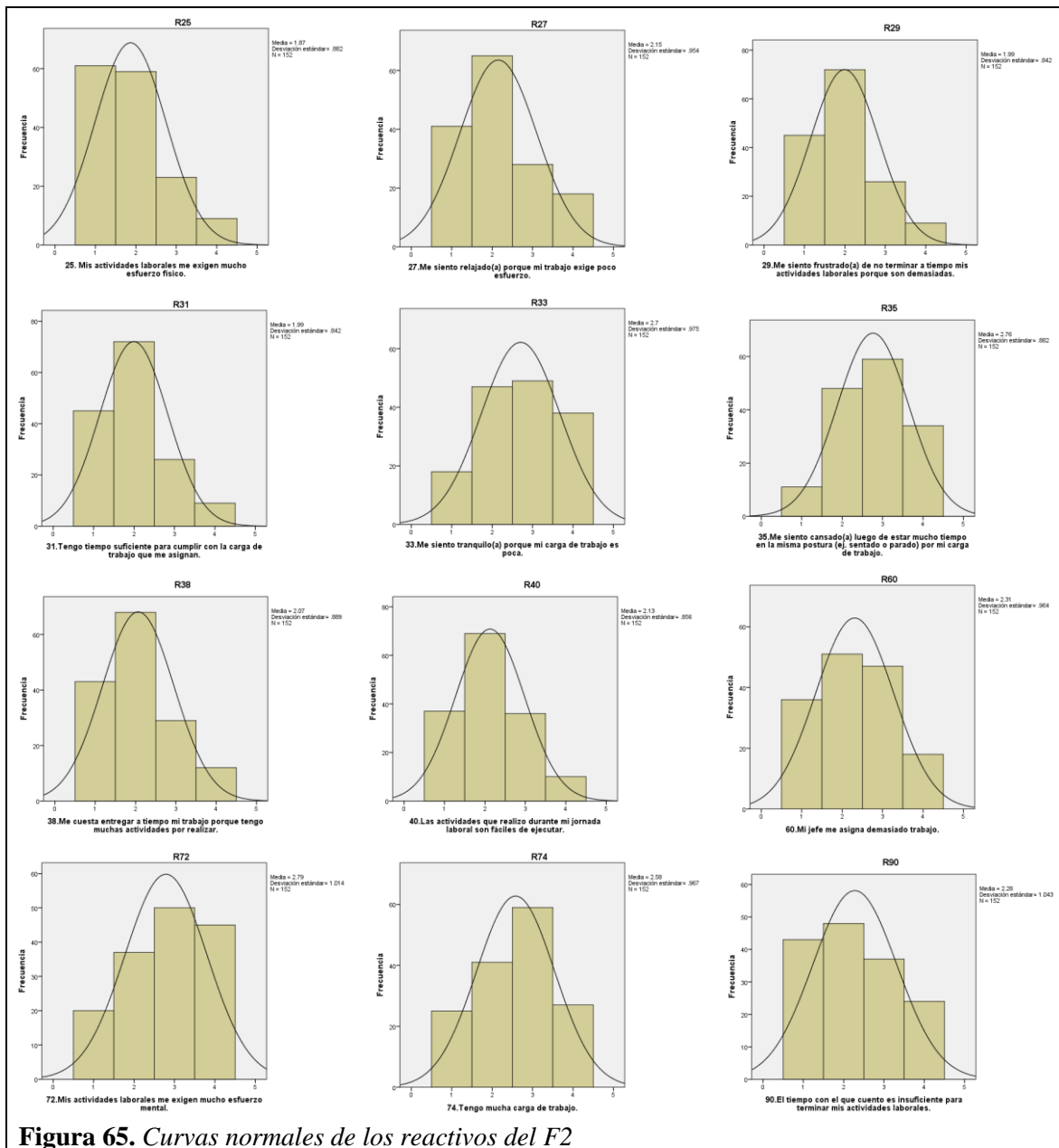


Figura 64. Curvas normales de los reactivos del F1

## F2. Cargas de trabajo excesivas

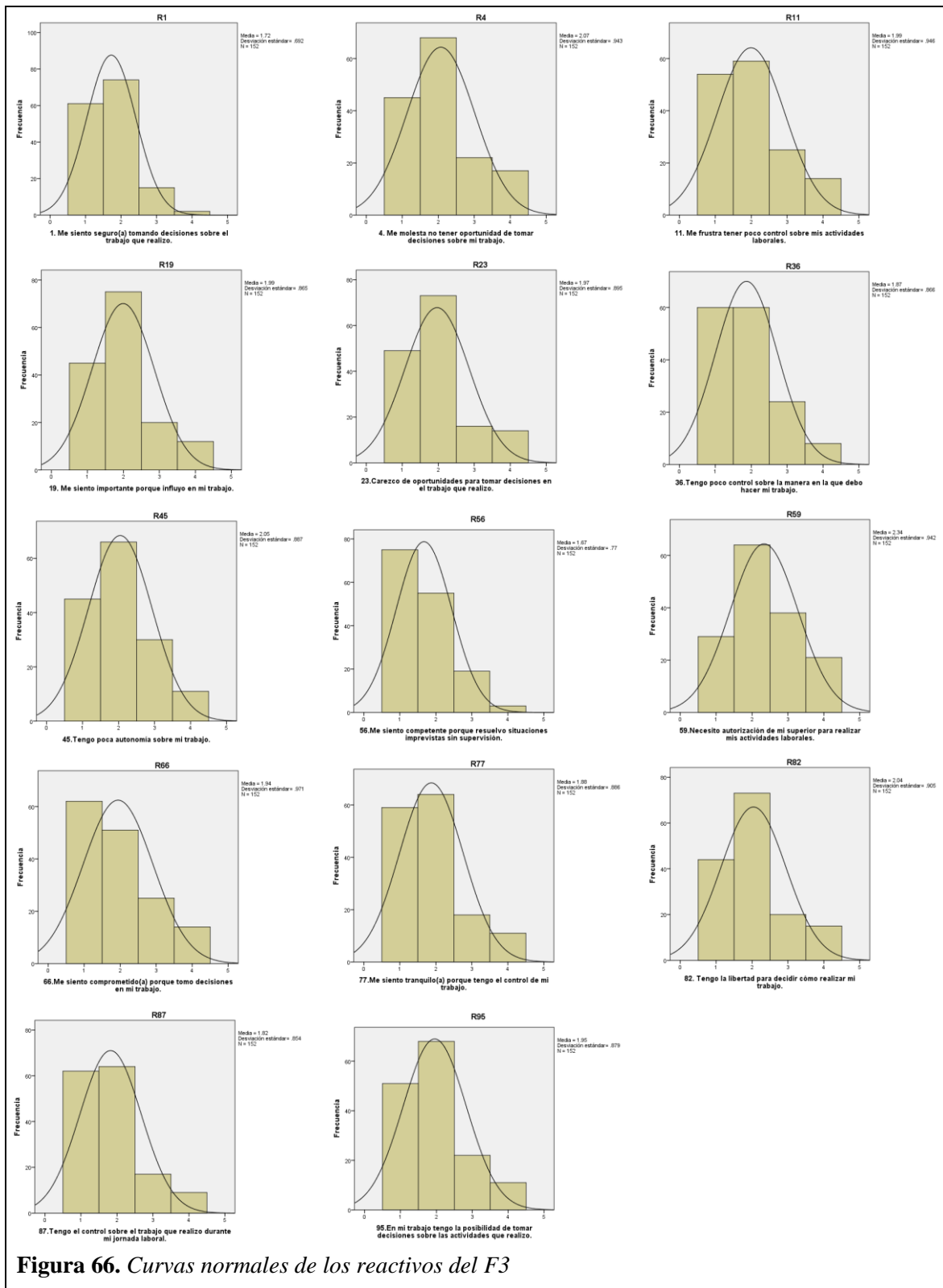
En este factor se observa que no hay asimetría tan marcada en los reactivos que lo conforman, aunque en cuanto a curtosis no son normales. De los reactivos 3, 6, 12, 25, 27, 29, 31, 33, 35, 38, 40, 60, 72, 74 y 90, solo el reactivo 40 tiene valores normales tanto en asimetría como en curtosis (véase la figura 65).





### F3. Falta de control sobre el trabajo

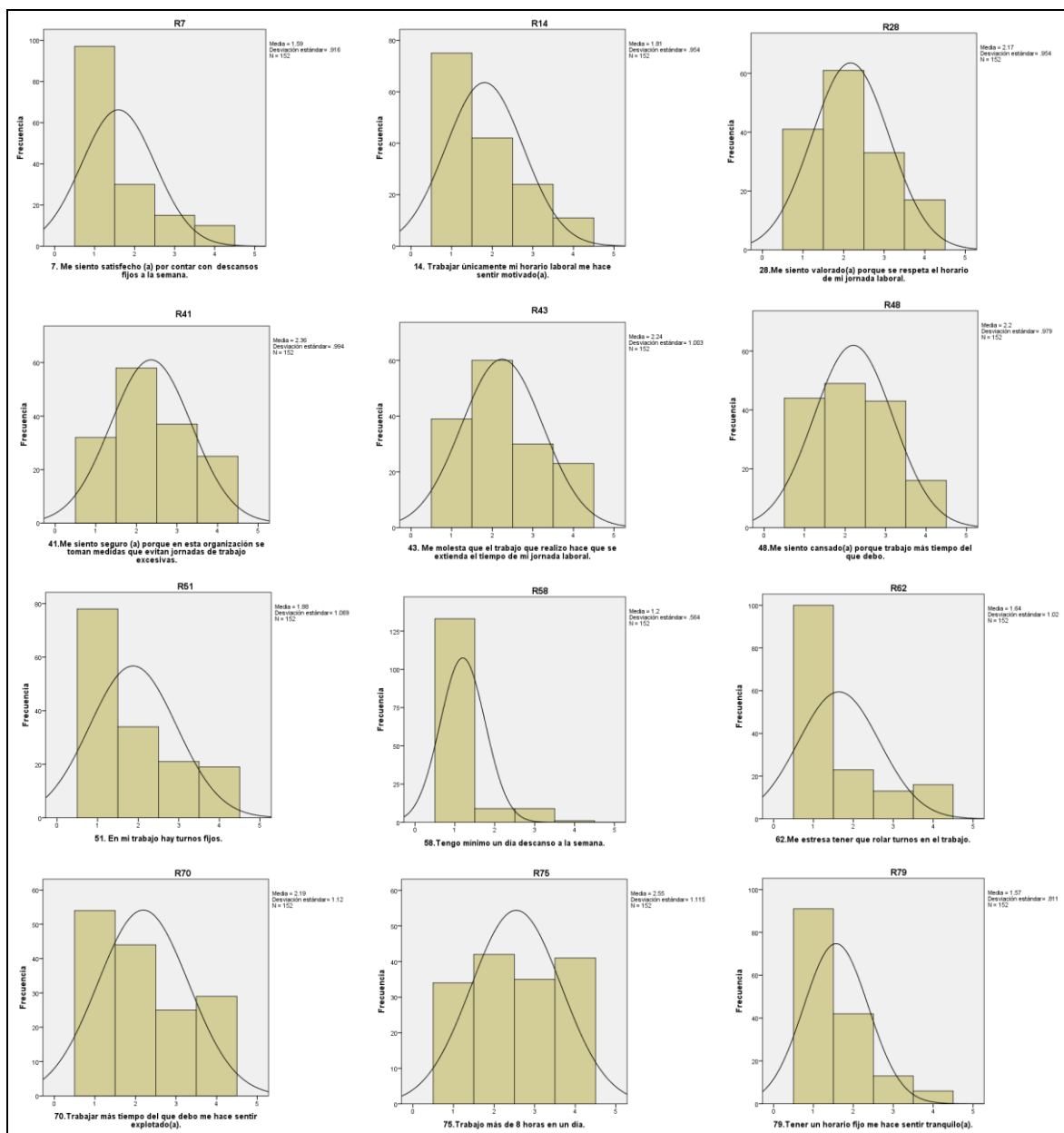
En este factor se puede observar que la mayoría de los reactivos están sesgados a la izquierda. El reactivo 4 y el 59 son los que se aproximan a la normalidad, pero aun así presentan un sesgo (véase la figura 66).



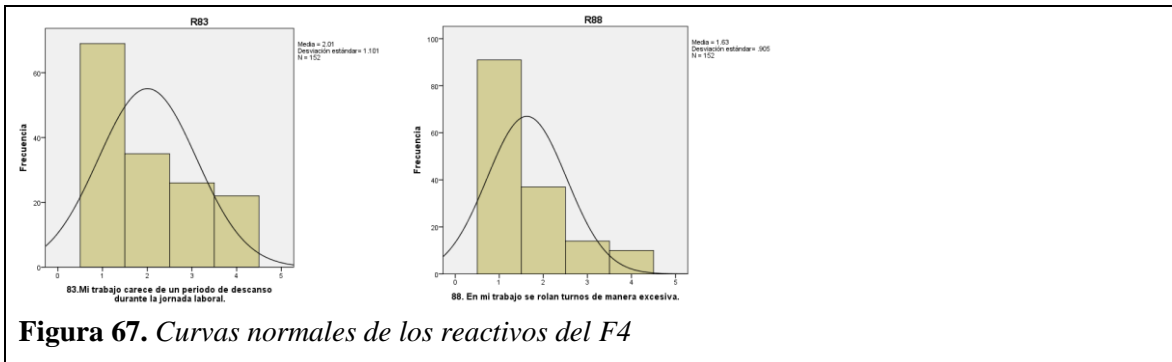
**Figura 66. Curvas normales de los reactivos del F3**

## F4. Jornadas de trabajo excesivas

En este factor se puede observar que la mayoría de las curvas de los reactivos tienen sesgos a la izquierda, las excepciones y que podrían considerarse en la normalidad aun sin llegar a serlo son los reactivos 28,41,43,48 y 75 (véase en la figura 67).

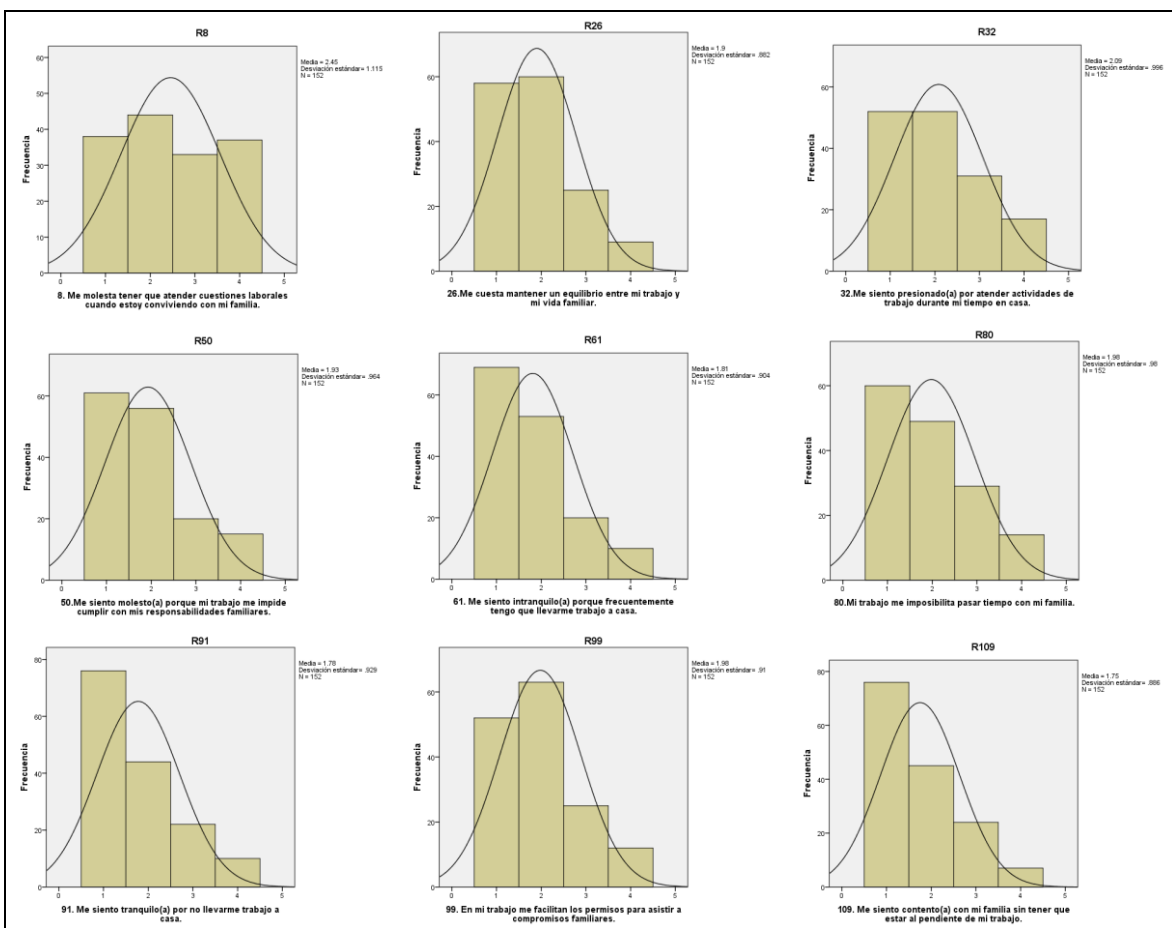






### F5. Interferencia en la relación trabajo-familia

En este factor se puede observar que la mayoría de los reactivos están sesgados hacia la izquierda. El reactivo 115 está sesgado a la derecha, mientras que el reactivo 8 tiende a tener una distribución normal (véase la figura 68).



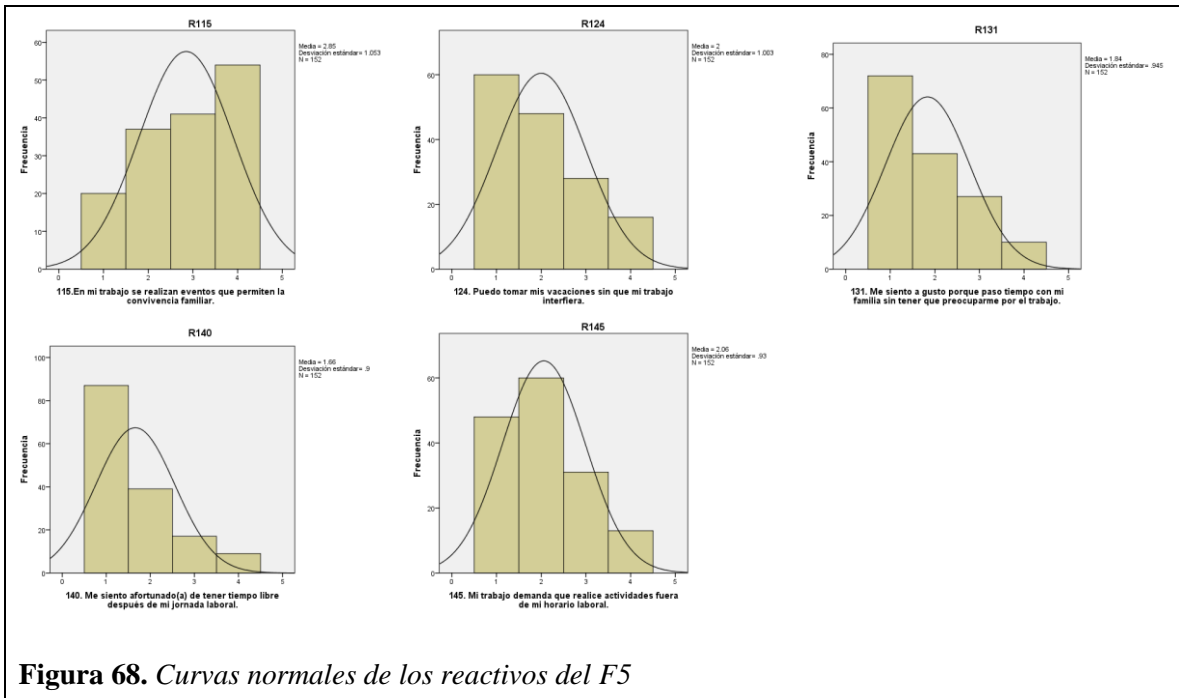
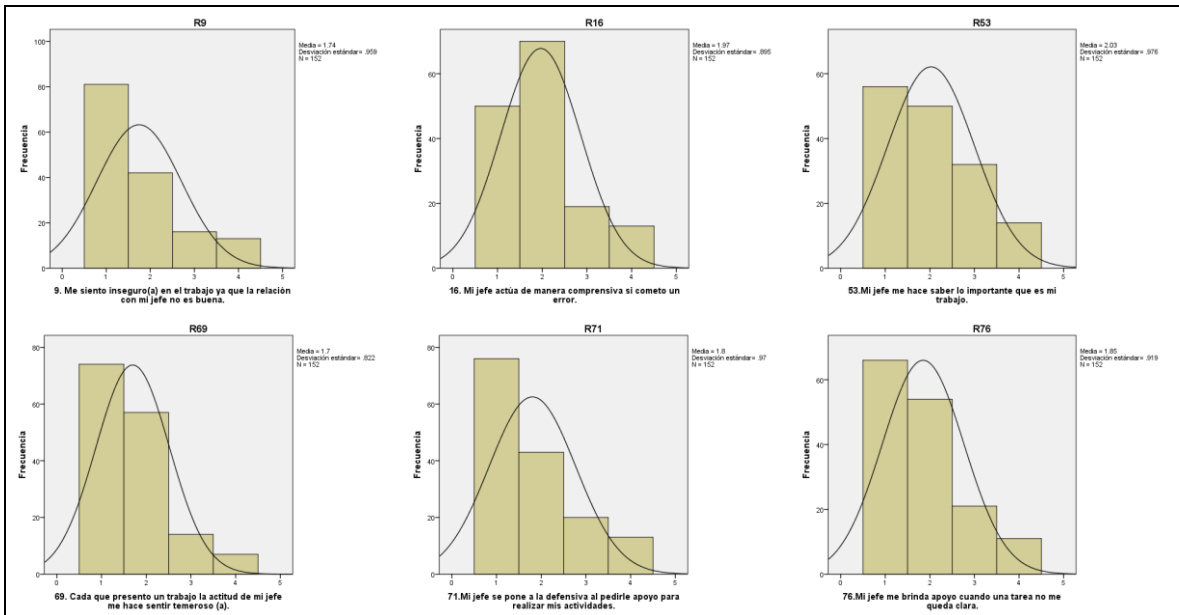


Figura 68. Curvas normales de los reactivos del F5

## F6. Liderazgo negativo

En este factor se puede observar que los reactivos están sesgados a la izquierda, sin embargo, los reactivos 86 y 122 tienden a una distribución normal (véase la figura 69).



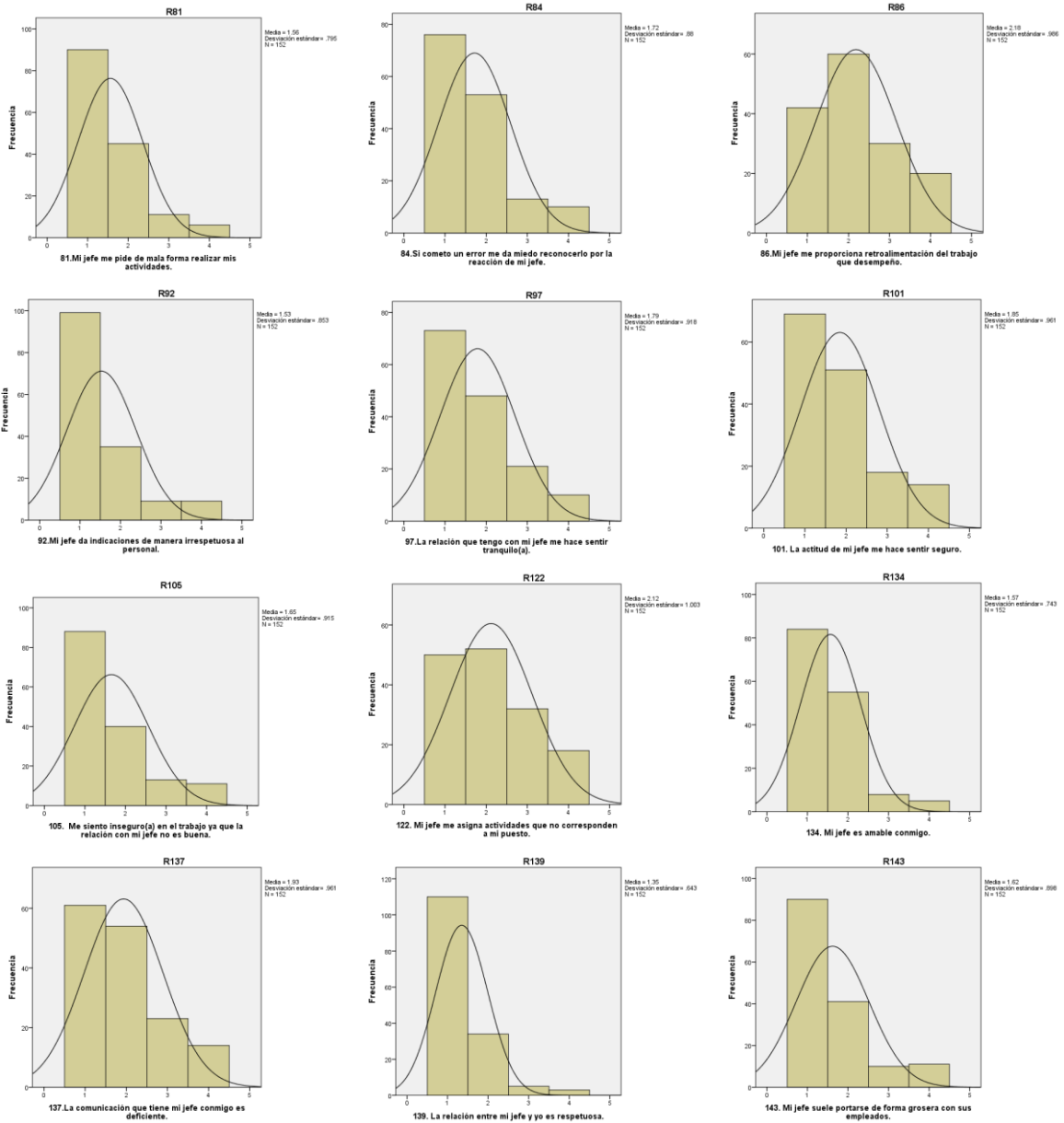


Figura 69. Curvas normales de los reactivos del F6

**F7. Relaciones negativas en el trabajo**

En este factor se puede observar que los reactivos que lo conforman están sesgados a la izquierda (véase la figura 70).

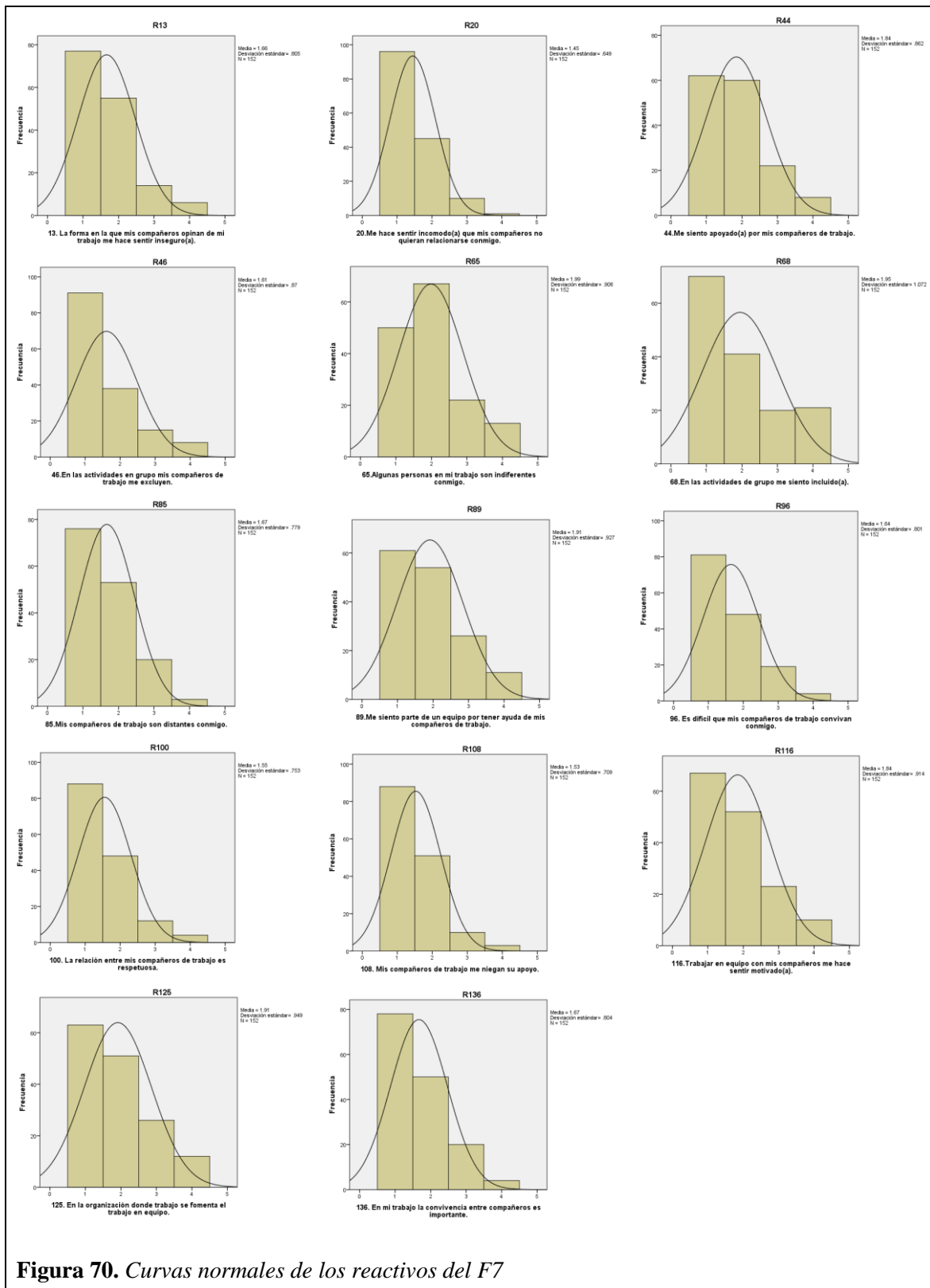
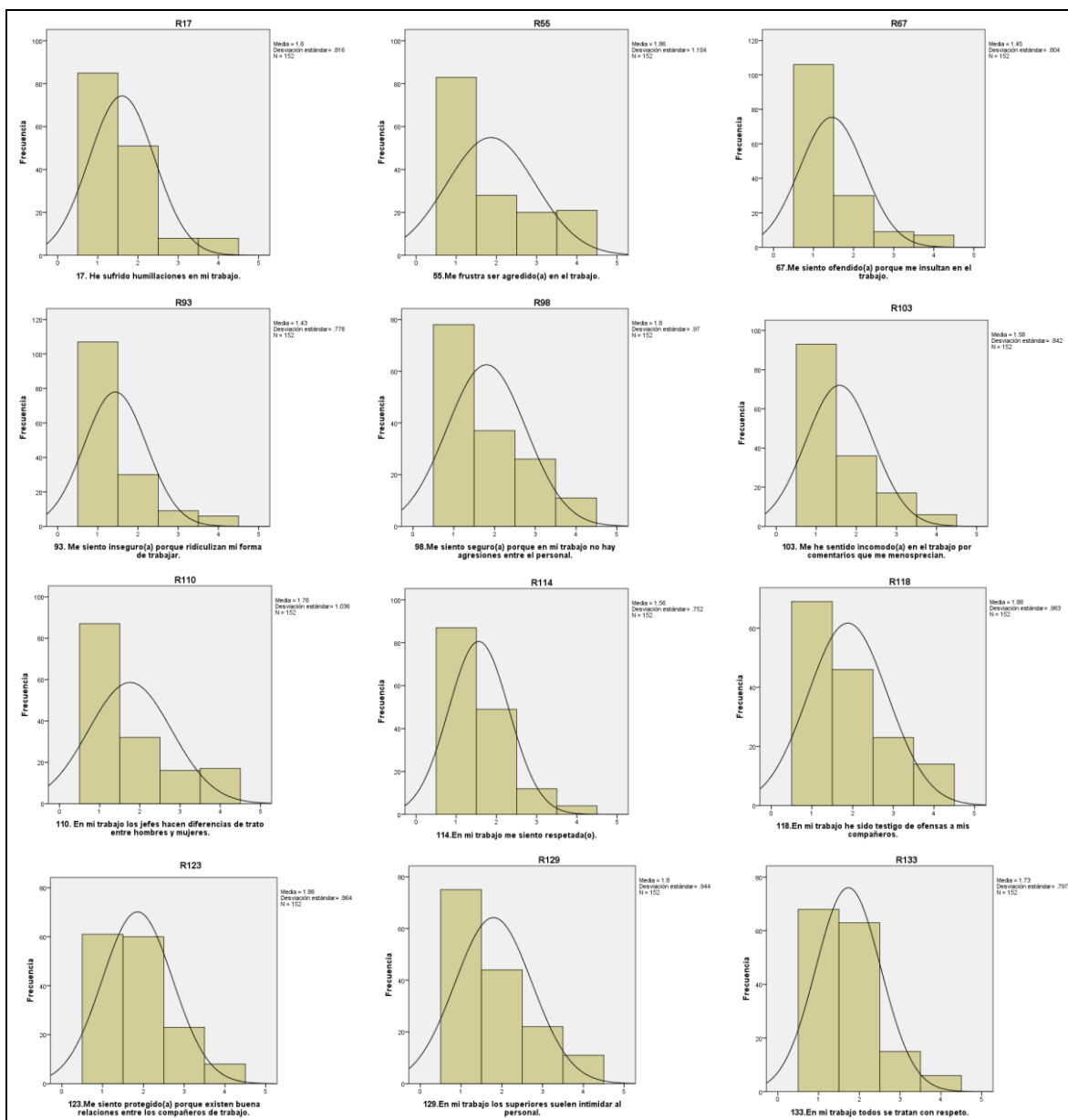
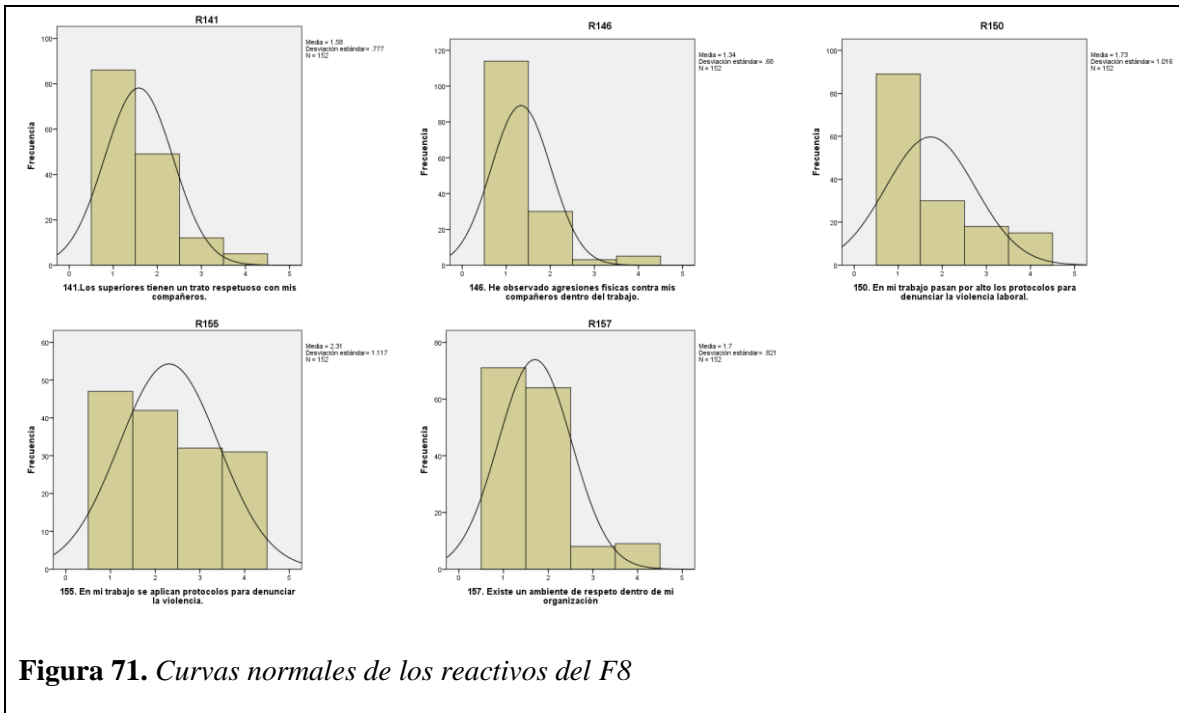


Figura 70. Curvas normales de los reactivos del F7

## F8. Violencia laboral

En este factor se puede observar que la mayoría de los reactivos están sesgados a la izquierda, sin embargo, el reactivo 155 presenta una distribución normal (véase la figura 71).

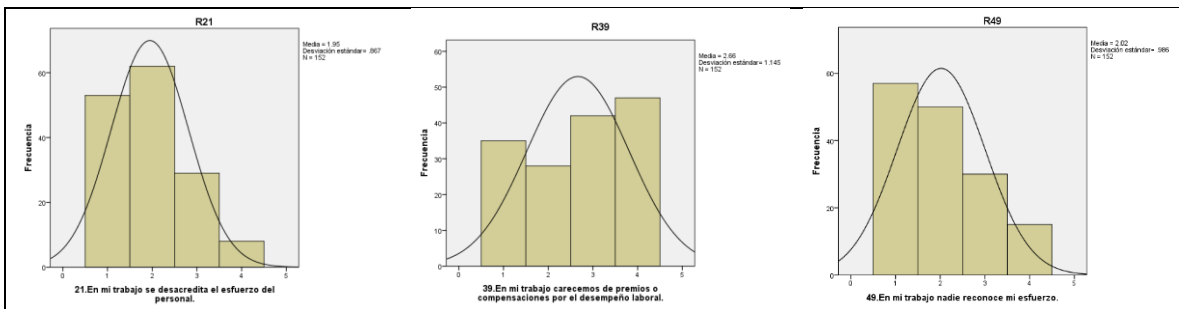


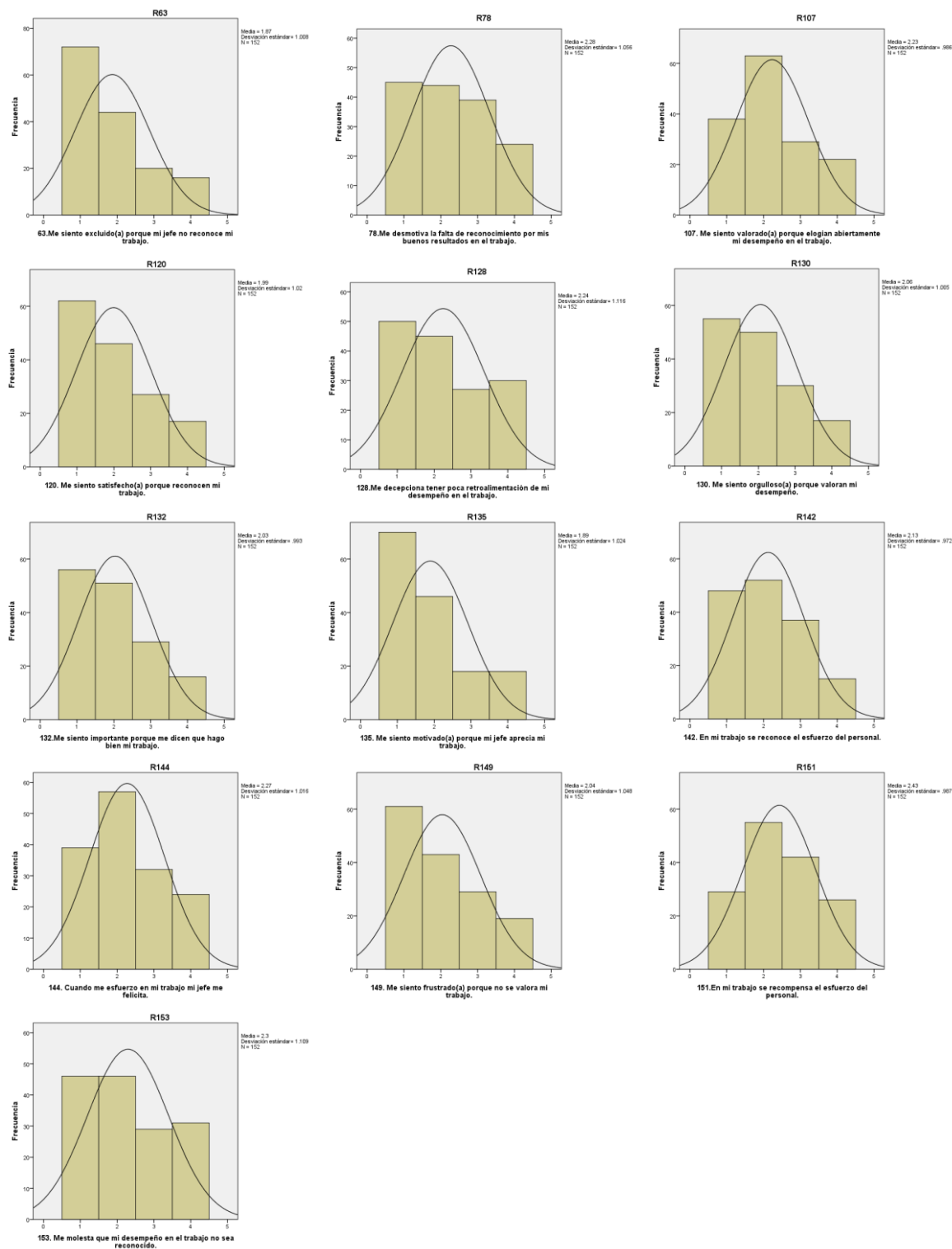


**Figura 71.** Curvas normales de los reactivos del F8

### F9. Insuficiente Reconocimiento del desempeño

En este factor se observa que los reactivos 78, 128, 132, 142, 151 y el 153 presentan una distribución normal, mientras que el reactivo 39 tiende a sesgarse a la derecha. Los reactivos restantes presentan un sesgo a la izquierda (véase la figura 72).





**Figura 72.** Curvas normales de los reactivos del F9

## F10. Insuficiente Sentido de pertenencia

En este factor se observa que los reactivos tienen un sesgo a la izquierda, a excepción del reactivo 147, ya que este tiene tendencia a una distribución normal (véase la figura 73).

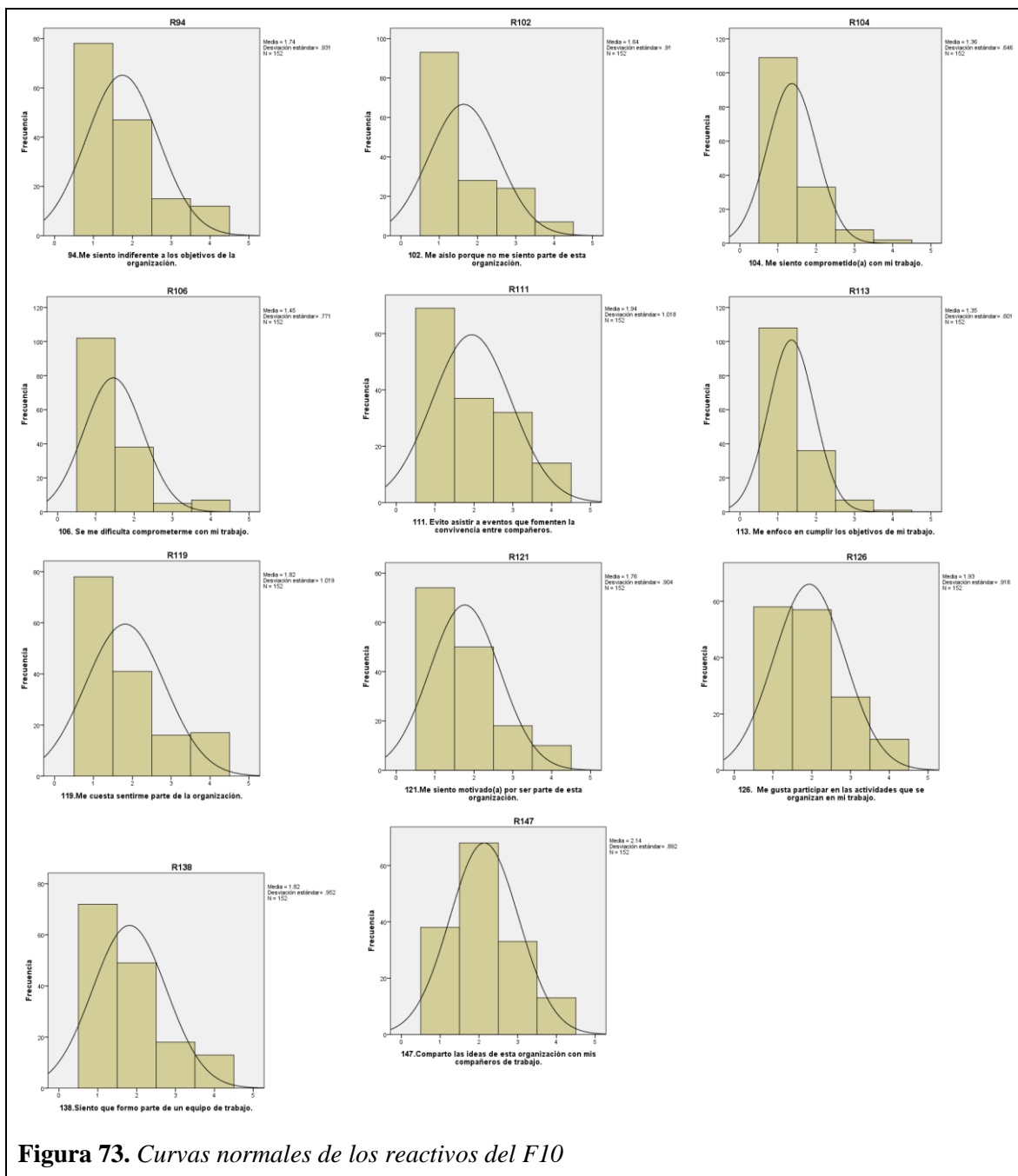
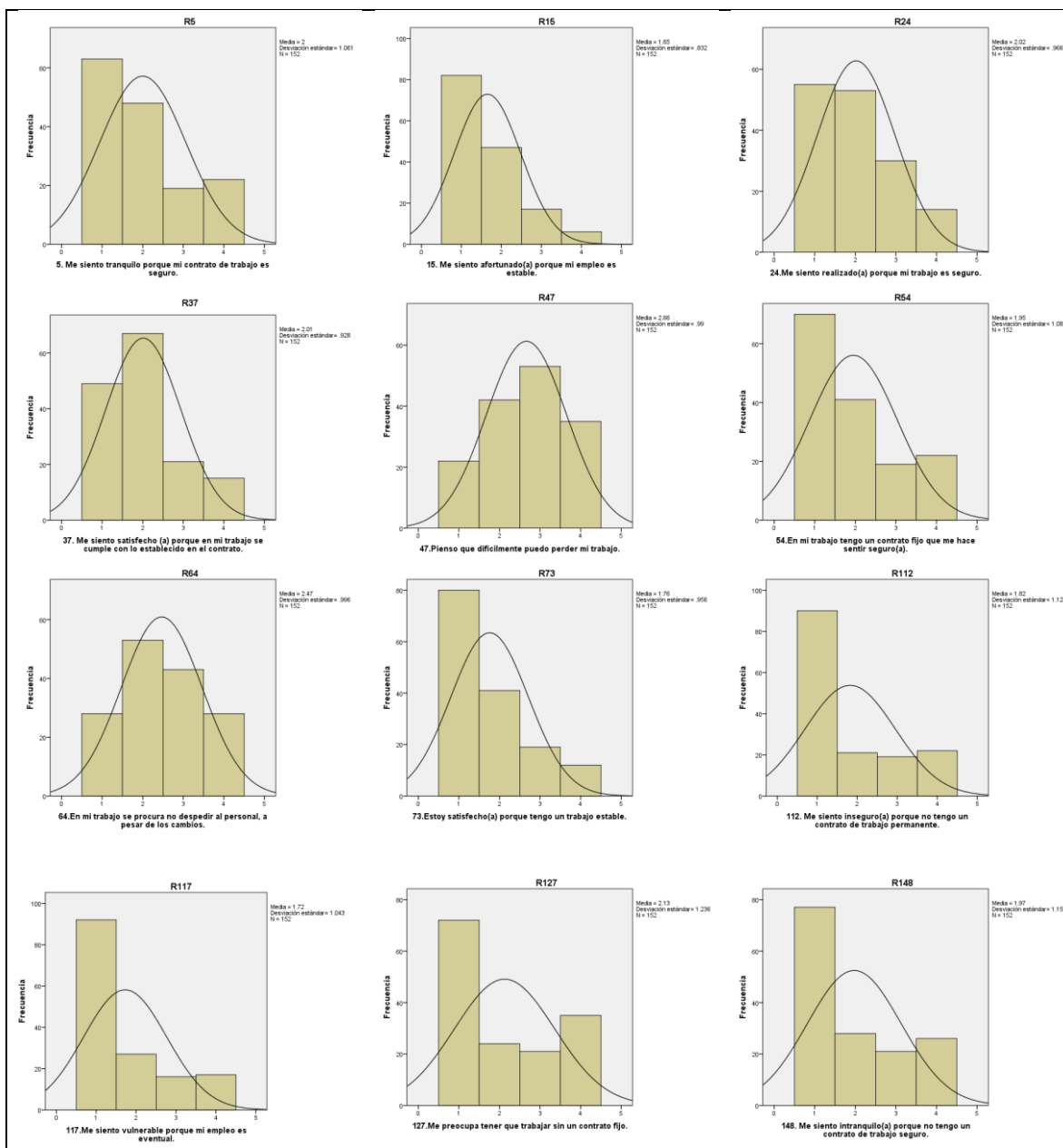


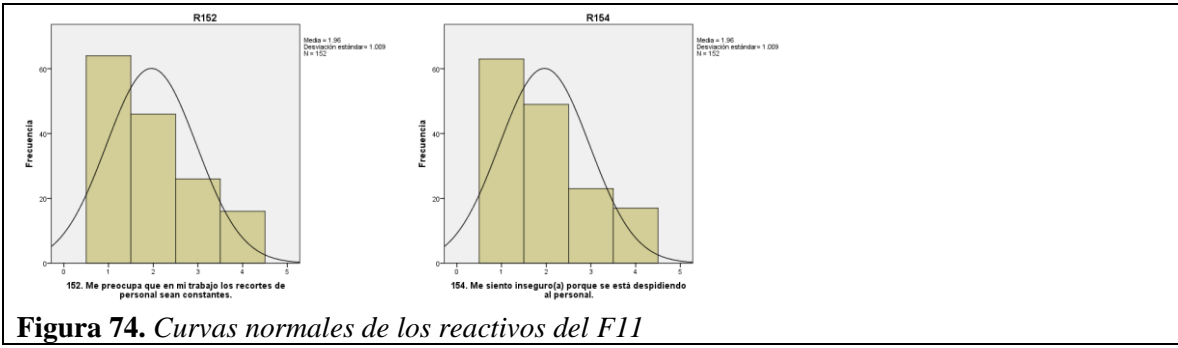
Figura 73. Curvas normales de los reactivos del F10



## F11. Inestabilidad laboral

En este factor se observa que el reactivo 64 tiene una distribución normal, mientras que el reactivo 47 tiene un sesgo hacia la derecha. Los reactivos restantes presentan sesgos a la izquierda (véase la figura 74).





**Figura 74.** Curvas normales de los reactivos del F11

### **9.6.3 Análisis de Discriminación de Reactivos de la Escala FRP-DEC**

A continuación, se presentan los resultados del análisis de discriminación de reactivos por cada factor de la Escala FRP-DEC. Por cada factor se llevó a cabo una t-student para muestras independientes, en la cual se compararon los cuartiles 25 y 75, con la finalidad de descartar aquellos reactivos que no discriminen. El criterio para determinar si un reactivo discrimina es la significancia, por lo que los reactivos con  $p. > .05$  se tendrían que eliminar de la escala. Como se muestra en las tablas de cada factor, todos los reactivos discriminan, ya que las significancias que se obtuvieron con el análisis de t-student fueron en todos los casos  $< .05$ . (Véanse las tablas 43 a 53).

**Tabla 43.** *Análisis de discriminación de reactivos del F1 Condiciones desfavorables en el ambiente de trabajo: análisis t-student.*

Reactivos	Puntajes bajos y altos	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p
2. Las instalaciones de mi trabajo son inseguras.	Puntajes bajos (percentil 25)	43	1.37	0.757	-7.679	80	0.000
	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.69	0.800			
10. Las medidas de seguridad en mi trabajo son insuficientes.	Puntajes bajos (percentil 25)	43	1.19	0.450	-10.531	57.792	0.000
	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.74	0.818			
18. El mobiliario que utilizo para realizar mis actividades laborales se encuentra en mal estado.	Puntajes bajos (percentil 25)	43	1.21	0.412	-10.644	58.035	0.000
	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.64	0.743			
22. En mi trabajo existen condiciones peligrosas que afectan la realización de mis actividades laborales.	Puntajes bajos (percentil 25)	43	1.07	0.258	-11.332	45.965	0.000
	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.51	0.756			
30. Me siento inseguro(a) en mi trabajo debido al inadecuado mantenimiento de las instalaciones.	Puntajes bajos (percentil 25)	43	1.00	0.000	-12.315	38.000	0.000
	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.41	0.715			
34. Cuento con el equipo y material necesario para trabajar de forma segura. *	Puntajes bajos (percentil 25)	43	1.12	0.324	-11.991	54.885	0.000
	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.49	0.644			
42. En mi trabajo se aplican de manera correcta los protocolos de seguridad. *	Puntajes bajos (percentil 25)	43	1.19	0.450	-10.702	64.910	0.000
	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.56	0.680			
52. Las instalaciones en mi trabajo están limpias. *	Puntajes bajos (percentil 25)	43	1.07	0.258	-11.520	50.724	0.000
	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.26	0.595			
57. Mi lugar de trabajo cuenta con condiciones seguras para realizar mis actividades. *	Puntajes bajos (percentil 25)	43	1.00	0.000	-12.466	38.000	0.000
	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.31	0.655			

Nota: N: número de casos; t: valor de t-student; gl: grados libertad; p: Significancia estadística. \*Reactivos negativos.

**Tabla 44.** *Análisis de discriminación de reactivos del F2 Cargas de trabajo excesivas: análisis t-student.*

Reactivos	Puntajes bajos y altos	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p
3. Estoy estresado(a) porque tengo demasiado trabajo.	Puntajes bajos (percentil 25)	41	1.66	0.530	-14.681	80	0.000
	Puntajes altos (percentil 75)	41	3.49	0.597			
6. Tengo poca carga de trabajo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	41	2.61	0.862	-6.992	61.918	0.000
	Puntajes altos (percentil 75)	41	3.68	0.471			
	Puntajes bajos (percentil 25)	41	1.24	0.489			

Reactivos	Puntajes bajos y altos	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p
12. Me siento molesto(a) porque me asignan demasiado trabajo.	Puntajes altos (percentil 75)	41	2.90	0.917			
25. Mis actividades laborales me exigen mucho esfuerzo físico.	Puntajes bajos (percentil 25)	41	1.41	0.631	-4.995	65.853	0.000
	Puntajes altos (percentil 75)	41	2.37	1.043			
27. Me siento relajado(a) porque mi trabajo exige poco esfuerzo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	41	2.05	0.865	-7.516	80	0.000
	Puntajes altos (percentil 75)	41	3.46	0.840			
29. Me siento frustrado(a) de no terminar a tiempo mis actividades laborales porque son demasiadas.	Puntajes bajos (percentil 25)	41	1.41	0.499	-11.893	66.857	0.000
	Puntajes altos (percentil 75)	41	3.17	0.803			
31. Tengo tiempo suficiente para cumplir con la carga de trabajo que me asignan. *	Puntajes bajos (percentil 25)	41	1.29	0.512	-9.176	65.937	0.000
	Puntajes altos (percentil 75)	41	2.71	0.844			
33. Me siento tranquilo(a) porque mi carga de trabajo es poca. *	Puntajes bajos (percentil 25)	41	1.68	0.687	-14.583	75.135	0.000
	Puntajes altos (percentil 75)	41	3.66	0.530			
35. Me siento cansado(a) luego de estar mucho tiempo en la misma postura (ej. sentado o parado) por mi carga de trabajo.	Puntajes bajos (percentil 25)	41	2.41	0.894	-5.733	80	0.000
	Puntajes altos (percentil 75)	41	3.41	0.670			
38. Me cuesta entregar a tiempo mi trabajo porque tengo muchas actividades por realizar.	Puntajes bajos (percentil 25)	41	1.34	0.530	-8.761	64.366	0.000
	Puntajes altos (percentil 75)	41	2.78	0.909			
40. Las actividades que realizo durante mi jornada laboral son fáciles de ejecutar. *	Puntajes bajos (percentil 25)	41	1.49	0.675	-8.006	80	0.000
	Puntajes altos (percentil 75)	41	2.83	0.834			
60. Mi jefe me asigna demasiado trabajo.	Puntajes bajos (percentil 25)	41	1.29	0.461	-16.152	73.062	0.000
	Puntajes altos (percentil 75)	41	3.27	0.633			
72. Mis actividades laborales me exigen mucho esfuerzo mental.	Puntajes bajos (percentil 25)	41	1.73	0.708	-11.819	80	0.000
	Puntajes altos (percentil 75)	41	3.54	0.674			
74. Tengo mucha carga de trabajo.	Puntajes bajos (percentil 25)	41	1.44	0.502	-19.412	80	0.000
	Puntajes altos (percentil 75)	41	3.59	0.499			
90. El tiempo con el que cuento es insuficiente para terminar mis actividades laborales.	Puntajes bajos (percentil 25)	41	1.68	1.128	-6.079	74.403	0.000
	Puntajes altos (percentil 75)	41	3.02	0.851			

Nota: N: número de casos; t: valor de t-student; gl: grados libertad; p: Significancia estadística. \*Reactivos negativos.

**Tabla 45. Análisis de discriminación de reactivos del F3 Falta de control sobre el trabajo: análisis t-student.**

Reactivos	Puntajes bajos y altos	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																																																																																								
1. Me siento seguro(a) tomando decisiones sobre el trabajo que realizo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.13	0.343	-8.432	58.628	0.000																																																																																																																																																								
	Puntajes altos (percentil 75)	42	2.21	0.750				4. Me molesta no tener oportunidad de tomar decisiones sobre mi trabajo.	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.39	0.547	-8.935	67.356	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	42	2.90	0.932	11. Me frustra tener poco control sobre mis actividades laborales.	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.29	0.565	-8.669	67.120	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	42	2.81	0.969	19. Me siento importante porque influyo en mi trabajo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.58	0.793	-6.067	78	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	42	2.69	0.841	23. Carezco de oportunidades para tomar decisiones en el trabajo que realizo.	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.26	0.601	-8.999	71.356	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	42	2.81	0.917	36. Tengo poco control sobre la manera en la que debo hacer mi trabajo.	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.24	0.431	-10.090	65.891	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	42	2.62	0.764	45. Tengo poca autonomía sobre mi trabajo.	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.45	0.828	-6.776	78	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	42	2.69	0.811	56. Me siento competente porque resuelvo situaciones imprevistas sin supervisión. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.16	0.370	-7.491	57.157	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	42	2.24	0.850	59. Necesito autorización de mi superior para realizar mis actividades laborales.	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.74	0.795	-7.728	78	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	42	3.12	0.803	66. Me siento comprometido(a) porque tomo decisiones en mi trabajo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.21	0.577	-9.419	70.644	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	42	2.79	0.898	77. Me siento tranquilo(a) porque tengo el control de mi trabajo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.03	0.162	-13.361	44.128	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	42	2.86	0.872	82. Tengo la libertad para decidir cómo realizar mi trabajo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.24	0.431	-10.443	60.825	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	42	2.83	0.881	87. Tengo el control sobre el trabajo que realizo durante mi jornada laboral. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.08	0.273	-12.834	51.008	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	42	2.79	0.813	95. En mi trabajo tengo la posibilidad de tomar decisiones sobre las actividades que realizo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.16	0.370	-11.376	57.429	0.000
4. Me molesta no tener oportunidad de tomar decisiones sobre mi trabajo.	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.39	0.547	-8.935	67.356	0.000																																																																																																																																																								
	Puntajes altos (percentil 75)	42	2.90	0.932				11. Me frustra tener poco control sobre mis actividades laborales.	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.29	0.565	-8.669	67.120	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	42	2.81	0.969	19. Me siento importante porque influyo en mi trabajo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.58	0.793	-6.067	78	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	42	2.69	0.841	23. Carezco de oportunidades para tomar decisiones en el trabajo que realizo.	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.26	0.601	-8.999	71.356	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	42	2.81	0.917	36. Tengo poco control sobre la manera en la que debo hacer mi trabajo.	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.24	0.431	-10.090	65.891	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	42	2.62	0.764	45. Tengo poca autonomía sobre mi trabajo.	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.45	0.828	-6.776	78	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	42	2.69	0.811	56. Me siento competente porque resuelvo situaciones imprevistas sin supervisión. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.16	0.370	-7.491	57.157	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	42	2.24	0.850	59. Necesito autorización de mi superior para realizar mis actividades laborales.	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.74	0.795	-7.728	78	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	42	3.12	0.803	66. Me siento comprometido(a) porque tomo decisiones en mi trabajo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.21	0.577	-9.419	70.644	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	42	2.79	0.898	77. Me siento tranquilo(a) porque tengo el control de mi trabajo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.03	0.162	-13.361	44.128	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	42	2.86	0.872	82. Tengo la libertad para decidir cómo realizar mi trabajo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.24	0.431	-10.443	60.825	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	42	2.83	0.881	87. Tengo el control sobre el trabajo que realizo durante mi jornada laboral. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.08	0.273	-12.834	51.008	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	42	2.79	0.813	95. En mi trabajo tengo la posibilidad de tomar decisiones sobre las actividades que realizo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.16	0.370	-11.376	57.429	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	42	2.79	0.842								
11. Me frustra tener poco control sobre mis actividades laborales.	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.29	0.565	-8.669	67.120	0.000																																																																																																																																																								
	Puntajes altos (percentil 75)	42	2.81	0.969				19. Me siento importante porque influyo en mi trabajo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.58	0.793	-6.067	78	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	42	2.69	0.841	23. Carezco de oportunidades para tomar decisiones en el trabajo que realizo.	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.26	0.601	-8.999	71.356	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	42	2.81	0.917	36. Tengo poco control sobre la manera en la que debo hacer mi trabajo.	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.24	0.431	-10.090	65.891	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	42	2.62	0.764	45. Tengo poca autonomía sobre mi trabajo.	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.45	0.828	-6.776	78	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	42	2.69	0.811	56. Me siento competente porque resuelvo situaciones imprevistas sin supervisión. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.16	0.370	-7.491	57.157	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	42	2.24	0.850	59. Necesito autorización de mi superior para realizar mis actividades laborales.	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.74	0.795	-7.728	78	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	42	3.12	0.803	66. Me siento comprometido(a) porque tomo decisiones en mi trabajo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.21	0.577	-9.419	70.644	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	42	2.79	0.898	77. Me siento tranquilo(a) porque tengo el control de mi trabajo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.03	0.162	-13.361	44.128	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	42	2.86	0.872	82. Tengo la libertad para decidir cómo realizar mi trabajo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.24	0.431	-10.443	60.825	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	42	2.83	0.881	87. Tengo el control sobre el trabajo que realizo durante mi jornada laboral. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.08	0.273	-12.834	51.008	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	42	2.79	0.813	95. En mi trabajo tengo la posibilidad de tomar decisiones sobre las actividades que realizo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.16	0.370	-11.376	57.429	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	42	2.79	0.842																				
19. Me siento importante porque influyo en mi trabajo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.58	0.793	-6.067	78	0.000																																																																																																																																																								
	Puntajes altos (percentil 75)	42	2.69	0.841				23. Carezco de oportunidades para tomar decisiones en el trabajo que realizo.	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.26	0.601	-8.999	71.356	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	42	2.81	0.917	36. Tengo poco control sobre la manera en la que debo hacer mi trabajo.	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.24	0.431	-10.090	65.891	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	42	2.62	0.764	45. Tengo poca autonomía sobre mi trabajo.	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.45	0.828	-6.776	78	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	42	2.69	0.811	56. Me siento competente porque resuelvo situaciones imprevistas sin supervisión. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.16	0.370	-7.491	57.157	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	42	2.24	0.850	59. Necesito autorización de mi superior para realizar mis actividades laborales.	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.74	0.795	-7.728	78	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	42	3.12	0.803	66. Me siento comprometido(a) porque tomo decisiones en mi trabajo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.21	0.577	-9.419	70.644	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	42	2.79	0.898	77. Me siento tranquilo(a) porque tengo el control de mi trabajo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.03	0.162	-13.361	44.128	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	42	2.86	0.872	82. Tengo la libertad para decidir cómo realizar mi trabajo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.24	0.431	-10.443	60.825	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	42	2.83	0.881	87. Tengo el control sobre el trabajo que realizo durante mi jornada laboral. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.08	0.273	-12.834	51.008	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	42	2.79	0.813	95. En mi trabajo tengo la posibilidad de tomar decisiones sobre las actividades que realizo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.16	0.370	-11.376	57.429	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	42	2.79	0.842																																
23. Carezco de oportunidades para tomar decisiones en el trabajo que realizo.	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.26	0.601	-8.999	71.356	0.000																																																																																																																																																								
	Puntajes altos (percentil 75)	42	2.81	0.917				36. Tengo poco control sobre la manera en la que debo hacer mi trabajo.	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.24	0.431	-10.090	65.891	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	42	2.62	0.764	45. Tengo poca autonomía sobre mi trabajo.	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.45	0.828	-6.776	78	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	42	2.69	0.811	56. Me siento competente porque resuelvo situaciones imprevistas sin supervisión. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.16	0.370	-7.491	57.157	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	42	2.24	0.850	59. Necesito autorización de mi superior para realizar mis actividades laborales.	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.74	0.795	-7.728	78	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	42	3.12	0.803	66. Me siento comprometido(a) porque tomo decisiones en mi trabajo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.21	0.577	-9.419	70.644	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	42	2.79	0.898	77. Me siento tranquilo(a) porque tengo el control de mi trabajo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.03	0.162	-13.361	44.128	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	42	2.86	0.872	82. Tengo la libertad para decidir cómo realizar mi trabajo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.24	0.431	-10.443	60.825	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	42	2.83	0.881	87. Tengo el control sobre el trabajo que realizo durante mi jornada laboral. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.08	0.273	-12.834	51.008	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	42	2.79	0.813	95. En mi trabajo tengo la posibilidad de tomar decisiones sobre las actividades que realizo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.16	0.370	-11.376	57.429	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	42	2.79	0.842																																												
36. Tengo poco control sobre la manera en la que debo hacer mi trabajo.	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.24	0.431	-10.090	65.891	0.000																																																																																																																																																								
	Puntajes altos (percentil 75)	42	2.62	0.764				45. Tengo poca autonomía sobre mi trabajo.	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.45	0.828	-6.776	78	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	42	2.69	0.811	56. Me siento competente porque resuelvo situaciones imprevistas sin supervisión. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.16	0.370	-7.491	57.157	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	42	2.24	0.850	59. Necesito autorización de mi superior para realizar mis actividades laborales.	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.74	0.795	-7.728	78	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	42	3.12	0.803	66. Me siento comprometido(a) porque tomo decisiones en mi trabajo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.21	0.577	-9.419	70.644	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	42	2.79	0.898	77. Me siento tranquilo(a) porque tengo el control de mi trabajo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.03	0.162	-13.361	44.128	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	42	2.86	0.872	82. Tengo la libertad para decidir cómo realizar mi trabajo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.24	0.431	-10.443	60.825	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	42	2.83	0.881	87. Tengo el control sobre el trabajo que realizo durante mi jornada laboral. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.08	0.273	-12.834	51.008	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	42	2.79	0.813	95. En mi trabajo tengo la posibilidad de tomar decisiones sobre las actividades que realizo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.16	0.370	-11.376	57.429	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	42	2.79	0.842																																																								
45. Tengo poca autonomía sobre mi trabajo.	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.45	0.828	-6.776	78	0.000																																																																																																																																																								
	Puntajes altos (percentil 75)	42	2.69	0.811				56. Me siento competente porque resuelvo situaciones imprevistas sin supervisión. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.16	0.370	-7.491	57.157	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	42	2.24	0.850	59. Necesito autorización de mi superior para realizar mis actividades laborales.	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.74	0.795	-7.728	78	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	42	3.12	0.803	66. Me siento comprometido(a) porque tomo decisiones en mi trabajo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.21	0.577	-9.419	70.644	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	42	2.79	0.898	77. Me siento tranquilo(a) porque tengo el control de mi trabajo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.03	0.162	-13.361	44.128	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	42	2.86	0.872	82. Tengo la libertad para decidir cómo realizar mi trabajo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.24	0.431	-10.443	60.825	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	42	2.83	0.881	87. Tengo el control sobre el trabajo que realizo durante mi jornada laboral. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.08	0.273	-12.834	51.008	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	42	2.79	0.813	95. En mi trabajo tengo la posibilidad de tomar decisiones sobre las actividades que realizo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.16	0.370	-11.376	57.429	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	42	2.79	0.842																																																																				
56. Me siento competente porque resuelvo situaciones imprevistas sin supervisión. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.16	0.370	-7.491	57.157	0.000																																																																																																																																																								
	Puntajes altos (percentil 75)	42	2.24	0.850				59. Necesito autorización de mi superior para realizar mis actividades laborales.	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.74	0.795	-7.728	78	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	42	3.12	0.803	66. Me siento comprometido(a) porque tomo decisiones en mi trabajo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.21	0.577	-9.419	70.644	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	42	2.79	0.898	77. Me siento tranquilo(a) porque tengo el control de mi trabajo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.03	0.162	-13.361	44.128	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	42	2.86	0.872	82. Tengo la libertad para decidir cómo realizar mi trabajo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.24	0.431	-10.443	60.825	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	42	2.83	0.881	87. Tengo el control sobre el trabajo que realizo durante mi jornada laboral. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.08	0.273	-12.834	51.008	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	42	2.79	0.813	95. En mi trabajo tengo la posibilidad de tomar decisiones sobre las actividades que realizo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.16	0.370	-11.376	57.429	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	42	2.79	0.842																																																																																
59. Necesito autorización de mi superior para realizar mis actividades laborales.	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.74	0.795	-7.728	78	0.000																																																																																																																																																								
	Puntajes altos (percentil 75)	42	3.12	0.803				66. Me siento comprometido(a) porque tomo decisiones en mi trabajo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.21	0.577	-9.419	70.644	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	42	2.79	0.898	77. Me siento tranquilo(a) porque tengo el control de mi trabajo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.03	0.162	-13.361	44.128	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	42	2.86	0.872	82. Tengo la libertad para decidir cómo realizar mi trabajo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.24	0.431	-10.443	60.825	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	42	2.83	0.881	87. Tengo el control sobre el trabajo que realizo durante mi jornada laboral. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.08	0.273	-12.834	51.008	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	42	2.79	0.813	95. En mi trabajo tengo la posibilidad de tomar decisiones sobre las actividades que realizo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.16	0.370	-11.376	57.429	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	42	2.79	0.842																																																																																												
66. Me siento comprometido(a) porque tomo decisiones en mi trabajo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.21	0.577	-9.419	70.644	0.000																																																																																																																																																								
	Puntajes altos (percentil 75)	42	2.79	0.898				77. Me siento tranquilo(a) porque tengo el control de mi trabajo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.03	0.162	-13.361	44.128	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	42	2.86	0.872	82. Tengo la libertad para decidir cómo realizar mi trabajo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.24	0.431	-10.443	60.825	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	42	2.83	0.881	87. Tengo el control sobre el trabajo que realizo durante mi jornada laboral. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.08	0.273	-12.834	51.008	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	42	2.79	0.813	95. En mi trabajo tengo la posibilidad de tomar decisiones sobre las actividades que realizo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.16	0.370	-11.376	57.429	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	42	2.79	0.842																																																																																																								
77. Me siento tranquilo(a) porque tengo el control de mi trabajo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.03	0.162	-13.361	44.128	0.000																																																																																																																																																								
	Puntajes altos (percentil 75)	42	2.86	0.872				82. Tengo la libertad para decidir cómo realizar mi trabajo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.24	0.431	-10.443	60.825	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	42	2.83	0.881	87. Tengo el control sobre el trabajo que realizo durante mi jornada laboral. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.08	0.273	-12.834	51.008	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	42	2.79	0.813	95. En mi trabajo tengo la posibilidad de tomar decisiones sobre las actividades que realizo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.16	0.370	-11.376	57.429	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	42	2.79	0.842																																																																																																																				
82. Tengo la libertad para decidir cómo realizar mi trabajo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.24	0.431	-10.443	60.825	0.000																																																																																																																																																								
	Puntajes altos (percentil 75)	42	2.83	0.881				87. Tengo el control sobre el trabajo que realizo durante mi jornada laboral. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.08	0.273	-12.834	51.008	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	42	2.79	0.813	95. En mi trabajo tengo la posibilidad de tomar decisiones sobre las actividades que realizo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.16	0.370	-11.376	57.429	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	42	2.79	0.842																																																																																																																																
87. Tengo el control sobre el trabajo que realizo durante mi jornada laboral. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.08	0.273	-12.834	51.008	0.000																																																																																																																																																								
	Puntajes altos (percentil 75)	42	2.79	0.813				95. En mi trabajo tengo la posibilidad de tomar decisiones sobre las actividades que realizo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.16	0.370	-11.376	57.429	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	42	2.79	0.842																																																																																																																																												
95. En mi trabajo tengo la posibilidad de tomar decisiones sobre las actividades que realizo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.16	0.370	-11.376	57.429	0.000																																																																																																																																																								
	Puntajes altos (percentil 75)	42	2.79	0.842																																																																																																																																																											

Nota: N: número de casos; t: valor de t-student; gl: grados libertad; p: Significancia estadística. \*Reactivos negativos.

**Tabla 46. Análisis de discriminación de reactivos del F4 Jornadas de trabajo excesivas: análisis t-student.**

Reactivos	Puntajes bajos y altos	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p
	Puntajes bajos (percentil 25)	44	1.14	0.347	-7.328	53.816	0.000

Reactivos	Puntajes bajos y altos	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p
7. Me siento satisfecho (a) por contar con descansos fijos a la semana. *	Puntajes altos (percentil 75)	46	2.41	1.127			
14. Trabajar únicamente mi horario laboral me hace sentir motivado(a). *	Puntajes bajos (percentil 25)	44	1.45	0.848	-2.640	88	0.010
	Puntajes altos (percentil 75)	46	1.98	1.022			
28. Me siento valorado(a) porque se respeta el horario de mi jornada laboral. *	Puntajes bajos (percentil 25)	44	1.48	0.505	-9.679	88	0.000
	Puntajes altos (percentil 75)	46	3.00	0.919			
41. Me siento seguro (a) porque en esta organización se toman medidas que evitan jornadas de trabajo excesivas. *	Puntajes bajos (percentil 25)	44	1.59	0.542	-10.502	74.778	0.000
	Puntajes altos (percentil 75)	46	3.22	0.892			
43. Me molesta que el trabajo que realizo hace que se extienda el tiempo de mi jornada laboral.	Puntajes bajos (percentil 25)	44	1.45	0.504	-11.886	76.002	0.000
	Puntajes altos (percentil 75)	46	3.13	0.806			
48. Me siento cansado(a) porque trabajo más tiempo del que debo.	Puntajes bajos (percentil 25)	44	1.39	0.538	-14.342	88	0.000
	Puntajes altos (percentil 75)	46	3.22	0.664			
51. En mi trabajo hay turnos fijos. *	Puntajes bajos (percentil 25)	44	1.25	0.719	-6.976	77.062	0.000
	Puntajes altos (percentil 75)	46	2.63	1.123			
58. Tengo mínimo un día de descanso a la semana. *	Puntajes bajos (percentil 25)	44	1.05	0.302	-2.983	58.767	0.004
	Puntajes altos (percentil 75)	46	1.41	0.777			
62. Me estresa tener que rolar turnos en el trabajo.	Puntajes bajos (percentil 25)	44	1.09	0.291	-6.048	50.253	0.000
	Puntajes altos (percentil 75)	46	2.22	1.228			
70. Trabajar más tiempo del que debo me hace sentir explotado(a).	Puntajes bajos (percentil 25)	44	1.23	0.424	-13.100	62.933	0.000
	Puntajes altos (percentil 75)	46	3.24	0.947			
75. Trabajo más de 8 horas en un día.	Puntajes bajos (percentil 25)	44	1.55	0.730	-13.060	88	0.000
	Puntajes altos (percentil 75)	46	3.54	0.721			
79. Tener un horario fijo me hace sentir tranquilo(a). *	Puntajes bajos (percentil 25)	44	1.07	0.255	-6.775	50.483	0.000
	Puntajes altos (percentil 75)	46	2.15	1.053			
83. Mi trabajo carece de un periodo de descanso durante la jornada laboral.	Puntajes bajos (percentil 25)	44	1.52	0.876	-4.698	85.478	0.000
	Puntajes altos (percentil 75)	46	2.50	1.090			
88. En mi trabajo se rolan turnos de manera excesiva.	Puntajes bajos (percentil 25)	44	1.11	0.321	-5.911	53.830	0.000
	Puntajes altos (percentil 75)	46	2.07	1.041			

Nota: N: número de casos; t: valor de t-student; gl: grados libertad; p: Significancia estadística. \*Reactivos negativos.

**Tabla 47.** Análisis de discriminación de reactivos del F5 Interferencia en la relación trabajo familia: análisis t-student.

Reactivos	Puntajes bajos y altos	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p
8. Me molesta tener que atender cuestiones laborales cuando estoy conviviendo con mi familia.	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.40	0.632	-12.299	77.862	0.000
	Puntajes altos (percentil 75)	42	3.33	0.786			
	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.20	0.405	-11.533	61.217	0.000

Reactivos	Puntajes bajos y altos	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p
26. Me cuesta mantener un equilibrio entre mi trabajo y mi vida familiar.	Puntajes altos (percentil 75)	42	2.81	0.804			
32. Me siento presionado(a) por atender actividades de trabajo durante mi tiempo en casa.	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.20	0.464	-11.063	62.887	0.000
	Puntajes altos (percentil 75)	42	2.90	0.878			
50. Me siento molesto(a) porque mi trabajo me impide cumplir con mis responsabilidades familiares.	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.18	0.446	-12.192	62.442	0.000
	Puntajes altos (percentil 75)	42	3.00	0.855			
61. Me siento intranquilo(a) porque frecuentemente tengo que llevarme trabajo a casa.	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.08	0.267	-11.025	47.887	0.000
	Puntajes altos (percentil 75)	42	2.74	0.939			
80. Mi trabajo me imposibilita pasar tiempo con mi familia.	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.18	0.446	-11.598	61.982	0.000
	Puntajes altos (percentil 75)	42	2.93	0.867			
91. Me siento tranquilo(a) por no llevarme trabajo a casa. *	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.15	0.580	-7.555	65.667	0.000
	Puntajes altos (percentil 75)	42	2.52	1.018			
99. En mi trabajo me facilitan los permisos para asistir a compromisos familiares. *	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.30	0.516	-9.682	68.539	0.000
	Puntajes altos (percentil 75)	42	2.79	0.842			
109. Me siento contento(a) con mi familia sin tener que estar al pendiente de mi trabajo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.25	0.630	-6.124	68.186	0.000
	Puntajes altos (percentil 75)	42	2.40	1.037			
115. En mi trabajo se realizan eventos que permiten la convivencia familiar. *	Puntajes bajos (percentil 25)	40	2.30	1.067	-5.077	71.792	0.000
	Puntajes altos (percentil 75)	42	3.36	0.791			
124. Puedo tomar mis vacaciones sin que mi trabajo interfiera. *	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.33	0.572	-8.554	65.796	0.000
	Puntajes altos (percentil 75)	42	2.86	1.002			
131. Me siento a gusto porque paso tiempo con mi familia sin tener que preocuparme por el trabajo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.15	0.362	-11.094	53.738	0.000
	Puntajes altos (percentil 75)	42	2.86	0.926			
140. Me siento afortunado(a) de tener tiempo libre después de mi jornada laboral. *	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.13	0.335	-8.248	49.415	0.000
	Puntajes altos (percentil 75)	42	2.55	1.064			
145. Mi trabajo demanda que realice actividades fuera de mi horario laboral.	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.35	0.580	-9.630	80	0.000
	Puntajes altos (percentil 75)	42	2.90	0.850			

Nota: N: número de casos; t: valor de t-student; gl: grados libertad; p: Significancia estadística. \*Reactivos negativos.



**Tabla 48.** Análisis de discriminación de reactivos del F6 Liderazgo negativo: análisis t-student.

Reactivos	Puntajes bajos y altos	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																																																																																																																								
9. Me siento inseguro(a) en el trabajo ya que la relación con mi jefe no es buena.	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.03	0.158	-9.726	39.880	0.000																																																																																																																																																																																								
	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.59	0.993				16. Mi jefe actúa de manera comprensiva si cometo un error. *	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.28	0.452	-10.532	57.510	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.90	0.852	53. Mi jefe me hace saber lo importante que es mi trabajo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.25	0.494	-10.271	56.942	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	3.00	0.946	69. Cada que presento un trabajo la actitud de mi jefe me hace sentir temeroso (a).	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.13	0.335	-8.005	46.772	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.44	0.968	71. Mi jefe se pone a la defensiva al pedirle apoyo para realizar mis actividades.	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.05	0.221	-14.236	43.256	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	3.00	0.827	76. Mi jefe me brinda apoyo cuando una tarea no me queda clara. *	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.20	0.564	-9.680	63.393	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.85	0.904	81. Mi jefe me pide de mala forma realizar mis actividades.	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.00	0.000	-11.749	38.000	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.49	0.790	84. Si cometo un error me da miedo reconocerlo por la reacción de mi jefe.	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.10	0.304	-8.068	43.920	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.54	1.072	86. Mi jefe me proporciona retroalimentación del trabajo que desempeño. *	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.43	0.594	-8.836	77	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.97	0.932	92. Mi jefe da indicaciones de manera irrespetuosa al personal.	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.08	0.474	-8.015	57.034	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.38	0.907	97. La relación que tengo con mi jefe me hace sentir tranquilo(a). *	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.05	0.221	-13.588	43.340	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.90	0.821	101. La actitud de mi jefe me hace sentir seguro. *	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.15	0.662	-10.174	70.979	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.92	0.870	105. Me siento inseguro(a) en el trabajo ya que la relación con mi jefe no es buena.	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.00	0.000	-10.389	38.000	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.64	0.986	122. Mi jefe me asigna actividades que no corresponden a mi puesto.	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.40	0.591	-7.321	60.878	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.77	1.012	134. Mi jefe es amable conmigo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.03	0.158	-10.234	40.788	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.38	0.815	137. La comunicación que tiene mi jefe conmigo es deficiente.	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.13	0.516	-11.260	65.157	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.82	0.790	139. La relación entre mi jefe y yo es respetuosa. *	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.00
16. Mi jefe actúa de manera comprensiva si cometo un error. *	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.28	0.452	-10.532	57.510	0.000																																																																																																																																																																																								
	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.90	0.852				53. Mi jefe me hace saber lo importante que es mi trabajo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.25	0.494	-10.271	56.942	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	3.00	0.946	69. Cada que presento un trabajo la actitud de mi jefe me hace sentir temeroso (a).	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.13	0.335	-8.005	46.772	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.44	0.968	71. Mi jefe se pone a la defensiva al pedirle apoyo para realizar mis actividades.	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.05	0.221	-14.236	43.256	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	3.00	0.827	76. Mi jefe me brinda apoyo cuando una tarea no me queda clara. *	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.20	0.564	-9.680	63.393	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.85	0.904	81. Mi jefe me pide de mala forma realizar mis actividades.	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.00	0.000	-11.749	38.000	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.49	0.790	84. Si cometo un error me da miedo reconocerlo por la reacción de mi jefe.	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.10	0.304	-8.068	43.920	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.54	1.072	86. Mi jefe me proporciona retroalimentación del trabajo que desempeño. *	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.43	0.594	-8.836	77	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.97	0.932	92. Mi jefe da indicaciones de manera irrespetuosa al personal.	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.08	0.474	-8.015	57.034	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.38	0.907	97. La relación que tengo con mi jefe me hace sentir tranquilo(a). *	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.05	0.221	-13.588	43.340	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.90	0.821	101. La actitud de mi jefe me hace sentir seguro. *	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.15	0.662	-10.174	70.979	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.92	0.870	105. Me siento inseguro(a) en el trabajo ya que la relación con mi jefe no es buena.	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.00	0.000	-10.389	38.000	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.64	0.986	122. Mi jefe me asigna actividades que no corresponden a mi puesto.	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.40	0.591	-7.321	60.878	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.77	1.012	134. Mi jefe es amable conmigo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.03	0.158	-10.234	40.788	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.38	0.815	137. La comunicación que tiene mi jefe conmigo es deficiente.	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.13	0.516	-11.260	65.157	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.82	0.790	139. La relación entre mi jefe y yo es respetuosa. *	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.00	0.000	-7.953	38.000	0.000								
53. Mi jefe me hace saber lo importante que es mi trabajo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.25	0.494	-10.271	56.942	0.000																																																																																																																																																																																								
	Puntajes altos (percentil 75)	39	3.00	0.946				69. Cada que presento un trabajo la actitud de mi jefe me hace sentir temeroso (a).	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.13	0.335	-8.005	46.772	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.44	0.968	71. Mi jefe se pone a la defensiva al pedirle apoyo para realizar mis actividades.	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.05	0.221	-14.236	43.256	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	3.00	0.827	76. Mi jefe me brinda apoyo cuando una tarea no me queda clara. *	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.20	0.564	-9.680	63.393	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.85	0.904	81. Mi jefe me pide de mala forma realizar mis actividades.	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.00	0.000	-11.749	38.000	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.49	0.790	84. Si cometo un error me da miedo reconocerlo por la reacción de mi jefe.	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.10	0.304	-8.068	43.920	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.54	1.072	86. Mi jefe me proporciona retroalimentación del trabajo que desempeño. *	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.43	0.594	-8.836	77	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.97	0.932	92. Mi jefe da indicaciones de manera irrespetuosa al personal.	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.08	0.474	-8.015	57.034	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.38	0.907	97. La relación que tengo con mi jefe me hace sentir tranquilo(a). *	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.05	0.221	-13.588	43.340	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.90	0.821	101. La actitud de mi jefe me hace sentir seguro. *	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.15	0.662	-10.174	70.979	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.92	0.870	105. Me siento inseguro(a) en el trabajo ya que la relación con mi jefe no es buena.	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.00	0.000	-10.389	38.000	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.64	0.986	122. Mi jefe me asigna actividades que no corresponden a mi puesto.	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.40	0.591	-7.321	60.878	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.77	1.012	134. Mi jefe es amable conmigo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.03	0.158	-10.234	40.788	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.38	0.815	137. La comunicación que tiene mi jefe conmigo es deficiente.	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.13	0.516	-11.260	65.157	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.82	0.790	139. La relación entre mi jefe y yo es respetuosa. *	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.00	0.000	-7.953	38.000	0.000																				
69. Cada que presento un trabajo la actitud de mi jefe me hace sentir temeroso (a).	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.13	0.335	-8.005	46.772	0.000																																																																																																																																																																																								
	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.44	0.968				71. Mi jefe se pone a la defensiva al pedirle apoyo para realizar mis actividades.	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.05	0.221	-14.236	43.256	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	3.00	0.827	76. Mi jefe me brinda apoyo cuando una tarea no me queda clara. *	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.20	0.564	-9.680	63.393	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.85	0.904	81. Mi jefe me pide de mala forma realizar mis actividades.	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.00	0.000	-11.749	38.000	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.49	0.790	84. Si cometo un error me da miedo reconocerlo por la reacción de mi jefe.	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.10	0.304	-8.068	43.920	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.54	1.072	86. Mi jefe me proporciona retroalimentación del trabajo que desempeño. *	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.43	0.594	-8.836	77	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.97	0.932	92. Mi jefe da indicaciones de manera irrespetuosa al personal.	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.08	0.474	-8.015	57.034	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.38	0.907	97. La relación que tengo con mi jefe me hace sentir tranquilo(a). *	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.05	0.221	-13.588	43.340	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.90	0.821	101. La actitud de mi jefe me hace sentir seguro. *	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.15	0.662	-10.174	70.979	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.92	0.870	105. Me siento inseguro(a) en el trabajo ya que la relación con mi jefe no es buena.	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.00	0.000	-10.389	38.000	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.64	0.986	122. Mi jefe me asigna actividades que no corresponden a mi puesto.	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.40	0.591	-7.321	60.878	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.77	1.012	134. Mi jefe es amable conmigo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.03	0.158	-10.234	40.788	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.38	0.815	137. La comunicación que tiene mi jefe conmigo es deficiente.	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.13	0.516	-11.260	65.157	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.82	0.790	139. La relación entre mi jefe y yo es respetuosa. *	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.00	0.000	-7.953	38.000	0.000																																
71. Mi jefe se pone a la defensiva al pedirle apoyo para realizar mis actividades.	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.05	0.221	-14.236	43.256	0.000																																																																																																																																																																																								
	Puntajes altos (percentil 75)	39	3.00	0.827				76. Mi jefe me brinda apoyo cuando una tarea no me queda clara. *	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.20	0.564	-9.680	63.393	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.85	0.904	81. Mi jefe me pide de mala forma realizar mis actividades.	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.00	0.000	-11.749	38.000	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.49	0.790	84. Si cometo un error me da miedo reconocerlo por la reacción de mi jefe.	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.10	0.304	-8.068	43.920	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.54	1.072	86. Mi jefe me proporciona retroalimentación del trabajo que desempeño. *	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.43	0.594	-8.836	77	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.97	0.932	92. Mi jefe da indicaciones de manera irrespetuosa al personal.	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.08	0.474	-8.015	57.034	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.38	0.907	97. La relación que tengo con mi jefe me hace sentir tranquilo(a). *	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.05	0.221	-13.588	43.340	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.90	0.821	101. La actitud de mi jefe me hace sentir seguro. *	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.15	0.662	-10.174	70.979	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.92	0.870	105. Me siento inseguro(a) en el trabajo ya que la relación con mi jefe no es buena.	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.00	0.000	-10.389	38.000	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.64	0.986	122. Mi jefe me asigna actividades que no corresponden a mi puesto.	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.40	0.591	-7.321	60.878	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.77	1.012	134. Mi jefe es amable conmigo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.03	0.158	-10.234	40.788	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.38	0.815	137. La comunicación que tiene mi jefe conmigo es deficiente.	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.13	0.516	-11.260	65.157	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.82	0.790	139. La relación entre mi jefe y yo es respetuosa. *	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.00	0.000	-7.953	38.000	0.000																																												
76. Mi jefe me brinda apoyo cuando una tarea no me queda clara. *	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.20	0.564	-9.680	63.393	0.000																																																																																																																																																																																								
	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.85	0.904				81. Mi jefe me pide de mala forma realizar mis actividades.	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.00	0.000	-11.749	38.000	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.49	0.790	84. Si cometo un error me da miedo reconocerlo por la reacción de mi jefe.	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.10	0.304	-8.068	43.920	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.54	1.072	86. Mi jefe me proporciona retroalimentación del trabajo que desempeño. *	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.43	0.594	-8.836	77	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.97	0.932	92. Mi jefe da indicaciones de manera irrespetuosa al personal.	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.08	0.474	-8.015	57.034	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.38	0.907	97. La relación que tengo con mi jefe me hace sentir tranquilo(a). *	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.05	0.221	-13.588	43.340	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.90	0.821	101. La actitud de mi jefe me hace sentir seguro. *	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.15	0.662	-10.174	70.979	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.92	0.870	105. Me siento inseguro(a) en el trabajo ya que la relación con mi jefe no es buena.	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.00	0.000	-10.389	38.000	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.64	0.986	122. Mi jefe me asigna actividades que no corresponden a mi puesto.	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.40	0.591	-7.321	60.878	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.77	1.012	134. Mi jefe es amable conmigo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.03	0.158	-10.234	40.788	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.38	0.815	137. La comunicación que tiene mi jefe conmigo es deficiente.	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.13	0.516	-11.260	65.157	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.82	0.790	139. La relación entre mi jefe y yo es respetuosa. *	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.00	0.000	-7.953	38.000	0.000																																																								
81. Mi jefe me pide de mala forma realizar mis actividades.	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.00	0.000	-11.749	38.000	0.000																																																																																																																																																																																								
	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.49	0.790				84. Si cometo un error me da miedo reconocerlo por la reacción de mi jefe.	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.10	0.304	-8.068	43.920	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.54	1.072	86. Mi jefe me proporciona retroalimentación del trabajo que desempeño. *	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.43	0.594	-8.836	77	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.97	0.932	92. Mi jefe da indicaciones de manera irrespetuosa al personal.	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.08	0.474	-8.015	57.034	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.38	0.907	97. La relación que tengo con mi jefe me hace sentir tranquilo(a). *	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.05	0.221	-13.588	43.340	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.90	0.821	101. La actitud de mi jefe me hace sentir seguro. *	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.15	0.662	-10.174	70.979	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.92	0.870	105. Me siento inseguro(a) en el trabajo ya que la relación con mi jefe no es buena.	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.00	0.000	-10.389	38.000	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.64	0.986	122. Mi jefe me asigna actividades que no corresponden a mi puesto.	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.40	0.591	-7.321	60.878	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.77	1.012	134. Mi jefe es amable conmigo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.03	0.158	-10.234	40.788	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.38	0.815	137. La comunicación que tiene mi jefe conmigo es deficiente.	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.13	0.516	-11.260	65.157	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.82	0.790	139. La relación entre mi jefe y yo es respetuosa. *	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.00	0.000	-7.953	38.000	0.000																																																																				
84. Si cometo un error me da miedo reconocerlo por la reacción de mi jefe.	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.10	0.304	-8.068	43.920	0.000																																																																																																																																																																																								
	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.54	1.072				86. Mi jefe me proporciona retroalimentación del trabajo que desempeño. *	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.43	0.594	-8.836	77	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.97	0.932	92. Mi jefe da indicaciones de manera irrespetuosa al personal.	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.08	0.474	-8.015	57.034	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.38	0.907	97. La relación que tengo con mi jefe me hace sentir tranquilo(a). *	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.05	0.221	-13.588	43.340	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.90	0.821	101. La actitud de mi jefe me hace sentir seguro. *	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.15	0.662	-10.174	70.979	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.92	0.870	105. Me siento inseguro(a) en el trabajo ya que la relación con mi jefe no es buena.	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.00	0.000	-10.389	38.000	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.64	0.986	122. Mi jefe me asigna actividades que no corresponden a mi puesto.	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.40	0.591	-7.321	60.878	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.77	1.012	134. Mi jefe es amable conmigo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.03	0.158	-10.234	40.788	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.38	0.815	137. La comunicación que tiene mi jefe conmigo es deficiente.	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.13	0.516	-11.260	65.157	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.82	0.790	139. La relación entre mi jefe y yo es respetuosa. *	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.00	0.000	-7.953	38.000	0.000																																																																																
86. Mi jefe me proporciona retroalimentación del trabajo que desempeño. *	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.43	0.594	-8.836	77	0.000																																																																																																																																																																																								
	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.97	0.932				92. Mi jefe da indicaciones de manera irrespetuosa al personal.	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.08	0.474	-8.015	57.034	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.38	0.907	97. La relación que tengo con mi jefe me hace sentir tranquilo(a). *	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.05	0.221	-13.588	43.340	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.90	0.821	101. La actitud de mi jefe me hace sentir seguro. *	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.15	0.662	-10.174	70.979	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.92	0.870	105. Me siento inseguro(a) en el trabajo ya que la relación con mi jefe no es buena.	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.00	0.000	-10.389	38.000	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.64	0.986	122. Mi jefe me asigna actividades que no corresponden a mi puesto.	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.40	0.591	-7.321	60.878	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.77	1.012	134. Mi jefe es amable conmigo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.03	0.158	-10.234	40.788	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.38	0.815	137. La comunicación que tiene mi jefe conmigo es deficiente.	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.13	0.516	-11.260	65.157	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.82	0.790	139. La relación entre mi jefe y yo es respetuosa. *	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.00	0.000	-7.953	38.000	0.000																																																																																												
92. Mi jefe da indicaciones de manera irrespetuosa al personal.	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.08	0.474	-8.015	57.034	0.000																																																																																																																																																																																								
	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.38	0.907				97. La relación que tengo con mi jefe me hace sentir tranquilo(a). *	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.05	0.221	-13.588	43.340	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.90	0.821	101. La actitud de mi jefe me hace sentir seguro. *	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.15	0.662	-10.174	70.979	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.92	0.870	105. Me siento inseguro(a) en el trabajo ya que la relación con mi jefe no es buena.	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.00	0.000	-10.389	38.000	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.64	0.986	122. Mi jefe me asigna actividades que no corresponden a mi puesto.	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.40	0.591	-7.321	60.878	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.77	1.012	134. Mi jefe es amable conmigo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.03	0.158	-10.234	40.788	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.38	0.815	137. La comunicación que tiene mi jefe conmigo es deficiente.	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.13	0.516	-11.260	65.157	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.82	0.790	139. La relación entre mi jefe y yo es respetuosa. *	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.00	0.000	-7.953	38.000	0.000																																																																																																								
97. La relación que tengo con mi jefe me hace sentir tranquilo(a). *	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.05	0.221	-13.588	43.340	0.000																																																																																																																																																																																								
	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.90	0.821				101. La actitud de mi jefe me hace sentir seguro. *	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.15	0.662	-10.174	70.979	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.92	0.870	105. Me siento inseguro(a) en el trabajo ya que la relación con mi jefe no es buena.	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.00	0.000	-10.389	38.000	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.64	0.986	122. Mi jefe me asigna actividades que no corresponden a mi puesto.	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.40	0.591	-7.321	60.878	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.77	1.012	134. Mi jefe es amable conmigo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.03	0.158	-10.234	40.788	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.38	0.815	137. La comunicación que tiene mi jefe conmigo es deficiente.	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.13	0.516	-11.260	65.157	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.82	0.790	139. La relación entre mi jefe y yo es respetuosa. *	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.00	0.000	-7.953	38.000	0.000																																																																																																																				
101. La actitud de mi jefe me hace sentir seguro. *	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.15	0.662	-10.174	70.979	0.000																																																																																																																																																																																								
	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.92	0.870				105. Me siento inseguro(a) en el trabajo ya que la relación con mi jefe no es buena.	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.00	0.000	-10.389	38.000	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.64	0.986	122. Mi jefe me asigna actividades que no corresponden a mi puesto.	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.40	0.591	-7.321	60.878	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.77	1.012	134. Mi jefe es amable conmigo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.03	0.158	-10.234	40.788	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.38	0.815	137. La comunicación que tiene mi jefe conmigo es deficiente.	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.13	0.516	-11.260	65.157	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.82	0.790	139. La relación entre mi jefe y yo es respetuosa. *	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.00	0.000	-7.953	38.000	0.000																																																																																																																																
105. Me siento inseguro(a) en el trabajo ya que la relación con mi jefe no es buena.	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.00	0.000	-10.389	38.000	0.000																																																																																																																																																																																								
	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.64	0.986				122. Mi jefe me asigna actividades que no corresponden a mi puesto.	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.40	0.591	-7.321	60.878	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.77	1.012	134. Mi jefe es amable conmigo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.03	0.158	-10.234	40.788	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.38	0.815	137. La comunicación que tiene mi jefe conmigo es deficiente.	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.13	0.516	-11.260	65.157	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.82	0.790	139. La relación entre mi jefe y yo es respetuosa. *	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.00	0.000	-7.953	38.000	0.000																																																																																																																																												
122. Mi jefe me asigna actividades que no corresponden a mi puesto.	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.40	0.591	-7.321	60.878	0.000																																																																																																																																																																																								
	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.77	1.012				134. Mi jefe es amable conmigo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.03	0.158	-10.234	40.788	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.38	0.815	137. La comunicación que tiene mi jefe conmigo es deficiente.	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.13	0.516	-11.260	65.157	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.82	0.790	139. La relación entre mi jefe y yo es respetuosa. *	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.00	0.000	-7.953	38.000	0.000																																																																																																																																																								
134. Mi jefe es amable conmigo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.03	0.158	-10.234	40.788	0.000																																																																																																																																																																																								
	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.38	0.815				137. La comunicación que tiene mi jefe conmigo es deficiente.	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.13	0.516	-11.260	65.157	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.82	0.790	139. La relación entre mi jefe y yo es respetuosa. *	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.00	0.000	-7.953	38.000	0.000																																																																																																																																																																				
137. La comunicación que tiene mi jefe conmigo es deficiente.	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.13	0.516	-11.260	65.157	0.000																																																																																																																																																																																								
	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.82	0.790				139. La relación entre mi jefe y yo es respetuosa. *	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.00	0.000	-7.953	38.000	0.000																																																																																																																																																																																
139. La relación entre mi jefe y yo es respetuosa. *	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.00	0.000	-7.953	38.000	0.000																																																																																																																																																																																								

Reactivos	Puntajes bajos y altos	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p
	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.05	0.826			
143. Mi jefe suele portarse de forma grosera con sus empleados.	Puntajes bajos (percentil 25)	40	1.00	0.000	-11.001	38.000	0.000
	Puntajes altos (percentil 75)	39	2.64	0.932			

*Nota:* N: número de casos; t: valor de t-student; gl: grados libertad; p: Significancia estadística. \*Reactivos negativos.

**Tabla 49.** Análisis de discriminación de reactivos del F7 Relaciones negativas en el trabajo: análisis t-student.

Reactivos	Puntajes bajos y altos	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p
13. La forma en la que mis compañeros opinan de mi trabajo me hace sentir inseguro(a).	Puntajes bajos (percentil 25)	45	1.24	0.484	-7.046	60.746	0.000
	Puntajes altos (percentil 75)	41	2.34	0.883			
20. Me hace sentir incomodo(a) que mis compañeros no quieran relacionarse conmigo.	Puntajes bajos (percentil 25)	45	1.18	0.387	-3.876	55.157	0.000
	Puntajes altos (percentil 75)	41	1.73	0.837			
44. Me siento apoyado(a) por mis compañeros de trabajo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	45	1.18	0.387	-10.562	54.200	0.000
	Puntajes altos (percentil 75)	41	2.73	0.867			
46. En las actividades en grupo mis compañeros de trabajo me excluyen.	Puntajes bajos (percentil 25)	45	1.11	0.487	-8.141	57.470	0.000
	Puntajes altos (percentil 75)	41	2.49	0.978			
65. Algunas personas en mi trabajo son indiferentes conmigo.	Puntajes bajos (percentil 25)	45	1.29	0.506	-10.224	61.449	0.000
	Puntajes altos (percentil 75)	41	2.93	0.905			
68. En las actividades de grupo me siento incluido(a). *	Puntajes bajos (percentil 25)	45	1.44	1.035	-5.876	84	0.000
	Puntajes altos (percentil 75)	41	2.61	0.771			
85. Mis compañeros de trabajo son distantes conmigo.	Puntajes bajos (percentil 25)	45	1.00	0.000	-14.101	40.000	0.000
	Puntajes altos (percentil 75)	41	2.56	0.709			
89. Me siento parte de un equipo por tener ayuda de mis compañeros de trabajo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	45	1.09	0.288	-15.899	50.906	0.000
	Puntajes altos (percentil 75)	41	3.05	0.740			
96. Es difícil que mis compañeros de trabajo convivan conmigo.	Puntajes bajos (percentil 25)	45	1.16	0.475	-9.956	66.712	0.000
	Puntajes altos (percentil 75)	41	2.51	0.746			
100. La relación entre mis compañeros de trabajo es respetuosa. *	Puntajes bajos (percentil 25)	45	1.04	0.208	-7.803	44.069	0.000
	Puntajes altos (percentil 75)	41	2.15	0.882			
108. Mis compañeros de trabajo me niegan su apoyo.	Puntajes bajos (percentil 25)	45	1.07	0.252	-8.522	46.997	0.000
	Puntajes altos (percentil 75)	41	2.20	0.813			
116. Trabajar en equipo con mis compañeros me hace sentir motivado(a). *	Puntajes bajos (percentil 25)	45	1.07	0.252	-10.886	45.142	0.000
	Puntajes altos (percentil 75)	41	2.73	0.949			
125. En la organización donde trabajo se fomenta el trabajo en equipo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	45	1.18	0.442	-11.225	57.367	0.000
	Puntajes altos (percentil 75)	41	2.90	0.889			
136. En mi trabajo la convivencia entre compañeros es importante. *	Puntajes bajos (percentil 25)	45	1.09	0.288	-9.963	48.518	0.000
	Puntajes altos (percentil 75)	41	2.46	0.840			

Nota: N: número de casos; t: valor de t-student; gl: grados libertad; p: Significancia estadística. \*Reactivos negativos.

**Tabla 50.** Análisis de discriminación de reactivos del F8 Violencia laboral: análisis t-student.

Reactivos	Puntajes bajos y altos	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																																																																																																																												
17. He sufrido humillaciones en mi trabajo.	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.05	0.223	-7.692	42.809	0.000																																																																																																																																																																																												
	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.33	1.023				55. Me frustra ser agredido(a) en el trabajo.	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.15	0.587	-8.189	60.485	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.75	1.080	67. Me siento ofendido(a) porque me insultan en el trabajo.	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.00	0.000	-7.279	39.000	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.20	1.043	93. Me siento inseguro(a) porque ridiculizan mi forma de trabajar.	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.00	0.000	-9.434	39.000	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.33	0.888	98. Me siento seguro(a) porque en mi trabajo no hay agresiones entre el personal. *	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.03	0.160	-11.552	41.595	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.68	0.888	103. Me he sentido incomodo(a) en el trabajo por comentarios que me menosprecian.	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.03	0.160	-10.685	41.514	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.58	0.903	110. En mi trabajo los jefes hacen diferencias de trato entre hombres y mujeres.	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.05	0.223	-8.217	42.115	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.55	1.131	114. En mi trabajo me siento respetada(o). *	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.05	0.223	-9.029	45.065	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.25	0.809	118. En mi trabajo he sido testigo de ofensas a mis compañeros.	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.03	0.160	-13.204	41.423	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.98	0.920	123. Me siento protegido(a) porque existen buenas relaciones entre los compañeros de trabajo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.21	0.469	-8.494	58.950	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.58	0.903	129. En mi trabajo los superiores suelen intimidar al personal.	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.10	0.307	-9.891	46.383	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.75	1.006	133. En mi trabajo todos se tratan con respeto. *	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.08	0.270	-9.935	47.027	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.48	0.847	141. Los superiores tienen un trato respetuoso con mis compañeros. *	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.03	0.160	-8.706	41.466	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.30	0.911	146. He observado agresiones físicas contra mis compañeros dentro del trabajo.	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.05	0.320	-5.397	47.579	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	1.93	0.971	150. En mi trabajo pasan por alto los protocolos para denunciar la violencia laboral.	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.03	0.160	-12.861	41.357	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.95	0.932	155. En mi trabajo se aplican protocolos para denunciar la violencia. *	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.54	0.854	-7.635	77	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	3.05	0.904	157. Existe un ambiente de respeto dentro de mi organización. *	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.00	0.000	-11.002	39.000	0.000
55. Me frustra ser agredido(a) en el trabajo.	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.15	0.587	-8.189	60.485	0.000																																																																																																																																																																																												
	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.75	1.080				67. Me siento ofendido(a) porque me insultan en el trabajo.	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.00	0.000	-7.279	39.000	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.20	1.043	93. Me siento inseguro(a) porque ridiculizan mi forma de trabajar.	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.00	0.000	-9.434	39.000	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.33	0.888	98. Me siento seguro(a) porque en mi trabajo no hay agresiones entre el personal. *	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.03	0.160	-11.552	41.595	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.68	0.888	103. Me he sentido incomodo(a) en el trabajo por comentarios que me menosprecian.	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.03	0.160	-10.685	41.514	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.58	0.903	110. En mi trabajo los jefes hacen diferencias de trato entre hombres y mujeres.	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.05	0.223	-8.217	42.115	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.55	1.131	114. En mi trabajo me siento respetada(o). *	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.05	0.223	-9.029	45.065	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.25	0.809	118. En mi trabajo he sido testigo de ofensas a mis compañeros.	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.03	0.160	-13.204	41.423	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.98	0.920	123. Me siento protegido(a) porque existen buenas relaciones entre los compañeros de trabajo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.21	0.469	-8.494	58.950	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.58	0.903	129. En mi trabajo los superiores suelen intimidar al personal.	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.10	0.307	-9.891	46.383	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.75	1.006	133. En mi trabajo todos se tratan con respeto. *	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.08	0.270	-9.935	47.027	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.48	0.847	141. Los superiores tienen un trato respetuoso con mis compañeros. *	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.03	0.160	-8.706	41.466	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.30	0.911	146. He observado agresiones físicas contra mis compañeros dentro del trabajo.	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.05	0.320	-5.397	47.579	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	1.93	0.971	150. En mi trabajo pasan por alto los protocolos para denunciar la violencia laboral.	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.03	0.160	-12.861	41.357	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.95	0.932	155. En mi trabajo se aplican protocolos para denunciar la violencia. *	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.54	0.854	-7.635	77	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	3.05	0.904	157. Existe un ambiente de respeto dentro de mi organización. *	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.00	0.000	-11.002	39.000	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.53	0.877								
67. Me siento ofendido(a) porque me insultan en el trabajo.	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.00	0.000	-7.279	39.000	0.000																																																																																																																																																																																												
	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.20	1.043				93. Me siento inseguro(a) porque ridiculizan mi forma de trabajar.	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.00	0.000	-9.434	39.000	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.33	0.888	98. Me siento seguro(a) porque en mi trabajo no hay agresiones entre el personal. *	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.03	0.160	-11.552	41.595	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.68	0.888	103. Me he sentido incomodo(a) en el trabajo por comentarios que me menosprecian.	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.03	0.160	-10.685	41.514	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.58	0.903	110. En mi trabajo los jefes hacen diferencias de trato entre hombres y mujeres.	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.05	0.223	-8.217	42.115	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.55	1.131	114. En mi trabajo me siento respetada(o). *	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.05	0.223	-9.029	45.065	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.25	0.809	118. En mi trabajo he sido testigo de ofensas a mis compañeros.	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.03	0.160	-13.204	41.423	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.98	0.920	123. Me siento protegido(a) porque existen buenas relaciones entre los compañeros de trabajo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.21	0.469	-8.494	58.950	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.58	0.903	129. En mi trabajo los superiores suelen intimidar al personal.	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.10	0.307	-9.891	46.383	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.75	1.006	133. En mi trabajo todos se tratan con respeto. *	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.08	0.270	-9.935	47.027	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.48	0.847	141. Los superiores tienen un trato respetuoso con mis compañeros. *	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.03	0.160	-8.706	41.466	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.30	0.911	146. He observado agresiones físicas contra mis compañeros dentro del trabajo.	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.05	0.320	-5.397	47.579	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	1.93	0.971	150. En mi trabajo pasan por alto los protocolos para denunciar la violencia laboral.	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.03	0.160	-12.861	41.357	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.95	0.932	155. En mi trabajo se aplican protocolos para denunciar la violencia. *	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.54	0.854	-7.635	77	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	3.05	0.904	157. Existe un ambiente de respeto dentro de mi organización. *	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.00	0.000	-11.002	39.000	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.53	0.877																				
93. Me siento inseguro(a) porque ridiculizan mi forma de trabajar.	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.00	0.000	-9.434	39.000	0.000																																																																																																																																																																																												
	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.33	0.888				98. Me siento seguro(a) porque en mi trabajo no hay agresiones entre el personal. *	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.03	0.160	-11.552	41.595	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.68	0.888	103. Me he sentido incomodo(a) en el trabajo por comentarios que me menosprecian.	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.03	0.160	-10.685	41.514	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.58	0.903	110. En mi trabajo los jefes hacen diferencias de trato entre hombres y mujeres.	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.05	0.223	-8.217	42.115	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.55	1.131	114. En mi trabajo me siento respetada(o). *	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.05	0.223	-9.029	45.065	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.25	0.809	118. En mi trabajo he sido testigo de ofensas a mis compañeros.	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.03	0.160	-13.204	41.423	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.98	0.920	123. Me siento protegido(a) porque existen buenas relaciones entre los compañeros de trabajo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.21	0.469	-8.494	58.950	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.58	0.903	129. En mi trabajo los superiores suelen intimidar al personal.	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.10	0.307	-9.891	46.383	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.75	1.006	133. En mi trabajo todos se tratan con respeto. *	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.08	0.270	-9.935	47.027	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.48	0.847	141. Los superiores tienen un trato respetuoso con mis compañeros. *	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.03	0.160	-8.706	41.466	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.30	0.911	146. He observado agresiones físicas contra mis compañeros dentro del trabajo.	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.05	0.320	-5.397	47.579	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	1.93	0.971	150. En mi trabajo pasan por alto los protocolos para denunciar la violencia laboral.	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.03	0.160	-12.861	41.357	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.95	0.932	155. En mi trabajo se aplican protocolos para denunciar la violencia. *	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.54	0.854	-7.635	77	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	3.05	0.904	157. Existe un ambiente de respeto dentro de mi organización. *	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.00	0.000	-11.002	39.000	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.53	0.877																																
98. Me siento seguro(a) porque en mi trabajo no hay agresiones entre el personal. *	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.03	0.160	-11.552	41.595	0.000																																																																																																																																																																																												
	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.68	0.888				103. Me he sentido incomodo(a) en el trabajo por comentarios que me menosprecian.	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.03	0.160	-10.685	41.514	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.58	0.903	110. En mi trabajo los jefes hacen diferencias de trato entre hombres y mujeres.	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.05	0.223	-8.217	42.115	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.55	1.131	114. En mi trabajo me siento respetada(o). *	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.05	0.223	-9.029	45.065	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.25	0.809	118. En mi trabajo he sido testigo de ofensas a mis compañeros.	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.03	0.160	-13.204	41.423	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.98	0.920	123. Me siento protegido(a) porque existen buenas relaciones entre los compañeros de trabajo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.21	0.469	-8.494	58.950	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.58	0.903	129. En mi trabajo los superiores suelen intimidar al personal.	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.10	0.307	-9.891	46.383	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.75	1.006	133. En mi trabajo todos se tratan con respeto. *	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.08	0.270	-9.935	47.027	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.48	0.847	141. Los superiores tienen un trato respetuoso con mis compañeros. *	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.03	0.160	-8.706	41.466	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.30	0.911	146. He observado agresiones físicas contra mis compañeros dentro del trabajo.	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.05	0.320	-5.397	47.579	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	1.93	0.971	150. En mi trabajo pasan por alto los protocolos para denunciar la violencia laboral.	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.03	0.160	-12.861	41.357	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.95	0.932	155. En mi trabajo se aplican protocolos para denunciar la violencia. *	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.54	0.854	-7.635	77	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	3.05	0.904	157. Existe un ambiente de respeto dentro de mi organización. *	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.00	0.000	-11.002	39.000	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.53	0.877																																												
103. Me he sentido incomodo(a) en el trabajo por comentarios que me menosprecian.	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.03	0.160	-10.685	41.514	0.000																																																																																																																																																																																												
	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.58	0.903				110. En mi trabajo los jefes hacen diferencias de trato entre hombres y mujeres.	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.05	0.223	-8.217	42.115	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.55	1.131	114. En mi trabajo me siento respetada(o). *	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.05	0.223	-9.029	45.065	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.25	0.809	118. En mi trabajo he sido testigo de ofensas a mis compañeros.	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.03	0.160	-13.204	41.423	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.98	0.920	123. Me siento protegido(a) porque existen buenas relaciones entre los compañeros de trabajo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.21	0.469	-8.494	58.950	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.58	0.903	129. En mi trabajo los superiores suelen intimidar al personal.	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.10	0.307	-9.891	46.383	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.75	1.006	133. En mi trabajo todos se tratan con respeto. *	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.08	0.270	-9.935	47.027	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.48	0.847	141. Los superiores tienen un trato respetuoso con mis compañeros. *	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.03	0.160	-8.706	41.466	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.30	0.911	146. He observado agresiones físicas contra mis compañeros dentro del trabajo.	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.05	0.320	-5.397	47.579	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	1.93	0.971	150. En mi trabajo pasan por alto los protocolos para denunciar la violencia laboral.	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.03	0.160	-12.861	41.357	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.95	0.932	155. En mi trabajo se aplican protocolos para denunciar la violencia. *	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.54	0.854	-7.635	77	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	3.05	0.904	157. Existe un ambiente de respeto dentro de mi organización. *	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.00	0.000	-11.002	39.000	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.53	0.877																																																								
110. En mi trabajo los jefes hacen diferencias de trato entre hombres y mujeres.	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.05	0.223	-8.217	42.115	0.000																																																																																																																																																																																												
	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.55	1.131				114. En mi trabajo me siento respetada(o). *	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.05	0.223	-9.029	45.065	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.25	0.809	118. En mi trabajo he sido testigo de ofensas a mis compañeros.	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.03	0.160	-13.204	41.423	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.98	0.920	123. Me siento protegido(a) porque existen buenas relaciones entre los compañeros de trabajo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.21	0.469	-8.494	58.950	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.58	0.903	129. En mi trabajo los superiores suelen intimidar al personal.	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.10	0.307	-9.891	46.383	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.75	1.006	133. En mi trabajo todos se tratan con respeto. *	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.08	0.270	-9.935	47.027	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.48	0.847	141. Los superiores tienen un trato respetuoso con mis compañeros. *	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.03	0.160	-8.706	41.466	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.30	0.911	146. He observado agresiones físicas contra mis compañeros dentro del trabajo.	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.05	0.320	-5.397	47.579	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	1.93	0.971	150. En mi trabajo pasan por alto los protocolos para denunciar la violencia laboral.	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.03	0.160	-12.861	41.357	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.95	0.932	155. En mi trabajo se aplican protocolos para denunciar la violencia. *	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.54	0.854	-7.635	77	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	3.05	0.904	157. Existe un ambiente de respeto dentro de mi organización. *	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.00	0.000	-11.002	39.000	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.53	0.877																																																																				
114. En mi trabajo me siento respetada(o). *	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.05	0.223	-9.029	45.065	0.000																																																																																																																																																																																												
	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.25	0.809				118. En mi trabajo he sido testigo de ofensas a mis compañeros.	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.03	0.160	-13.204	41.423	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.98	0.920	123. Me siento protegido(a) porque existen buenas relaciones entre los compañeros de trabajo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.21	0.469	-8.494	58.950	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.58	0.903	129. En mi trabajo los superiores suelen intimidar al personal.	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.10	0.307	-9.891	46.383	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.75	1.006	133. En mi trabajo todos se tratan con respeto. *	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.08	0.270	-9.935	47.027	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.48	0.847	141. Los superiores tienen un trato respetuoso con mis compañeros. *	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.03	0.160	-8.706	41.466	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.30	0.911	146. He observado agresiones físicas contra mis compañeros dentro del trabajo.	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.05	0.320	-5.397	47.579	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	1.93	0.971	150. En mi trabajo pasan por alto los protocolos para denunciar la violencia laboral.	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.03	0.160	-12.861	41.357	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.95	0.932	155. En mi trabajo se aplican protocolos para denunciar la violencia. *	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.54	0.854	-7.635	77	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	3.05	0.904	157. Existe un ambiente de respeto dentro de mi organización. *	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.00	0.000	-11.002	39.000	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.53	0.877																																																																																
118. En mi trabajo he sido testigo de ofensas a mis compañeros.	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.03	0.160	-13.204	41.423	0.000																																																																																																																																																																																												
	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.98	0.920				123. Me siento protegido(a) porque existen buenas relaciones entre los compañeros de trabajo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.21	0.469	-8.494	58.950	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.58	0.903	129. En mi trabajo los superiores suelen intimidar al personal.	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.10	0.307	-9.891	46.383	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.75	1.006	133. En mi trabajo todos se tratan con respeto. *	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.08	0.270	-9.935	47.027	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.48	0.847	141. Los superiores tienen un trato respetuoso con mis compañeros. *	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.03	0.160	-8.706	41.466	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.30	0.911	146. He observado agresiones físicas contra mis compañeros dentro del trabajo.	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.05	0.320	-5.397	47.579	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	1.93	0.971	150. En mi trabajo pasan por alto los protocolos para denunciar la violencia laboral.	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.03	0.160	-12.861	41.357	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.95	0.932	155. En mi trabajo se aplican protocolos para denunciar la violencia. *	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.54	0.854	-7.635	77	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	3.05	0.904	157. Existe un ambiente de respeto dentro de mi organización. *	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.00	0.000	-11.002	39.000	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.53	0.877																																																																																												
123. Me siento protegido(a) porque existen buenas relaciones entre los compañeros de trabajo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.21	0.469	-8.494	58.950	0.000																																																																																																																																																																																												
	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.58	0.903				129. En mi trabajo los superiores suelen intimidar al personal.	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.10	0.307	-9.891	46.383	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.75	1.006	133. En mi trabajo todos se tratan con respeto. *	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.08	0.270	-9.935	47.027	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.48	0.847	141. Los superiores tienen un trato respetuoso con mis compañeros. *	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.03	0.160	-8.706	41.466	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.30	0.911	146. He observado agresiones físicas contra mis compañeros dentro del trabajo.	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.05	0.320	-5.397	47.579	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	1.93	0.971	150. En mi trabajo pasan por alto los protocolos para denunciar la violencia laboral.	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.03	0.160	-12.861	41.357	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.95	0.932	155. En mi trabajo se aplican protocolos para denunciar la violencia. *	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.54	0.854	-7.635	77	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	3.05	0.904	157. Existe un ambiente de respeto dentro de mi organización. *	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.00	0.000	-11.002	39.000	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.53	0.877																																																																																																								
129. En mi trabajo los superiores suelen intimidar al personal.	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.10	0.307	-9.891	46.383	0.000																																																																																																																																																																																												
	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.75	1.006				133. En mi trabajo todos se tratan con respeto. *	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.08	0.270	-9.935	47.027	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.48	0.847	141. Los superiores tienen un trato respetuoso con mis compañeros. *	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.03	0.160	-8.706	41.466	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.30	0.911	146. He observado agresiones físicas contra mis compañeros dentro del trabajo.	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.05	0.320	-5.397	47.579	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	1.93	0.971	150. En mi trabajo pasan por alto los protocolos para denunciar la violencia laboral.	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.03	0.160	-12.861	41.357	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.95	0.932	155. En mi trabajo se aplican protocolos para denunciar la violencia. *	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.54	0.854	-7.635	77	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	3.05	0.904	157. Existe un ambiente de respeto dentro de mi organización. *	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.00	0.000	-11.002	39.000	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.53	0.877																																																																																																																				
133. En mi trabajo todos se tratan con respeto. *	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.08	0.270	-9.935	47.027	0.000																																																																																																																																																																																												
	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.48	0.847				141. Los superiores tienen un trato respetuoso con mis compañeros. *	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.03	0.160	-8.706	41.466	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.30	0.911	146. He observado agresiones físicas contra mis compañeros dentro del trabajo.	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.05	0.320	-5.397	47.579	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	1.93	0.971	150. En mi trabajo pasan por alto los protocolos para denunciar la violencia laboral.	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.03	0.160	-12.861	41.357	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.95	0.932	155. En mi trabajo se aplican protocolos para denunciar la violencia. *	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.54	0.854	-7.635	77	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	3.05	0.904	157. Existe un ambiente de respeto dentro de mi organización. *	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.00	0.000	-11.002	39.000	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.53	0.877																																																																																																																																
141. Los superiores tienen un trato respetuoso con mis compañeros. *	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.03	0.160	-8.706	41.466	0.000																																																																																																																																																																																												
	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.30	0.911				146. He observado agresiones físicas contra mis compañeros dentro del trabajo.	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.05	0.320	-5.397	47.579	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	1.93	0.971	150. En mi trabajo pasan por alto los protocolos para denunciar la violencia laboral.	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.03	0.160	-12.861	41.357	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.95	0.932	155. En mi trabajo se aplican protocolos para denunciar la violencia. *	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.54	0.854	-7.635	77	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	3.05	0.904	157. Existe un ambiente de respeto dentro de mi organización. *	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.00	0.000	-11.002	39.000	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.53	0.877																																																																																																																																												
146. He observado agresiones físicas contra mis compañeros dentro del trabajo.	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.05	0.320	-5.397	47.579	0.000																																																																																																																																																																																												
	Puntajes altos (percentil 75)	40	1.93	0.971				150. En mi trabajo pasan por alto los protocolos para denunciar la violencia laboral.	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.03	0.160	-12.861	41.357	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.95	0.932	155. En mi trabajo se aplican protocolos para denunciar la violencia. *	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.54	0.854	-7.635	77	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	3.05	0.904	157. Existe un ambiente de respeto dentro de mi organización. *	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.00	0.000	-11.002	39.000	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.53	0.877																																																																																																																																																								
150. En mi trabajo pasan por alto los protocolos para denunciar la violencia laboral.	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.03	0.160	-12.861	41.357	0.000																																																																																																																																																																																												
	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.95	0.932				155. En mi trabajo se aplican protocolos para denunciar la violencia. *	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.54	0.854	-7.635	77	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	3.05	0.904	157. Existe un ambiente de respeto dentro de mi organización. *	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.00	0.000	-11.002	39.000	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.53	0.877																																																																																																																																																																				
155. En mi trabajo se aplican protocolos para denunciar la violencia. *	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.54	0.854	-7.635	77	0.000																																																																																																																																																																																												
	Puntajes altos (percentil 75)	40	3.05	0.904				157. Existe un ambiente de respeto dentro de mi organización. *	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.00	0.000	-11.002	39.000	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.53	0.877																																																																																																																																																																																
157. Existe un ambiente de respeto dentro de mi organización. *	Puntajes bajos (percentil 25)	39	1.00	0.000	-11.002	39.000	0.000																																																																																																																																																																																												
	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.53	0.877																																																																																																																																																																																															

Nota: N: número de casos; t: valor de t-student; gl: grados libertad; p: Significancia estadística. \*Reactivos negativos.

**Tabla 51.** Análisis de discriminación de reactivos del F9 Insuficiente Reconocimiento del desempeño: análisis t-student.

Reactivos	Puntajes bajos y altos	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p																																																																																																																																																																												
21. En mi trabajo se desacredita el esfuerzo del personal.	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.34	0.582	-8.771	76	0.000																																																																																																																																																																												
	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.78	0.832				39. En mi trabajo carecemos de premios o compensaciones por el desempeño laboral.	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.79	0.963	-7.646	76	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	3.38	0.868	49. En mi trabajo nadie reconoce mi esfuerzo.	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.29	0.654	-9.483	76	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.98	0.891	63. Me siento excluido(a) porque mi jefe no reconoce mi trabajo.	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.05	0.226	-12.801	43.795	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	3.00	0.934	78. Me desmotiva la falta de reconocimiento por mis buenos resultados en el trabajo.	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.32	0.574	-9.877	76	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	3.08	0.944	107. Me siento valorado(a) porque elogian abiertamente mi desempeño en el trabajo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.37	0.541	-12.522	76	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	3.30	0.791	120. Me siento satisfecho(a) porque reconocen mi trabajo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.05	0.226	-17.152	45.903	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	3.25	0.776	128. Me decepciona tener poca retroalimentación de mi desempeño en el trabajo.	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.21	0.413	-8.869	49.752	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.90	1.128	130. Me siento orgulloso(a) porque valoran mi desempeño. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.13	0.343	-18.566	60.290	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	3.28	0.640	132. Me siento importante porque me dicen que hago bien mi trabajo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.21	0.577	-12.912	76	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	3.15	0.736	135. Me siento motivado(a) porque mi jefe aprecia mi trabajo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.03	0.162	-14.780	41.768	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	3.13	0.883	142. En mi trabajo se reconoce el esfuerzo del personal. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.18	0.393	-15.398	60.805	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	3.20	0.723	144. Cuando me esfuerzo en mi trabajo mi jefe me felicita. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.37	0.489	-14.077	68.165	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	3.35	0.736	149. Me siento frustrado(a) porque no se valora mi trabajo.	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.08	0.273	-11.037	45.385	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.85	0.975	151. En mi trabajo se recompensa el esfuerzo del personal. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.58	0.758	-10.843	76	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	3.38	0.705		Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.32
39. En mi trabajo carecemos de premios o compensaciones por el desempeño laboral.	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.79	0.963	-7.646	76	0.000																																																																																																																																																																												
	Puntajes altos (percentil 75)	40	3.38	0.868				49. En mi trabajo nadie reconoce mi esfuerzo.	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.29	0.654	-9.483	76	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.98	0.891	63. Me siento excluido(a) porque mi jefe no reconoce mi trabajo.	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.05	0.226	-12.801	43.795	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	3.00	0.934	78. Me desmotiva la falta de reconocimiento por mis buenos resultados en el trabajo.	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.32	0.574	-9.877	76	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	3.08	0.944	107. Me siento valorado(a) porque elogian abiertamente mi desempeño en el trabajo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.37	0.541	-12.522	76	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	3.30	0.791	120. Me siento satisfecho(a) porque reconocen mi trabajo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.05	0.226	-17.152	45.903	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	3.25	0.776	128. Me decepciona tener poca retroalimentación de mi desempeño en el trabajo.	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.21	0.413	-8.869	49.752	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.90	1.128	130. Me siento orgulloso(a) porque valoran mi desempeño. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.13	0.343	-18.566	60.290	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	3.28	0.640	132. Me siento importante porque me dicen que hago bien mi trabajo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.21	0.577	-12.912	76	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	3.15	0.736	135. Me siento motivado(a) porque mi jefe aprecia mi trabajo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.03	0.162	-14.780	41.768	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	3.13	0.883	142. En mi trabajo se reconoce el esfuerzo del personal. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.18	0.393	-15.398	60.805	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	3.20	0.723	144. Cuando me esfuerzo en mi trabajo mi jefe me felicita. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.37	0.489	-14.077	68.165	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	3.35	0.736	149. Me siento frustrado(a) porque no se valora mi trabajo.	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.08	0.273	-11.037	45.385	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.85	0.975	151. En mi trabajo se recompensa el esfuerzo del personal. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.58	0.758	-10.843	76	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	3.38	0.705		Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.32	0.662	-8.316	64.988	0.000								
49. En mi trabajo nadie reconoce mi esfuerzo.	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.29	0.654	-9.483	76	0.000																																																																																																																																																																												
	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.98	0.891				63. Me siento excluido(a) porque mi jefe no reconoce mi trabajo.	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.05	0.226	-12.801	43.795	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	3.00	0.934	78. Me desmotiva la falta de reconocimiento por mis buenos resultados en el trabajo.	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.32	0.574	-9.877	76	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	3.08	0.944	107. Me siento valorado(a) porque elogian abiertamente mi desempeño en el trabajo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.37	0.541	-12.522	76	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	3.30	0.791	120. Me siento satisfecho(a) porque reconocen mi trabajo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.05	0.226	-17.152	45.903	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	3.25	0.776	128. Me decepciona tener poca retroalimentación de mi desempeño en el trabajo.	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.21	0.413	-8.869	49.752	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.90	1.128	130. Me siento orgulloso(a) porque valoran mi desempeño. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.13	0.343	-18.566	60.290	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	3.28	0.640	132. Me siento importante porque me dicen que hago bien mi trabajo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.21	0.577	-12.912	76	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	3.15	0.736	135. Me siento motivado(a) porque mi jefe aprecia mi trabajo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.03	0.162	-14.780	41.768	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	3.13	0.883	142. En mi trabajo se reconoce el esfuerzo del personal. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.18	0.393	-15.398	60.805	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	3.20	0.723	144. Cuando me esfuerzo en mi trabajo mi jefe me felicita. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.37	0.489	-14.077	68.165	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	3.35	0.736	149. Me siento frustrado(a) porque no se valora mi trabajo.	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.08	0.273	-11.037	45.385	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.85	0.975	151. En mi trabajo se recompensa el esfuerzo del personal. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.58	0.758	-10.843	76	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	3.38	0.705		Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.32	0.662	-8.316	64.988	0.000																				
63. Me siento excluido(a) porque mi jefe no reconoce mi trabajo.	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.05	0.226	-12.801	43.795	0.000																																																																																																																																																																												
	Puntajes altos (percentil 75)	40	3.00	0.934				78. Me desmotiva la falta de reconocimiento por mis buenos resultados en el trabajo.	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.32	0.574	-9.877	76	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	3.08	0.944	107. Me siento valorado(a) porque elogian abiertamente mi desempeño en el trabajo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.37	0.541	-12.522	76	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	3.30	0.791	120. Me siento satisfecho(a) porque reconocen mi trabajo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.05	0.226	-17.152	45.903	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	3.25	0.776	128. Me decepciona tener poca retroalimentación de mi desempeño en el trabajo.	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.21	0.413	-8.869	49.752	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.90	1.128	130. Me siento orgulloso(a) porque valoran mi desempeño. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.13	0.343	-18.566	60.290	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	3.28	0.640	132. Me siento importante porque me dicen que hago bien mi trabajo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.21	0.577	-12.912	76	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	3.15	0.736	135. Me siento motivado(a) porque mi jefe aprecia mi trabajo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.03	0.162	-14.780	41.768	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	3.13	0.883	142. En mi trabajo se reconoce el esfuerzo del personal. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.18	0.393	-15.398	60.805	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	3.20	0.723	144. Cuando me esfuerzo en mi trabajo mi jefe me felicita. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.37	0.489	-14.077	68.165	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	3.35	0.736	149. Me siento frustrado(a) porque no se valora mi trabajo.	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.08	0.273	-11.037	45.385	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.85	0.975	151. En mi trabajo se recompensa el esfuerzo del personal. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.58	0.758	-10.843	76	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	3.38	0.705		Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.32	0.662	-8.316	64.988	0.000																																
78. Me desmotiva la falta de reconocimiento por mis buenos resultados en el trabajo.	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.32	0.574	-9.877	76	0.000																																																																																																																																																																												
	Puntajes altos (percentil 75)	40	3.08	0.944				107. Me siento valorado(a) porque elogian abiertamente mi desempeño en el trabajo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.37	0.541	-12.522	76	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	3.30	0.791	120. Me siento satisfecho(a) porque reconocen mi trabajo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.05	0.226	-17.152	45.903	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	3.25	0.776	128. Me decepciona tener poca retroalimentación de mi desempeño en el trabajo.	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.21	0.413	-8.869	49.752	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.90	1.128	130. Me siento orgulloso(a) porque valoran mi desempeño. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.13	0.343	-18.566	60.290	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	3.28	0.640	132. Me siento importante porque me dicen que hago bien mi trabajo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.21	0.577	-12.912	76	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	3.15	0.736	135. Me siento motivado(a) porque mi jefe aprecia mi trabajo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.03	0.162	-14.780	41.768	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	3.13	0.883	142. En mi trabajo se reconoce el esfuerzo del personal. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.18	0.393	-15.398	60.805	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	3.20	0.723	144. Cuando me esfuerzo en mi trabajo mi jefe me felicita. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.37	0.489	-14.077	68.165	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	3.35	0.736	149. Me siento frustrado(a) porque no se valora mi trabajo.	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.08	0.273	-11.037	45.385	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.85	0.975	151. En mi trabajo se recompensa el esfuerzo del personal. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.58	0.758	-10.843	76	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	3.38	0.705		Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.32	0.662	-8.316	64.988	0.000																																												
107. Me siento valorado(a) porque elogian abiertamente mi desempeño en el trabajo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.37	0.541	-12.522	76	0.000																																																																																																																																																																												
	Puntajes altos (percentil 75)	40	3.30	0.791				120. Me siento satisfecho(a) porque reconocen mi trabajo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.05	0.226	-17.152	45.903	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	3.25	0.776	128. Me decepciona tener poca retroalimentación de mi desempeño en el trabajo.	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.21	0.413	-8.869	49.752	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.90	1.128	130. Me siento orgulloso(a) porque valoran mi desempeño. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.13	0.343	-18.566	60.290	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	3.28	0.640	132. Me siento importante porque me dicen que hago bien mi trabajo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.21	0.577	-12.912	76	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	3.15	0.736	135. Me siento motivado(a) porque mi jefe aprecia mi trabajo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.03	0.162	-14.780	41.768	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	3.13	0.883	142. En mi trabajo se reconoce el esfuerzo del personal. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.18	0.393	-15.398	60.805	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	3.20	0.723	144. Cuando me esfuerzo en mi trabajo mi jefe me felicita. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.37	0.489	-14.077	68.165	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	3.35	0.736	149. Me siento frustrado(a) porque no se valora mi trabajo.	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.08	0.273	-11.037	45.385	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.85	0.975	151. En mi trabajo se recompensa el esfuerzo del personal. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.58	0.758	-10.843	76	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	3.38	0.705		Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.32	0.662	-8.316	64.988	0.000																																																								
120. Me siento satisfecho(a) porque reconocen mi trabajo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.05	0.226	-17.152	45.903	0.000																																																																																																																																																																												
	Puntajes altos (percentil 75)	40	3.25	0.776				128. Me decepciona tener poca retroalimentación de mi desempeño en el trabajo.	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.21	0.413	-8.869	49.752	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.90	1.128	130. Me siento orgulloso(a) porque valoran mi desempeño. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.13	0.343	-18.566	60.290	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	3.28	0.640	132. Me siento importante porque me dicen que hago bien mi trabajo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.21	0.577	-12.912	76	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	3.15	0.736	135. Me siento motivado(a) porque mi jefe aprecia mi trabajo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.03	0.162	-14.780	41.768	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	3.13	0.883	142. En mi trabajo se reconoce el esfuerzo del personal. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.18	0.393	-15.398	60.805	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	3.20	0.723	144. Cuando me esfuerzo en mi trabajo mi jefe me felicita. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.37	0.489	-14.077	68.165	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	3.35	0.736	149. Me siento frustrado(a) porque no se valora mi trabajo.	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.08	0.273	-11.037	45.385	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.85	0.975	151. En mi trabajo se recompensa el esfuerzo del personal. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.58	0.758	-10.843	76	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	3.38	0.705		Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.32	0.662	-8.316	64.988	0.000																																																																				
128. Me decepciona tener poca retroalimentación de mi desempeño en el trabajo.	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.21	0.413	-8.869	49.752	0.000																																																																																																																																																																												
	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.90	1.128				130. Me siento orgulloso(a) porque valoran mi desempeño. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.13	0.343	-18.566	60.290	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	3.28	0.640	132. Me siento importante porque me dicen que hago bien mi trabajo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.21	0.577	-12.912	76	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	3.15	0.736	135. Me siento motivado(a) porque mi jefe aprecia mi trabajo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.03	0.162	-14.780	41.768	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	3.13	0.883	142. En mi trabajo se reconoce el esfuerzo del personal. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.18	0.393	-15.398	60.805	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	3.20	0.723	144. Cuando me esfuerzo en mi trabajo mi jefe me felicita. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.37	0.489	-14.077	68.165	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	3.35	0.736	149. Me siento frustrado(a) porque no se valora mi trabajo.	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.08	0.273	-11.037	45.385	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.85	0.975	151. En mi trabajo se recompensa el esfuerzo del personal. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.58	0.758	-10.843	76	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	3.38	0.705		Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.32	0.662	-8.316	64.988	0.000																																																																																
130. Me siento orgulloso(a) porque valoran mi desempeño. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.13	0.343	-18.566	60.290	0.000																																																																																																																																																																												
	Puntajes altos (percentil 75)	40	3.28	0.640				132. Me siento importante porque me dicen que hago bien mi trabajo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.21	0.577	-12.912	76	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	3.15	0.736	135. Me siento motivado(a) porque mi jefe aprecia mi trabajo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.03	0.162	-14.780	41.768	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	3.13	0.883	142. En mi trabajo se reconoce el esfuerzo del personal. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.18	0.393	-15.398	60.805	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	3.20	0.723	144. Cuando me esfuerzo en mi trabajo mi jefe me felicita. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.37	0.489	-14.077	68.165	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	3.35	0.736	149. Me siento frustrado(a) porque no se valora mi trabajo.	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.08	0.273	-11.037	45.385	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.85	0.975	151. En mi trabajo se recompensa el esfuerzo del personal. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.58	0.758	-10.843	76	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	3.38	0.705		Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.32	0.662	-8.316	64.988	0.000																																																																																												
132. Me siento importante porque me dicen que hago bien mi trabajo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.21	0.577	-12.912	76	0.000																																																																																																																																																																												
	Puntajes altos (percentil 75)	40	3.15	0.736				135. Me siento motivado(a) porque mi jefe aprecia mi trabajo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.03	0.162	-14.780	41.768	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	3.13	0.883	142. En mi trabajo se reconoce el esfuerzo del personal. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.18	0.393	-15.398	60.805	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	3.20	0.723	144. Cuando me esfuerzo en mi trabajo mi jefe me felicita. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.37	0.489	-14.077	68.165	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	3.35	0.736	149. Me siento frustrado(a) porque no se valora mi trabajo.	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.08	0.273	-11.037	45.385	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.85	0.975	151. En mi trabajo se recompensa el esfuerzo del personal. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.58	0.758	-10.843	76	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	3.38	0.705		Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.32	0.662	-8.316	64.988	0.000																																																																																																								
135. Me siento motivado(a) porque mi jefe aprecia mi trabajo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.03	0.162	-14.780	41.768	0.000																																																																																																																																																																												
	Puntajes altos (percentil 75)	40	3.13	0.883				142. En mi trabajo se reconoce el esfuerzo del personal. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.18	0.393	-15.398	60.805	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	3.20	0.723	144. Cuando me esfuerzo en mi trabajo mi jefe me felicita. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.37	0.489	-14.077	68.165	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	3.35	0.736	149. Me siento frustrado(a) porque no se valora mi trabajo.	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.08	0.273	-11.037	45.385	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.85	0.975	151. En mi trabajo se recompensa el esfuerzo del personal. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.58	0.758	-10.843	76	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	3.38	0.705		Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.32	0.662	-8.316	64.988	0.000																																																																																																																				
142. En mi trabajo se reconoce el esfuerzo del personal. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.18	0.393	-15.398	60.805	0.000																																																																																																																																																																												
	Puntajes altos (percentil 75)	40	3.20	0.723				144. Cuando me esfuerzo en mi trabajo mi jefe me felicita. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.37	0.489	-14.077	68.165	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	3.35	0.736	149. Me siento frustrado(a) porque no se valora mi trabajo.	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.08	0.273	-11.037	45.385	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.85	0.975	151. En mi trabajo se recompensa el esfuerzo del personal. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.58	0.758	-10.843	76	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	3.38	0.705		Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.32	0.662	-8.316	64.988	0.000																																																																																																																																
144. Cuando me esfuerzo en mi trabajo mi jefe me felicita. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.37	0.489	-14.077	68.165	0.000																																																																																																																																																																												
	Puntajes altos (percentil 75)	40	3.35	0.736				149. Me siento frustrado(a) porque no se valora mi trabajo.	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.08	0.273	-11.037	45.385	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.85	0.975	151. En mi trabajo se recompensa el esfuerzo del personal. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.58	0.758	-10.843	76	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	3.38	0.705		Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.32	0.662	-8.316	64.988	0.000																																																																																																																																												
149. Me siento frustrado(a) porque no se valora mi trabajo.	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.08	0.273	-11.037	45.385	0.000																																																																																																																																																																												
	Puntajes altos (percentil 75)	40	2.85	0.975				151. En mi trabajo se recompensa el esfuerzo del personal. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.58	0.758	-10.843	76	0.000	Puntajes altos (percentil 75)	40	3.38	0.705		Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.32	0.662	-8.316	64.988	0.000																																																																																																																																																								
151. En mi trabajo se recompensa el esfuerzo del personal. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.58	0.758	-10.843	76	0.000																																																																																																																																																																												
	Puntajes altos (percentil 75)	40	3.38	0.705					Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.32	0.662	-8.316	64.988	0.000																																																																																																																																																																				
	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.32	0.662	-8.316	64.988	0.000																																																																																																																																																																												

Reactivos	Puntajes bajos y altos	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p
153. Me molesta que mi desempeño en el trabajo no sea reconocido.	Puntajes altos (percentil 75)	40	3.00	1.086			

Nota: N: número de casos; t: valor de t-student; gl: grados libertad; p: Significancia estadística. \*Reactivos negativos.

**Tabla 52.** Análisis de discriminación de reactivos del F10 Insuficiente Sentido de pertenencia: análisis t-student.

Reactivos	Puntajes bajos y altos	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p
94. Me siento indiferente a los objetivos de la organización.	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.03	0.162	-10.806	45.680	0.000
	Puntajes altos (percentil 75)	44	2.66	0.987			
102. Me aísló porque no me siento parte de esta organización.	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.00	0.000	-13.840	43.000	0.000
	Puntajes altos (percentil 75)	44	2.75	0.839			
104. Me siento comprometido(a) con mi trabajo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.08	0.273	-6.568	53.397	0.000
	Puntajes altos (percentil 75)	44	1.95	0.834			
106. Se me dificulta comprometerme con mi trabajo.	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.03	0.162	-8.791	46.055	0.000
	Puntajes altos (percentil 75)	44	2.27	0.924			
111. Evito asistir a eventos que fomenten la convivencia entre compañeros.	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.16	0.495	-8.744	66.686	0.000
	Puntajes altos (percentil 75)	44	2.59	0.948			
113. Me enfoco en cumplir los objetivos de mi trabajo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.03	0.162	-7.059	47.680	0.000
	Puntajes altos (percentil 75)	44	1.84	0.745			
119. Me cuesta sentirme parte de la organización.	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.03	0.162	-13.699	46.515	0.000
	Puntajes altos (percentil 75)	44	2.84	0.861			
121. Me siento motivado(a) por ser parte de esta organización. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.05	0.226	-13.349	50.073	0.000
	Puntajes altos (percentil 75)	44	2.82	0.843			
126. Me gusta participar en las actividades que se organizan en mi trabajo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.13	0.343	-10.897	56.818	0.000
	Puntajes altos (percentil 75)	44	2.73	0.899			
138. Siento que formo parte de un equipo de trabajo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.03	0.162	-13.699	46.515	0.000
	Puntajes altos (percentil 75)	44	2.84	0.861			
147. Comparto las ideas de esta organización con mis compañeros de trabajo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	38	1.39	0.495	-10.732	80	0.000
	Puntajes altos (percentil 75)	44	2.89	0.722			

Nota: N: número de casos; t: valor de t-student; gl: grados libertad; p: Significancia estadística. \*Reactivos negativos.

**Tabla 53.** Análisis de discriminación de reactivos del F11 Inestabilidad laboral: análisis t-student.

Reactivos	Puntajes bajos y altos	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p
5. Me siento tranquilo porque mi contrato de trabajo es seguro. *	Puntajes bajos (percentil 25)	45	1.29	0.589	-10.279	57.032	0.000
	Puntajes altos (percentil 75)	38	3.21	1.018			
15. Me siento afortunado(a) porque mi empleo es estable. *	Puntajes bajos (percentil 25)	45	1.13	0.344	-7.736	44.742	0.000
	Puntajes altos (percentil 75)	38	2.42	0.976			
24. Me siento realizado(a) porque mi trabajo es seguro. *	Puntajes bajos (percentil 25)	45	1.36	0.529	-10.009	81	0.000
	Puntajes altos (percentil 75)	38	2.95	0.899			
37. Me siento satisfecho (a) porque en mi trabajo se cumple con lo establecido en el contrato. *	Puntajes bajos (percentil 25)	45	1.40	0.539	-7.760	54.331	0.000
	Puntajes altos (percentil 75)	38	2.82	1.010			
47. Pienso que difícilmente puedo perder mi trabajo. *	Puntajes bajos (percentil 25)	45	2.29	0.991	-3.521	81	0.001
	Puntajes altos (percentil 75)	38	3.08	1.050			
54. En mi trabajo tengo un contrato fijo que me hace sentir seguro(a). *	Puntajes bajos (percentil 25)	45	1.11	0.383	-10.608	45.450	0.000
	Puntajes altos (percentil 75)	38	3.00	1.040			
64. En mi trabajo se procura no despedir al personal, a pesar de los cambios. *	Puntajes bajos (percentil 25)	45	2.04	0.952	-4.182	81	0.000
	Puntajes altos (percentil 75)	38	2.95	1.012			
73. Estoy satisfecho(a) porque tengo un trabajo estable. *	Puntajes bajos (percentil 25)	45	1.11	0.383	-9.412	46.036	0.000
	Puntajes altos (percentil 75)	38	2.74	1.005			
112. Me siento inseguro(a) porque no tengo un contrato de trabajo permanente.	Puntajes bajos (percentil 25)	45	1.02	0.149	-16.085	38.802	0.000
	Puntajes altos (percentil 75)	38	3.34	0.878			
117. Me siento vulnerable porque mi empleo es eventual.	Puntajes bajos (percentil 25)	45	1.11	0.318	-9.763	42.887	0.000
	Puntajes altos (percentil 75)	38	2.82	1.036			
127. Me preocupa tener que trabajar sin un contrato fijo.	Puntajes bajos (percentil 25)	45	1.07	0.252	-20.276	45.443	0.000
	Puntajes altos (percentil 75)	38	3.45	0.686			
148. Me siento intranquilo(a) porque no tengo un contrato de trabajo seguro.	Puntajes bajos (percentil 25)	45	1.09	0.468	-15.490	58.647	0.000
	Puntajes altos (percentil 75)	38	3.32	0.775			
152. Me preocupa que en mi trabajo los recortes de personal sean constantes.	Puntajes bajos (percentil 25)	45	1.42	0.621	-7.639	59.019	0.000
	Puntajes altos (percentil 75)	38	2.87	1.018			
154. Me siento inseguro(a) porque se está despidiendo al personal.	Puntajes bajos (percentil 25)	45	1.24	0.435	-11.062	50.162	0.000
	Puntajes altos (percentil 75)	38	3.08	0.941			
156. Temo perder mi trabajo porque se están haciendo recortes de personal.	Puntajes bajos (percentil 25)	45	1.22	0.420	-11.013	48.398	0.000
	Puntajes altos (percentil 75)	38	3.11	0.981			

Nota: N: número de casos; t: valor de t-student; gl: grados libertad; p: Significancia estadística. \*Reactivos negativos.

#### 9.6.4 Análisis de Validez Factorial Exploratoria de la Escala FRP-DEC

Para realizar la validez de constructo de la escala se hizo uso del programa Statistical Package for Social Sciences (SPSS) 24. Se realizaron análisis factoriales exploratorios, solicitando Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) con rotación varimax y la Prueba de Esfericidad de Bartlett por cada grupo que conforma la Escala de FRP-DEC.

#### G1. Ambiente de trabajo

Este grupo está conformado por el factor 1: Condiciones desfavorables en el ambiente de trabajo. El cual antes y después del piloteo quedó conformado por 9 reactivos, debido a que las cargas factoriales que presentan los reactivos son mayores a .4., los cuales explican el 51.909% de la varianza (véase Tabla 54).

**Tabla 54.** Resultados del análisis factorial exploratorio del G1: Ambiente de trabajo.

Reactivos	F1 Condiciones desfavorables en el ambiente de trabajo
2. Las instalaciones de mi trabajo son inseguras.	<b>0.498</b>
10. Las medidas de seguridad en mi trabajo son insuficientes.	<b>0.637</b>
18. El mobiliario que utilizo para realizar mis actividades laborales se encuentra en mal estado.	<b>0.685</b>
22. En mi trabajo existen condiciones peligrosas que afectan la realización de mis actividades laborales.	<b>0.765</b>
30. Me siento inseguro(a) en mi trabajo debido al inadecuado mantenimiento de las instalaciones.	<b>0.823</b>
34. Cuento con el equipo y material necesario para trabajar de forma segura. *	<b>0.757</b>
42. En mi trabajo se aplican de manera correcta los protocolos de seguridad. *	<b>0.717</b>
52. Las instalaciones en mi trabajo están limpias. *	<b>0.741</b>
57. Mi lugar de trabajo cuenta con condiciones seguras para realizar mis actividades.	<b>0.806</b>
Porcentaje de varianza explicada	51.909

*Nota:* Método componentes principales, rotación varimax. KMO=.896; Prueba de esfericidad de Bartlett: chi cuadrada = 574.101, gl= 36, p= .000. \*Reactivos negativos.



## G2. Factores propios de la actividad

Este grupo está conformado por el factor 2: Cargas de trabajo excesivas y el factor 3: Falta de control sobre el trabajo. Antes del piloteo el F2 estaba conformado por 15 reactivos, los reactivos 25, 35 y 90 fueron eliminados debido a sus bajas correlaciones con los demás reactivos, quedando con 12 reactivos, los cuales explican el 27.316% de la varianza. El F3 estaba conformado por 14 reactivos y después del análisis se eliminaron los reactivos 56 y 59 debido a que presentaban bajas correlaciones con los demás reactivos, quedando al final conformado por 12 reactivos, los cuales explican el 26.952% de la varianza. Ambos factores explican el 54.268% de la varianza (véase Tabla 55).

**Tabla 55.** *Resultados del análisis factorial exploratorio del G2: Factores propios de la actividad.*

Reactivos	F2 Cargas de trabajo excesivas	F3 Falta de control sobre el trabajo
3. Estoy estresado(a) porque tengo demasiado trabajo.	<b>0.784</b>	0.340
6. Tengo poca carga de trabajo. *	<b>0.640</b>	-0.055
12. Me siento molesto(a) porque me asignan demasiado trabajo.	<b>0.644</b>	0.492
27. Me siento relajado(a) porque mi trabajo exige poco esfuerzo. *	<b>0.594</b>	0.103
29. Me siento frustrado(a) de no terminar a tiempo mis actividades laborales porque son demasiadas.	<b>0.708</b>	0.285
31. Tengo tiempo suficiente para cumplir con la carga de trabajo que me asignan. *	<b>0.620</b>	0.290
33. Me siento tranquilo(a) porque mi carga de trabajo es poca. *	<b>0.805</b>	0.094
38. Me cuesta entregar a tiempo mi trabajo porque tengo muchas actividades por realizar.	<b>0.605</b>	0.422
40. Las actividades que realizo durante mi jornada laboral son fáciles de ejecutar. *	<b>0.590</b>	0.123
60. Mi jefe me asigna demasiado trabajo.	<b>0.756</b>	0.306
72. Mis actividades laborales me exigen mucho esfuerzo mental.	<b>0.749</b>	-0.027
74. Tengo mucha carga de trabajo.	<b>0.867</b>	0.140
1. Me siento seguro(a) tomando decisiones sobre el trabajo que realizo. *	0.074	<b>0.579</b>
4. Me molesta no tener oportunidad de tomar decisiones sobre mi trabajo.	0.330	<b>0.644</b>

Reactivos	F2 Cargas de trabajo excesivas	F3 Falta de control sobre el trabajo
11. Me frustra tener poco control sobre mis actividades laborales.	0.380	<b>0.631</b>
19. Me siento importante porque influyo en mi trabajo. *	0.042	<b>0.638</b>
23. Carezco de oportunidades para tomar decisiones en el trabajo que realizo.	0.332	<b>0.728</b>
36. Tengo poco control sobre la manera en la que debo hacer mi trabajo.	0.147	<b>0.656</b>
45. Tengo poca autonomía sobre mi trabajo.	0.220	<b>0.524</b>
66. Me siento comprometido(a) porque tomo decisiones en mi trabajo. *	-0.119	<b>0.709</b>
77. Me siento tranquilo(a) porque tengo el control de mi trabajo. *	0.289	<b>0.797</b>
82. Tengo la libertad para decidir cómo realizar mi trabajo. *	0.152	<b>0.726</b>
87. Tengo el control sobre el trabajo que realizo durante mi jornada laboral. *	0.266	<b>0.774</b>
95. En mi trabajo tengo la posibilidad de tomar decisiones sobre las actividades que realizo. *	0.044	<b>0.748</b>
Varianza explicada	27.316	26.952
Varianza explicada acumulada	27.316	54.268

*Nota.* Método componentes principales, rotación varimax. KMO= .914; Prueba de esfericidad de Bartlett: chi cuadrada = 2236.386, gl= 276, p= .000. \*Reactivos negativos.

### G3. Organización del tiempo de trabajo

Este grupo está conformado por el factor 4: Jornadas de trabajo excesivas y el factor 5: Interferencia en la relación trabajo-familia. Antes del piloteo el F4 estaba conformado por 14 reactivos, los reactivos 14, 51, 62, 83 y 88 fueron eliminados debido a su baja carga factorial, se le agregaron los reactivos 32 y 140 pertenecientes al F5, ya que presentaban una carga factorial alta y coincidían con la definición del F4, por lo que al final quedó conformado por 9 reactivos que explican 31.522% de la varianza.

El F5 estaba conformado por 14 reactivos y después del análisis se eliminaron los reactivos 8, 26, 50, 99, 115 y 124 debido a que presentaban baja carga factorial, de igual forma se le agregó el reactivo 58 del F4, ya que presentaba una carga factorial alta y coincidía con la definición del F5, quedando al final conformado por 8 reactivos, los cuales

explican el 23.253% de la varianza. Ambos factores explican el 54.769% de la varianza (véase Tabla 56).

**Tabla 56.** Resultado del análisis factorial exploratorio del G3: Organización del tiempo de trabajo.

Reactivos	F4. Jornadas de trabajo excesivas	F5. Interferencia en la relación trabajo familia
7. Me siento satisfecho (a) por contar con descansos fijos a la semana. *	<b>0.404</b>	0.441
28. Me siento valorado(a) porque se respeta el horario de mi jornada laboral. *	<b>0.678</b>	0.336
32. Me siento presionado(a) por atender actividades de trabajo durante mi tiempo en casa.	<b>0.650</b>	0.218
41. Me siento seguro (a) porque en esta organización se toman medidas que evitan jornadas de trabajo excesivas. *	<b>0.715</b>	0.164
43. Me molesta que el trabajo que realizo hace que se extienda el tiempo de mi jornada laboral.	<b>0.838</b>	0.098
48. Me siento cansado(a) porque trabajo más tiempo del que debo.	<b>0.776</b>	0.287
70. Trabajar más tiempo del que debo me hace sentir explotado(a).	<b>0.781</b>	0.172
75. Trabajo más de 8 horas en un día.	<b>0.590</b>	0.375
140. Me siento afortunado(a) de tener tiempo libre después de mi jornada laboral.	<b>0.580</b>	0.382
58. Tengo mínimo un día descanso a la semana. *	-0.065	<b>0.696</b>
61. Me siento intranquilo(a) porque frecuentemente tengo que llevarme trabajo a casa.	0.469	<b>0.648</b>
79. Tener un horario fijo me hace sentir tranquilo(a). *	0.216	<b>0.655</b>
80. Mi trabajo me imposibilita pasar tiempo con mi familia.	0.540	<b>0.507</b>
91. Me siento tranquilo(a) por no llevarme trabajo a casa. *	0.284	<b>0.723</b>
109. Me siento contento(a) con mi familia sin tener que estar al pendiente de mi trabajo. *	0.236	<b>0.598</b>

Reactivos	F4. Jornadas de trabajo excesivas	F5. Interferencia en la relación trabajo familia
131. Me siento a gusto porque paso tiempo con mi familia sin tener que preocuparme por el trabajo. *	0.529	<b>0.602</b>
145. Mi trabajo demanda que realice actividades fuera de mi horario laboral.	0.473	<b>0.574</b>
Varianza explicada	31.522	23.253
Varianza explicada acumulada	31.522	54.769

Nota. método componentes principales, rotación varimax. KMO= .917; Prueba de esfericidad de Bartlett: chi cuadrada = 1362.647, gl= 136, p= .000. \*Reactivos negativos.

#### **G4. Liderazgo y relaciones en el trabajo**

Este grupo está conformado por el factor 6: Liderazgo negativo, el factor 7: Relaciones negativas en el trabajo y el factor 8: Violencia laboral. Antes del piloteo el F6 estaba conformado por 18 reactivos, de los cuales el 84, 92, 105 y 122 fueron eliminados debido a su baja carga factorial, se le agregaron los reactivos 129 y 141 del F8, ya que presentaban una carga factorial alta y coincidían con la definición del F6, por lo que al final quedó conformado por 14 reactivos que explican 25.148% de la varianza.

El F7 estaba conformado por 14 reactivos y después del análisis se eliminaron los reactivos 20 y 68, debido a que presentaban baja carga factorial y baja correlación con los demás reactivos, de igual forma se le agregaron los reactivos 98, 114, 123, 133 y 157 del F8, ya que presentaban una carga factorial alta y coincidían con la definición del F7, quedando al final conformado por 13 reactivos, los cuales explican el 18.788% de la varianza.

El F8 estaba conformado por 17 reactivos y después del análisis se eliminó el reactivo 55 por baja correlación y los reactivos 110 y 150 se eliminaron debido a su baja

carga factorial, de igual forma se le agregaron los reactivos 69, 84, 92, del F6 y 13, 108, 46, y el 96 del F7, ya que presentaban una carga factorial alta y coincidían con la definición del F8, quedando al final conformado por 13 reactivos, los cuales explican el 14.894% de la varianza. En conjunto los tres factores explican el 58.838% de la varianza (véase la Tabla 57).

**Tabla 57.** *Resultados del análisis factorial exploratorio del G4. Liderazgo y relaciones en el trabajo.*

Reactivos	F6. Liderazgo negativo	F7. Relaciones negativas en el trabajo	F8. Violencia laboral
9. Me siento inseguro(a) en el trabajo ya que la relación con mi jefe no es buena.	<b>0.608</b>	0.194	0.205
16. Mi jefe actúa de manera comprensiva si cometo un error. *	<b>0.698</b>	0.315	0.142
53. Mi jefe me hace saber lo importante que es mi trabajo. *	<b>0.688</b>	0.370	-0.026
71. Mi jefe se pone a la defensiva al pedirle apoyo para realizar mis actividades.	<b>0.736</b>	0.192	0.300
76. Mi jefe me brinda apoyo cuando una tarea no me queda clara. *	<b>0.656</b>	0.278	0.067
81. Mi jefe me pide de mala forma realizar mis actividades.	<b>0.690</b>	0.126	0.484
97. La relación que tengo con mi jefe me hace sentir tranquilo(a). *	<b>0.715</b>	0.398	0.157
101. La actitud de mi jefe me hace sentir seguro. *	<b>0.769</b>	0.266	0.086
134. Mi jefe es amable conmigo. *	<b>0.836</b>	0.208	0.108
137. La comunicación que tiene mi jefe conmigo es deficiente.	<b>0.634</b>	0.105	0.260
139. La relación entre mi jefe y yo es respetuosa. *	<b>0.693</b>	0.181	0.352
143. Mi jefe suele portarse de forma grosera con sus empleados.	<b>0.680</b>	0.081	0.420
129. En mi trabajo los superiores suelen intimidar al personal.	<b>0.661</b>	0.150	0.379
141. Los superiores tienen un trato respetuoso con mis compañeros. *	<b>0.699</b>	0.307	0.164
44. Me siento apoyado(a) por mis compañeros de trabajo. *	0.221	<b>0.685</b>	0.204
65. Algunas personas en mi trabajo son indiferentes conmigo.	0.083	<b>0.611</b>	0.464
85. Mis compañeros de trabajo son distantes conmigo.	0.078	<b>0.647</b>	0.496
89. Me siento parte de un equipo por tener ayuda de mis compañeros de trabajo. *	0.185	<b>0.822</b>	0.216
100. La relación entre mis compañeros de trabajo es respetuosa. *	0.441	<b>0.505</b>	0.230
116. Trabajar en equipo con mis compañeros me hace sentir motivado(a). *	0.131	<b>0.795</b>	0.038

Reactivos	F6. Liderazgo negativo	F7. Relaciones negativas en el trabajo	F8. Violencia laboral
125. En la organización donde trabajo se fomenta el trabajo en equipo. *	0.426	<b>0.700</b>	0.050
136. En mi trabajo la convivencia entre compañeros es importante. *	0.159	<b>0.711</b>	0.086
98. Me siento seguro(a) porque en mi trabajo no hay agresiones entre el personal. *	0.386	<b>0.570</b>	0.199
114. En mi trabajo me siento respetada(o). *	0.321	<b>0.598</b>	0.335
123. Me siento protegido(a) porque existen buenas relaciones entre los compañeros de trabajo. *	0.313	<b>0.723</b>	0.203
133. En mi trabajo todos se tratan con respeto. *	0.397	<b>0.640</b>	0.260
157. Existe un ambiente de respeto dentro de mi organización*	0.494	<b>0.503</b>	0.310
17. He sufrido humillaciones en mi trabajo.	0.504	0.241	<b>0.454</b>
67. Me siento ofendido(a) porque me insultan en el trabajo.	0.284	0.060	<b>0.615</b>
93. Me siento inseguro(a) porque ridiculizan mi forma de trabajar.	0.543	0.217	<b>0.569</b>
103. Me he sentido incomodo(a) en el trabajo por comentarios que me menosprecian.	0.361	0.314	<b>0.676</b>
118. En mi trabajo he sido testigo de ofensas a mis compañeros.	0.440	0.236	<b>0.517</b>
146. He observado agresiones físicas contra mis compañeros dentro del trabajo.	0.180	0.141	<b>0.597</b>
13. La forma en la que mis compañeros opinan de mi trabajo me hace sentir inseguro(a).	0.192	0.295	<b>0.539</b>
108. Mis compañeros de trabajo me niegan su apoyo.	0.173	0.380	<b>0.634</b>
69. Cada que presento un trabajo la actitud de mi jefe me hace sentir temeroso (a).	0.509	0.135	<b>0.465</b>
84. Si cometo un error me da miedo reconocerlo por la reacción de mi jefe.	0.496	0.066	<b>0.493</b>
92. Mi jefe da indicaciones de manera irrespetuosa al personal.	0.619	0.001	<b>0.492</b>
96. Es difícil que mis compañeros de trabajo convivan conmigo.	0.061	0.513	<b>0.522</b>
46. En las actividades en grupo mis compañeros de trabajo me excluyen.	0.006	0.472	<b>0.571</b>
Varianza explicada	25.148	18.883	14.807
Varianza explicada acumulada	25.148	44.031	58.838

*Nota.* método componentes principales, rotación varimax. KMO= .926; Prueba de esfericidad de Bartlett: chi cuadrada = 4843.275, gl= 780, p= .000. \*Reactivos negativos.

## G5. Entorno organizacional

Este grupo está conformado por el factor 9: Insuficiente Reconocimiento del desempeño, el factor 10: Insuficiente Sentido de pertenencia y el factor 11: Inestabilidad laboral. Antes del piloteo el F9 estaba conformado por 16 reactivos, de los cuales el 49, 78, 128, 149 y 153

fueron eliminados debido a su baja carga factorial, por lo que al final quedó conformado por 10 reactivos que explican 24.307% de la varianza.

El F10 estaba conformado por 11 reactivos y después del análisis se eliminaron los reactivos 20 y 68, debido a que presentaban baja carga factorial y baja correlación con los demás reactivos, de igual forma se le agregaron los reactivos 98, 114, 123, 133 y 157 del F8, ya que presentaban una carga factorial alta y coincidían con la definición del F7, quedando al final conformado por 13 reactivos, los cuales explican el 18.788% de la varianza.

El F11 estaba conformado por 15 reactivos y después del análisis se eliminaron los reactivos 24, 37, 47, 64 y 73 por baja carga factorial, quedando al final conformado por 10 reactivos, los cuales explican el 17.71% de la varianza. En conjunto los tres factores explican el 60.225% de la varianza (véase la Tabla 58).

**Tabla 58.** Resultados del análisis factorial exploratorio del G5: Entorno organizacional.

Reactivos	F9. Insuficiente Reconocimiento del desempeño	F10. Insuficiente Sentido de pertenencia	F11. Inestabilidad laboral
21. En mi trabajo se desacredita el esfuerzo del personal.	<b>0.563</b>	0.371	0.100
63. Me siento excluido(a) porque mi jefe no reconoce mi trabajo.	<b>0.517</b>	0.494	0.282
107. Me siento valorado(a) porque elogian abiertamente mi desempeño en el trabajo. *	<b>0.730</b>	0.229	0.236
120. Me siento satisfecho(a) porque reconocen mi trabajo. *	<b>0.819</b>	0.316	0.111
130. Me siento orgulloso(a) porque valoran mi desempeño. *	<b>0.828</b>	0.280	0.163
132. Me siento importante porque me dicen que hago bien mi trabajo. *	<b>0.805</b>	0.151	0.165
135. Me siento motivado(a) porque mi jefe aprecia mi trabajo. *	<b>0.801</b>	0.289	0.167

Reactivos	F9. Insuficiente Reconocimiento del desempeño	F10. Insuficiente Sentido de pertenencia	F11. Inestabilidad laboral
142. En mi trabajo se reconoce el esfuerzo del personal. *	<b>0.772</b>	0.282	0.175
144. Cuando me esfuerzo en mi trabajo mi jefe me felicita. *	<b>0.843</b>	0.121	0.107
151. En mi trabajo se recompensa el esfuerzo del personal. *	<b>0.703</b>	0.146	0.237
94. Me siento indiferente a los objetivos de la organización.	0.332	<b>0.700</b>	0.152
102. Me aílo porque no me siento parte de esta organización.	0.359	<b>0.736</b>	0.033
104. Me siento comprometido(a) con mi trabajo. *	0.129	<b>0.731</b>	0.013
106. Se me dificulta comprometerme con mi trabajo.	0.127	<b>0.813</b>	0.098
111. Evito asistir a eventos que fomenten la convivencia entre compañeros.	0.135	<b>0.454</b>	0.100
113. Me enfoco en cumplir los objetivos de mi trabajo. *	0.028	<b>0.592</b>	0.122
119. Me cuesta sentirme parte de la organización.	0.192	<b>0.725</b>	0.163
121. Me siento motivado(a) por ser parte de esta organización. *	0.464	<b>0.712</b>	0.043
126. Me gusta participar en las actividades que se organizan en mi trabajo. *	0.599	<b>0.466</b>	0.045
138. Siento que formo parte de un equipo de trabajo. *	0.521	<b>0.658</b>	-0.025
147. Comparto las ideas de esta organización con mis compañeros de trabajo. *	0.467	<b>0.485</b>	0.065
5. Me siento tranquilo porque mi contrato de trabajo es seguro. *	0.437	-0.004	<b>0.599</b>
15. Me siento afortunado(a) porque mi empleo es estable. *	0.421	0.128	<b>0.504</b>
54. En mi trabajo tengo un contrato fijo que me hace sentir seguro(a). *	0.371	-0.009	<b>0.545</b>



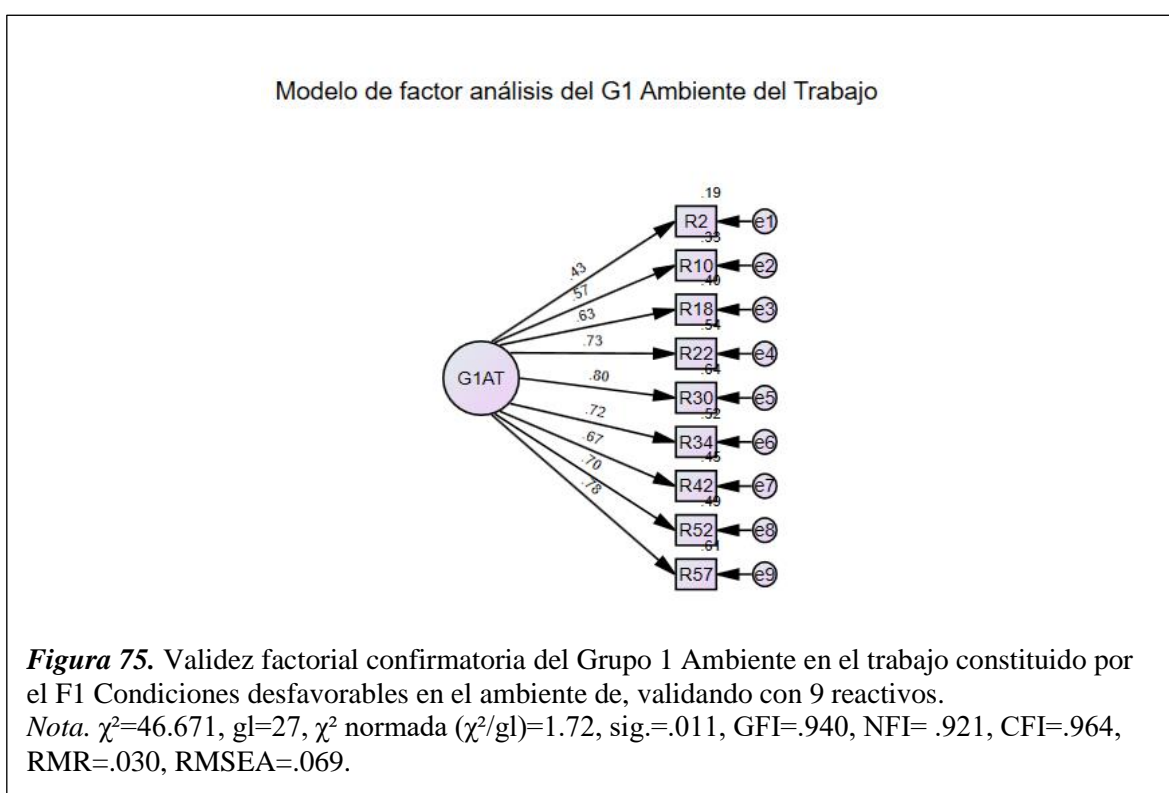
Reactivos	F9. Insuficiente Reconocimiento del desempeño	F10. Insuficiente Sentido de pertenencia	F11. Inestabilidad laboral
112. Me siento inseguro(a) porque no tengo un contrato de trabajo permanente.	0.180	0.183	<b>0.758</b>
117. Me siento vulnerable porque mi empleo es eventual.	0.118	0.102	<b>0.728</b>
127. Me preocupa tener que trabajar sin un contrato fijo.	0.053	0.031	<b>0.828</b>
148. Me siento intranquilo(a) porque no tengo un contrato de trabajo seguro.	0.101	0.093	<b>0.795</b>
152. Me preocupa que en mi trabajo los recortes de personal sean constantes.	0.099	0.067	<b>0.664</b>
154. Me siento inseguro(a) porque se está despidiendo al personal.	0.047	0.141	<b>0.800</b>
156. Temo perder mi trabajo porque se están haciendo recortes de personal.	0.044	0.111	<b>0.803</b>
<b>Porcentaje de varianza explicada</b>	<b>24.307</b>	<b>18.208</b>	<b>17.71</b>
<b>Porcentaje de varianza explicada acumulada</b>	<b>24.307</b>	<b>42.515</b>	<b>60.225</b>

Nota. método componentes principales, rotación varimax. KMO= .901; Prueba de esfericidad de Bartlett: chi cuadrada = 3568.691, gl= 465, p= .000. \*Reactivos negativos.

### 9.6.5 Análisis de Validez Factorial Confirmatorio de la Escala FRP-DEC

Para realizar la validez factorial confirmatoria de la escala de acuerdo con los requisitos de la norma se hizo uso del programa AMOS 23 que nos permitirá corregir o corroborar las deficiencias del análisis exploratorio. Se realizó el análisis de ecuaciones estructurales por cada grupo que conforma la Escala de FRP-DEC en el que se estimaron los siguientes índices de ajuste y error: GFI, RMSR, RMSEA, NFI y  $\chi^2/\text{gl}$ .

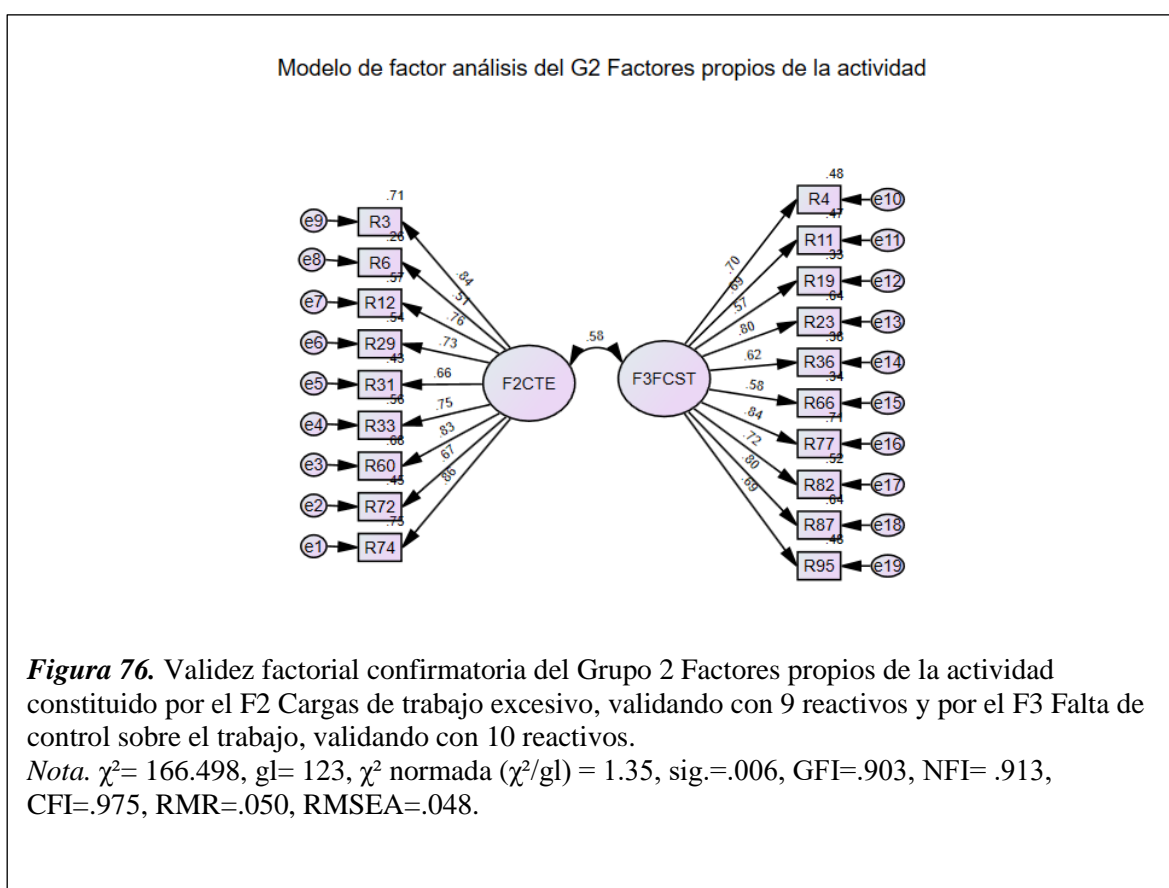
#### G1. Ambiente de trabajo



El grupo 1 está conformado por el factor 1: Condiciones desfavorables en el ambiente de trabajo. El cual después del análisis mediante SPSS quedó conformado por 9 reactivos, al modelarlo mediante ecuaciones estructurales ajustó de acuerdo con los requisitos de la norma, por lo que no se eliminaron reactivos (véase figura 75).

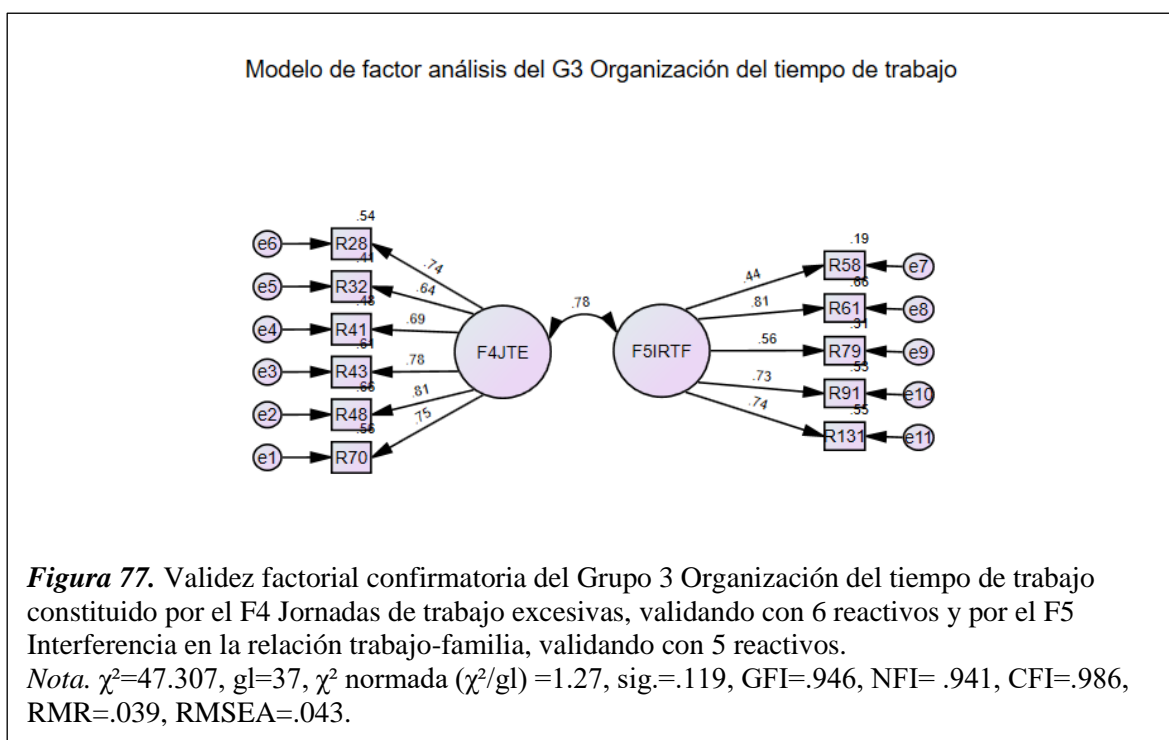
## G2. Factores propios de la actividad

Este grupo está conformado por el factor 2: Cargas de trabajo excesivas y el factor 3: Falta de control sobre el trabajo. El F2 y el F3 quedaron conformados por 12 reactivos cada uno. Al realizar el modelo de ecuaciones estructurales, en el F2 se eliminaron los reactivos 27, 38 y 40, quedando conformado por 9 reactivos. En el F3 se eliminaron los reactivos 1 y 45, quedando conformado por 10 reactivos. Eliminando estos reactivos con bajas cargas factoriales el modelo ajustó con base en los requisitos de la norma (véase figura 76).



### G3. Organización del tiempo de trabajo

Este grupo está conformado por el factor 4: Jornadas de trabajo excesivas y el factor 5: Interferencia en la relación trabajo-familia. El F4 estaba conformado por 9 reactivos, mientras que el F5 estaba conformado por 8 reactivos. Al realizar el modelo, del F4 se eliminaron los reactivos 7, 75 y 140, por lo que quedó conformado por 6 reactivos, en cuanto al F5 de este se eliminaron los reactivos 80, 109 y 145, por lo cual el factor quedó conformado por 5 reactivos, cumpliendo así los requisitos de la norma.



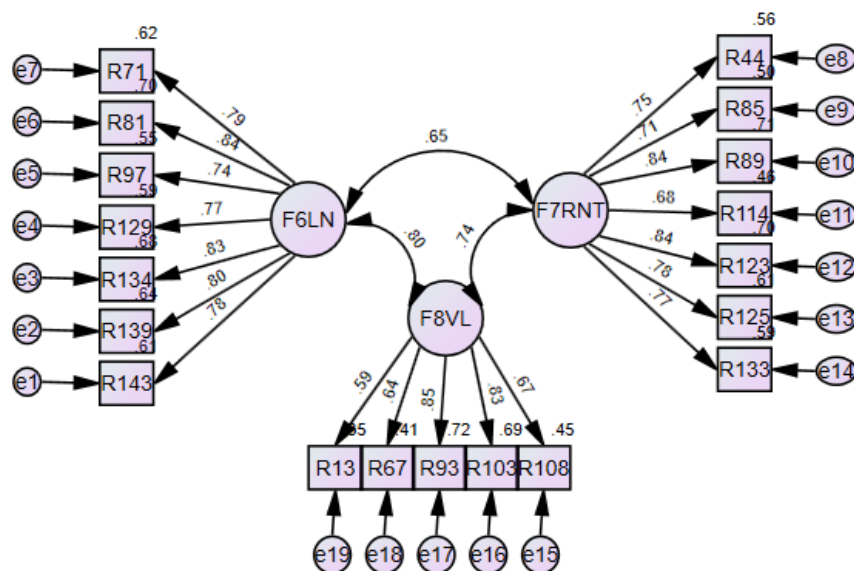
Este grupo quedó conformado por 6 reactivos del Factor 4: Jornadas de trabajo excesivas, que explican 37.407% de la varianza y 5 reactivos del factor 5: Interferencia en la relación trabajo-familia, que explican el 23.318% de la varianza. Ambos factores explican el 60.725% de la varianza.

#### G4. Liderazgo y relaciones en el trabajo

Este grupo está conformado por el factor 6: Liderazgo negativo, el factor 7: Relaciones negativas en el trabajo y el factor 8: Violencia laboral. Al realizar el modelo de ecuaciones estructurales se eliminaron los siguientes reactivos: del F6 se eliminaron el 9, 16, 53, 76, 101, 137 y el 141, por lo que quedó conformado por 7 reactivos, en el F7 se eliminaron los reactivos 65, 100, 116, 136, 98 y 157, quedando conformado por 7 reactivos, en el f8 se eliminaron los reactivos 17, 118, 146, 69, 84, 92, 46 y 96, quedando conformado por 5

**Figura 78.** Modelo de ecuaciones estructurales del análisis factorial del G4 Liderazgo y relaciones en el trabajo

Modelo de factor análisis del G4 Liderazgo y relaciones en el trabajo



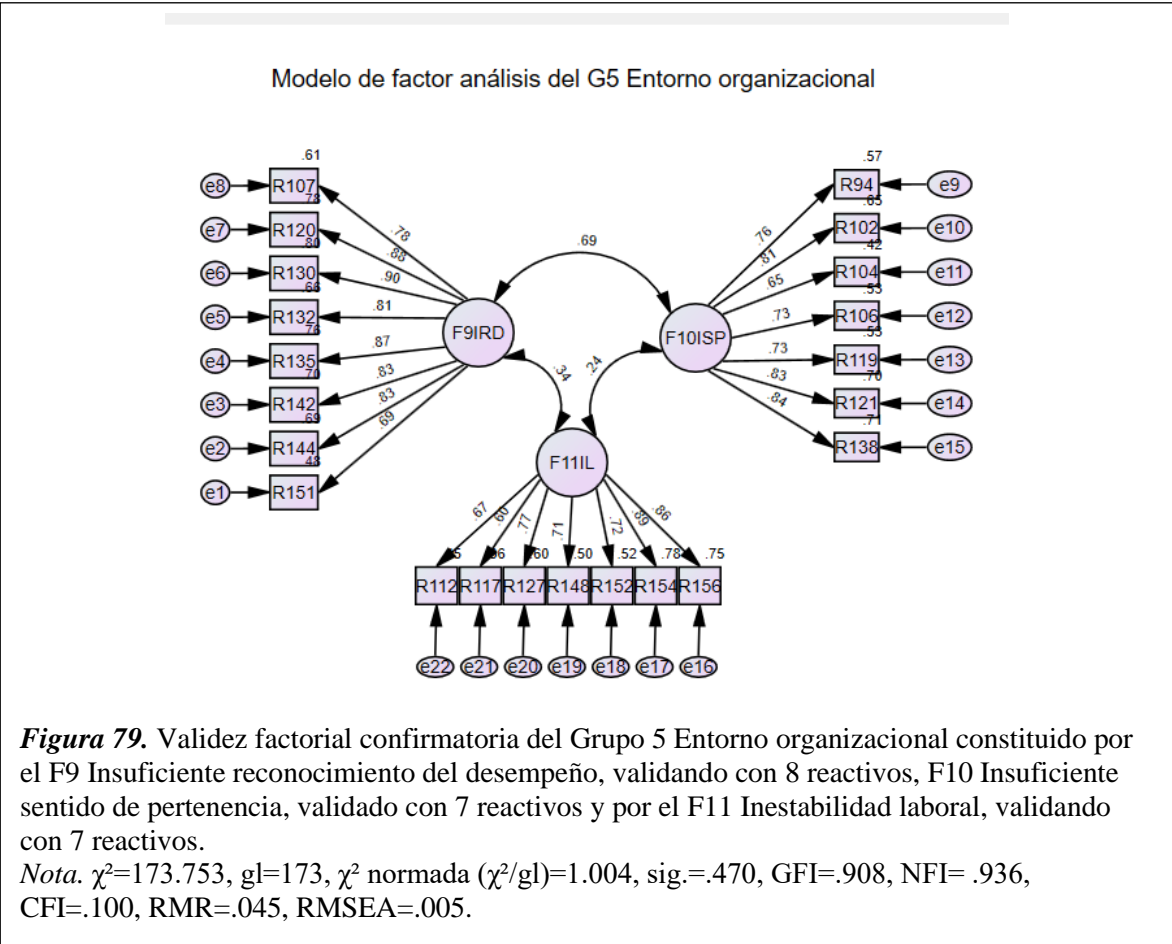
*Nota.* Validez factorial confirmatoria del Grupo 4 Liderazgo y relaciones en el trabajo constituido por el F6 Liderazgo negativo, validando con 7 reactivos, F7 Relaciones negativas en el trabajo, validado con 7 reactivos y por el F8 Violencia laboral, validando con 5 reactivos.  $\chi^2=164.838$ ,  $gl=119$ ,  $\chi^2$  normada ( $\chi^2/gl$ ) = 1.38, sig.=.003, GFI=.904, NFI= .924, CFI=.977, RMR=.033, RMSEA=.051.

reactivos. Con los reactivos eliminados debido a sus bajas cargas factoriales el modelo ajustó con base a los requisitos de la norma.

Este grupo quedó conformado por 7 reactivos del factor 6: Liderazgo negativo que explican 26.057% de la varianza, 7 reactivos del factor 7: Relaciones negativas en el trabajo los cuales explican el 24.340% de la varianza y 5 reactivos del factor 8: Violencia laboral explicando el 16.908% de la varianza. De esta manera, en conjunto los tres factores explican el 67.304% de la varianza.

#### **G5. Entorno organizacional**

Este grupo está conformado por el factor 9: Insuficiente Reconocimiento del desempeño, el factor 10: Insuficiente Sentido de pertenencia y el factor 11: Inestabilidad laboral. Al realizar el modelo de ecuaciones estructurales se eliminaron los siguientes reactivos: del f9 se eliminaron los reactivos el 21 y 63, quedando conformado por 8 reactivos, del F10 se eliminaron el 111, 113, 126 y 147, por lo que quedó conformado por 7 reactivos, por último, en el f11 se eliminaron el 5, 15 y el 54, por lo que al final quedó conformado por 7 reactivos, ajustando así a los requisitos de la norma.



Este grupo está conformado por el factor 9: Insuficiente Reconocimiento del desempeño, el factor 10: Insuficiente Sentido de pertenencia y el factor 11: Inestabilidad laboral. Después del análisis efectuado de acuerdo con la NOM-035-STPS-2018, su estructura quedo de la siguiente manera: el F9 se conforma de 8 reactivos los cuales explican el 27.068% de la varianza, el F10 con 7 reactivos que explican el 20.665% de la varianza y por último el F11 conformado por 7 reactivos explican 20.289% de la varianza. En conjunto los tres factores explican el 68.022% de la varianza.

### **9.6.6 Análisis de Confiabilidad de la Escala FRP-DEC**

Para realizar el análisis de confiabilidad se hizo uso del programa Statistical Package for Social Sciences (SPSS) 24. Se sacó Alpha de Cronbach por factor y de la escala global. El Alpha obtenida del G1 y G3 fueron  $> .8$ , mientras que G2, G4 y el G5 presentan Alphas  $> .9$ . La escala final quedó conformada por 80 reactivos y el Alpha global fue de  $.973$  (véase la tabla 59).



**Tabla 59.** Estructura final de la Escala FRP-DEC.

Grupo	Factores de la escala FRP-DEC	Reactivos por factor	Reactivos finales	Alpha de Cronbach	Reactivos eliminados
G1. Ambiente de trabajo	F1. Condiciones desfavorables en el ambiente de trabajo	9	2, 10, 18, 22, 30, 34, 42, 52, 57	.874	Ninguno
G2. Factores propios de la actividad	F2. Cargas de trabajo excesivas	9	3, 6, 12, 29, 31, 33, 60, 72, 74	.913	25, 35, 90 bajas correlaciones 27,38 y 40 baja carga factorial programa Amos
	F3. Falta de control sobre el trabajo	10	4, 11, 19, 23, 36, 66, 77, 82, 87, 95	.906	56 y 59 bajas correlaciones 1 y 45 bajas cargas factoriales en Amos
G3. Organización del tiempo de trabajo	F4. Jornadas de trabajo excesivas	6	28, 32, 41, 43, 48, 70	.875	14, 51, 62, 83 y 88 bajas cargas factoriales. El 58 se cambió al F5 7,75 y 140 baja carga factorial programa Amos
	F5. Interferencia en la relación trabajo familia.	5	58, 61, 79, 91, 131	.796	8, 26 50, 99, 115 y 124 bajas cargas factoriales. El 32 y el 140 se cambió al F4 80,109 y 145 baja carga factorial programa Amos
G4. Liderazgo y relaciones en el Trabajo	F6. Liderazgo negativo	7	71, 81, 97, 134,139, 143, 129	.925	Eliminados 76, 84, 92 y 122 baja carga factorial 69, 84, 92 al F8 9,16,53,76,101,137 y 141 baja carga factorial programa Amos
	F7. Relaciones negativas en el trabajo	7	44, 85, 89,125,114, 123, 133	.913	20 y 116 por carga factorial 68 eliminado por baja correlación 13, 46, 96 y 108 se cambiaron al F8

Grupo	Factores de la escala FRP-DEC	Reactivos por factor	Reactivos finales	Alpha de Cronbach	Reactivos eliminados
					65,100,136,98 y 157 baja carga factorial programa Amos
	F8. Violencia laboral	5	67, 93, 103, 13, 108,	.839	El reactivo 129, y 141 se cambiaron al F6 55 eliminado baja correlación 129, 141,110 y 150 baja carga factorial El reactivo 129 y 141 al F6 El 98, 114, 123, 133 y 157 al F7 17,118,146,69,84,92,46 y 96 baja carga factorial programa Amos
G5. Entorno organizacional	F9. Insuficiente Reconocimiento del desempeño	8	107, 120, 130, 132, 135, 142, 144, 151	.945	49, 78, 128, 149 y 153 baja carga factorial 21 y 63 baja carga factorial programa Amos
	F10. Insuficiente Sentido de pertenencia	7	94, 102, 104, 106,119, 121, 138	.907	111,113,126,147 baja carga factorial programa Amos
	F11. Inestabilidad laboral	7	112, 117, 127, 148, 152, 154, 156	.901	5,15,24, 37, 47,54, 64 y 73 por baja carga factorial 5,15 y 54 baja carga factorial programa Amos
	<b>Reactivos totales</b>	<b>80</b>	<b>Alfa de Cronbach Global</b>	<b>.973</b>	

## **9.7 Escala de Satisfacción Laboral**

Con el objetivo de dar validez de constructo a la escala FRP-DEC se ha hecho uso de la escala de Satisfacción Laboral (García & García B., 1985), esta escala constaba de 26 reactivos tipo Likert de cinco puntos, los cuáles fueron modificados posteriormente por López Carranza (1999). La estructura de esta versión consta de cuatro factores: 1) Relación con el jefe, 2) Promociones, 3) Relación con los compañeros de trabajo, 4) Trabajo en sí mismo y un indicador. De los 26 reactivos de la escala original se eliminaron 6 de ellos ya que no discriminaban significativamente, quedando así 20 reactivos, de los cuales 18 se distribuyeron en los cuatro factores y dos de ellos conformaron un indicador relacionado a salarios y prestaciones.

López Carranza (1999) reporta que la escala cuenta con un Alfa de Cronbach global de .908, la cual explica el 68% de la varianza. El F1. Relación con el jefe está conformado por los reactivos 3, 9, 14, 21, 23 y 24 los cuales tiene carga factorial  $>.6$  y en conjunto tienen una confiabilidad de .95. El F2. Promociones está conformado por los reactivos 4, 10, 15 y 25 los cuales tienen cargas factoriales  $>.6$  y en conjunto cuentan con un Alfa de Cronbach de .86. El F3. Relación con los compañeros de trabajo se conforma de los reactivos 2, 8, 13 y 20 con cargas factoriales  $>.6$  y con un Alfa de Cronbach de .72. Por último, el F4. Trabajo en sí mismo se conforma de los reactivos 1, 12 y 16 con cargas factoriales  $>.7$  y con una confiabilidad de .76.

### **9.7.1 Análisis de Discriminación de Reactivos de la Escala de Satisfacción Laboral**

A continuación, se presentan los resultados del análisis de discriminación de reactivos por cada factor de la Escala de Satisfacción Laboral de López Carranza (1999). Por cada factor

se llevó a cabo una t-student para muestras independientes, en la cual se compararon los cuartiles 25 y 75, con la finalidad de descartar aquellos reactivos que no discriminen. El criterio para determinar si un reactivo discrimina es la significancia, por lo que los reactivos con  $p. > .05$  se tendrían que eliminar de la escala. Como se muestra en las tablas de cada factor, todos los reactivos discriminan, ya que las significancias que se obtuvieron con el análisis de t-student fueron en todos los casos  $< .05$  (véanse las tablas 60 a 63).

**Tabla 60.** *Análisis de discriminación de reactivos del F1: Relación con el jefe.*

Reactivos	Puntajes bajos y altos	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p
3. Trabajo a gusto con mi jefe porque es amigable.	Puntajes bajos (percentil 25)	40	2.45	0.904	-14.638	62.252	0.000
	Puntajes altos (percentil 75)	47	4.85	0.551			
9. Mi jefe conoce el trabajo que debe realizar (objetivos, tareas, desempeño, etc.).	Puntajes bajos (percentil 25)	40	2.68	1.071	-13.269	41.411	0.000
	Puntajes altos (percentil 75)	47	4.96	0.204			
14. Me gusta la forma como mi jefe supervisa mis actividades diarias.	Puntajes bajos (percentil 25)	40	2.08	0.829	-15.593	85	0.000
	Puntajes altos (percentil 75)	47	4.55	0.653			
18. Mi jefe se interesa por mi bienestar.	Puntajes bajos (percentil 25)	40	2.2	0.853	-17.260	55.335	0.000
	Puntajes altos (percentil 75)	47	4.77	0.428			
21. Las relaciones con mi jefe hacen más grato mi trabajo.	Puntajes bajos (percentil 25)	40	2.33	0.888	-16.343	52.156	0.000
	Puntajes altos (percentil 75)	47	4.81	0.398			
23. Mi jefe me ayuda a realizar bien mi trabajo.	Puntajes bajos (percentil 25)	40	2.15	0.921	-14.847	62.762	0.000
	Puntajes altos (percentil 75)	47	4.64	0.568			
24. Mi jefe es bien organizado.	Puntajes bajos (percentil 25)	40	2.35	1.051	-10.782	67.130	0.000
	Puntajes altos (percentil 75)	47	4.47	0.718			

Nota: N: número de casos; t: valor de t-student; gl: grados libertad; p: Significancia estadística.

**Tabla 61.** *Análisis de discriminación de reactivos para el F2: Promociones.*

Reactivos	Puntajes bajos y altos	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p
4. En mi trabajo existen oportunidades de promoción.	Puntajes bajos (percentil 25)	44	1.68	0.800	-21.403	74.234	0.000
	Puntajes altos (percentil 75)	40	4.80	0.516			
10. El sistema de promociones es justo.	Puntajes bajos (percentil 25)	44	1.50	0.629	-22.505	82	0.000
	Puntajes altos (percentil 75)	40	4.60	0.632			
15. Los ascensos en mi trabajo van en relación al rendimiento y calidad en el trabajo.	Puntajes bajos (percentil 25)	44	1.45	0.791	-18.050	82	0.000
	Puntajes altos (percentil 75)	40	4.50	0.751			
	Puntajes bajos (percentil 25)	44	2.20	1.047	-14.762	58.777	0.000

Reactivos	Puntajes bajos y altos	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p
25. Estoy satisfecho(a) con las oportunidades de formación que me ofrece este trabajo.	Puntajes altos (percentil 75)	40	4.75	0.439			

*Nota:* N: número de casos; t: valor de t-student; gl: grados libertad; p: Significancia estadística.

**Tabla 62.** *Análisis de discriminación de reactivos para el F3: Relación con los compañeros de trabajo.*

Reactivos	Puntajes altos y bajos	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p
2. Mis compañeros(as) me ayudan a realizar mi trabajo.	Puntajes bajos (percentil 25)	43	2.14	0.861	-16.316	72.511	0.000
	Puntajes altos (percentil 75)	38	4.74	0.554			
8. Las relaciones con mis compañeros(as) de trabajo son agradables.	Puntajes bajos (percentil 25)	43	2.98	0.913	-14.100	44.992	0.000
	Puntajes altos (percentil 75)	38	4.97	0.162			
13. Mis compañeros(as) son aburridos(as). *	Puntajes bajos (percentil 25)	43	2.60	0.903	-12.406	69.953	0.000
	Puntajes altos (percentil 75)	38	4.63	0.541			
20. Mis compañeros(as) de trabajo se interesan por mí.	Puntajes bajos (percentil 25)	43	2.28	0.984	-14.754	60.134	0.000
	Puntajes altos (percentil 75)	38	4.74	0.446			

*Nota:* N: número de casos; t: valor de t-student; gl: grados libertad; p: Significancia estadística. \* Reactivos negativos.

**Tabla 63.** *Análisis de discriminación de reactivos para el F4: Trabajo en sí mismo.*

Reactivos	Puntajes altos y bajos	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p
1. Me siento satisfecho(a) con el trabajo que realizo.	Puntajes bajos (percentil 25)	45	3.31	1.221	-8.386	49.931	0.000
	Puntajes altos (percentil 75)	45	4.89	0.318			

Reactivos	Puntajes altos y bajos	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p
12. El trabajo que desempeño es rutinario. *	Puntajes bajos (percentil 25)	45	1.91	0.821	-14.690	88	0.000
	Puntajes altos (percentil 75)	45	4.24	0.679			
16. Mi trabajo es agradable.	Puntajes bajos (percentil 25)	45	3.11	0.935	-10.887	63.918	0.000
	Puntajes altos (percentil 75)	45	4.80	0.457			

*Nota:* N: número de casos; t: valor de t-student; gl: grados libertad; p: Significancia estadística. \* Reactivos negativos.

### 9.7.2 Análisis de Validez Factorial de la Escala de Satisfacción Laboral

Al momento de realizar el piloteo de la escala FRP-DEC se aplicó de manera simultánea la escala de satisfacción laboral adaptada por López Carranza (1999), a la que posteriormente se le realizó un análisis de validez y confiabilidad. Para realizar los análisis de la escala se hizo uso del programa Statistical Package for Social Sciences (SPSS) 24. Se llevó a cabo un análisis factorial confirmatorio, solicitando Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) con rotación varimax.

El análisis arrojó un ajuste a cuatro factores con cargas factoriales  $> .519$ . El F1. Relación con el jefe está conformado por los reactivos 3, 9, 14, 21, 23 y 24 los cuales tiene carga factorial  $>.6$ . El F2. Promociones está conformado por los reactivos 4, 10, 15 y 25 los cuales tienen cargas factoriales  $>.6$ . El F3. Relación con los compañeros de trabajo se conforma de los reactivos 2, 8, 13 y 20 con cargas factoriales  $> .6$ . Por último, el F4 Trabajo en sí mismo se conforma de los reactivos 1,12 y 16 con cargas factoriales  $>.5$ , en conjunto los cuatro factores explican el 70.532% de la varianza (véase la Tabla 64).

**Tabla 64.** Resultados del análisis factorial de la escala de Satisfacción laboral.

Reactivos	F1. Relación con mi jefe	F2. Promociones	F3. Relación con los compañeros de trabajo	F4. Trabajo en sí mismo
3. Trabajo a gusto con mi jefe porque es amigable.	<b>0.831</b>	0.129	0.201	0.105
9. Mi jefe conoce el trabajo que debe realizar (objetivos, tareas, desempeño, etc.).	<b>0.717</b>	0.282	0.145	0.151
14. Me gusta la forma como mi jefe supervisa mis actividades diarias.	<b>0.652</b>	0.484	0.180	0.183
18. Mi jefe se interesa por mi bienestar.	<b>0.691</b>	0.450	0.208	0.128
21. Las relaciones con mi jefe hacen más grato mi trabajo.	<b>0.819</b>	0.285	0.226	0.044
23. Mi jefe me ayuda a realizar bien mi trabajo.	<b>0.743</b>	0.386	0.253	0.069
24. Mi jefe es bien organizado.	<b>0.698</b>	0.252	0.138	0.191
4. En mi trabajo existen oportunidades de promoción.	0.312	<b>0.808</b>	0.090	0.134
10. El sistema de promociones es justo.	0.264	<b>0.859</b>	0.133	0.077



Reactivos	F1. Relación con mi jefe	F2. Promociones	F3. Relación con los compañeros de trabajo	F4. Trabajo en sí mismo
15. Los ascensos en mi trabajo van en relación al rendimiento y calidad en el trabajo.	0.295	<b>0.787</b>	0.120	-0.014
25. Estoy satisfecho(a) con las oportunidades de formación que me ofrece este trabajo.	0.383	<b>0.659</b>	0.206	0.215
2. Mis compañeros(as) me ayudan a realizar mi trabajo.	0.127	0.182	<b>0.811</b>	0.053
8. Las relaciones con mis compañeros(as) de trabajo son agradables.	0.429	0.056	<b>0.713</b>	0.140
13. Mis compañeros(as) son aburridos(as).	0.078	0.062	<b>0.639</b>	0.447
20. Mis compañeros(as) de trabajo se interesan por mí.	0.279	0.190	<b>0.797</b>	0.098
1. Me siento satisfecho(a) con el trabajo que realizo.	0.184	0.265	0.277	<b>0.593</b>
12. El trabajo que desempeño es rutinario.	0.084	-0.036	0.044	<b>0.826</b>
16. Mi trabajo es agradable.	0.323	0.393	0.318	<b>0.519</b>
Varianza explicada	25.817	19.852	15.234	9.629
Varianza explicada acumulada	25.817	45.669	60.903	70.532

Nota. método componentes principales, rotación varimax. KMO= .924; Prueba de esfericidad de Bartlett: chi cuadrada = 1753.660, gl= 153, p= .000.

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de SPSS 24.

### 9.7.3 Análisis de Confiabilidad de la Escala de Satisfacción Laboral

Para realizar el análisis de confiabilidad se hizo uso del programa Statistical Package for Social Sciences (SPSS) 24. Se sacó Alpha de Cronbach por factor y de la escala global. El Alpha obtenida del F1 fue de .930, el F2 obtuvo un alfa de .887, el F3 arrojó un alfa de .823 mientras que el F4 tuvo un alfa de .618, finalmente el Alfa global fue de .932 (véase la tabla 65).

**Tabla 65.** Análisis de confiabilidad de la Escala de Satisfacción Laboral.

Factores	Reactivos por factor	Reactivos finales	Alpha de Cronbach
F1. Relación con mi jefe	7	3, 9, 14, 18, 21, 23, 24	.930
F2. Promociones	4	4, 10, 15, 25	.887
F3. Relación con los compañeros de trabajo	4	2, 8, 13, 20	.823
F4. Trabajo en sí mismo	3	1, 12, 6	.618
Reactivos totales	18	Alpha de Cronbach global	.932

## 9.8 Correlaciones de la Escala de Factores de Riesgo Psicosociales-DEC

Por último, se realizaron correlaciones de Pearson con la finalidad de comprobar la validez de la Escala FRP-DEC. También se comprobó la validez de constructo correlacionando la Escala FRP-DEC con la Escala de Satisfacción Laboral de López Carranza (1999). A continuación, se describen los resultados obtenidos.

En la Tabla 66 se observan las correlaciones entre los factores que componen la Escala FRP-DEC. Las cuales son significativas y en su mayoría se encuentran por encima de .4. Podemos observar que las correlaciones más altas son de .7; la primera es de .756 entre el F2. Cargas de trabajo excesivas y el F4. Jornadas de trabajo excesivas, la segunda más alta es de .747, la cual es entre el F10. Insuficiente sentido de pertenencia y el F3. Falta de control sobre el trabajo, la tercera es de .721, la cuál es entre el F9. Insuficiente reconocimiento del desempeño y el F6. Liderazgo negativo y la última es de .700 entre el F10. Insuficiente sentido de pertenencia y el F7. Relaciones negativas en el trabajo. Por el contrario, podemos observar correlaciones menores a .3, las cuales en su mayoría corresponden al F11. Inestabilidad laboral con el resto de los factores de la Escala.

**Tabla 66.** *Correlación de Pearson entre los factores de la Escala FRP- DEC.*

<b>Factores de riesgo psicosocial</b>	<b>F1</b>	<b>F2</b>	<b>F3</b>	<b>F4</b>	<b>F5</b>	<b>F6</b>	<b>F7</b>	<b>F8</b>	<b>F9</b>	<b>F10</b>	<b>F11</b>
F1. Condiciones desfavorables del ambiente de trabajo	1										
F2. Cargas de trabajo excesivas	.242**	1									

F3. Falta de control sobre el trabajo	.406**	.496**	1								
F4. Jornadas de trabajo excesivas	.363**	.756**	.600**	1							
F5. Interferencia en la relación trabajo-familia	.217**	.658**	.446**	.642**	1						
F6. Liderazgo negativo	.532**	.449**	.639**	.520**	.431**	1					
F7. Relaciones negativas en el trabajo	.406**	.481**	.631**	.401**	.339**	.614**	1				
F8. Violencia laboral	.432**	.440**	.581**	.452**	.369**	.698**	.665**	1			
F9. Insuficiente reconocimiento del desempeño	.458**	.450**	.682**	.511**	.391**	.721**	.664**	.495**	1		
F10. Insuficiente sentido de pertenencia	.256**	.477**	.747**	.509**	.445**	.624**	.700**	.699**	.612**	1	
F11. Inestabilidad laboral	.315**	.280**	.334**	.439**	.230**	.410**	.154**	.312**	.349**	.246**	1

*Nota:* \*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

A continuación, en la Tabla 67 se encuentran las correlaciones entre los factores y grupos de la Escala FRP-DEC con los factores de la Escala de Satisfacción Laboral de López Carranza (1999). Se observa que las correlaciones son significativas y negativas, lo cual concuerda con la teoría, ya que factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral son constructos opuestos, esto indica que en la presencia de riesgo psicosocial existe una menor satisfacción laboral.

Se puede observar una correlación de -.811 entre el F9. Insuficiente reconocimiento de desempeño de la Escala FRP-DEC y el F1. Relación con el jefe de la Escala de Satisfacción Laboral de López Carranza (1999) y entre el F6. Liderazgo negativo de la Escala FRP-DEC con el F1. Relación con el jefe de la Escala de Satisfacción Laboral de

López Carranza (1999) podemos observar una correlación significativa de -.792. Lo anterior indica que debido a un insuficiente reconocimiento del desempeño y en presencia de un liderazgo negativo existe una menor satisfacción respecto a la relación con el jefe. En cuanto a las correlaciones de los grupos de la Escala FRP-DEC con los factores de la Escala de Satisfacción Laboral de López Carranza (1999) podemos observar en su mayoría correlaciones mayores a -.3, a excepción donde se observa una correlación de -0.126, la cual no es significativa (véase en la Tabla 67).

**Tabla 67.** *Correlaciones entre los factores de la Escala FRP-DEC y la Escala de Satisfacción Laboral.*

		Factores de la Escala de Satisfacción Laboral			
		F1. Relación con el jefe	F2. Promociones	F3. Relación con los compañeros de trabajo	F4. Trabajo en sí mismo
Factores de la Escala FRP-DEC	F1. Condiciones desfavorables del ambiente de trabajo	-.493**	-.393**	-.200*	-0.126
	F2. Cargas excesivas de trabajo	-.353**	-.274**	-.398**	-.314**
	F3. Falta de control sobre el trabajo	-.656**	-.587**	-.469**	-.382**
	F4. Jornadas excesivas de trabajo	-.471**	-.427**	-.297**	-.349**
	F5. Interferencia en la relación trabajo-familia	-.352**	-.273**	-.281**	-.226**
	F6. Liderazgo negativo	-.792**	-.525**	-.391**	-.265**
	F7. Relaciones negativas en el trabajo	-.628**	-.496**	-.772**	-.379**
	F8. Violencia laboral	-.524**	-.308**	-.518**	-.316**
	F9. Insuficiente reconocimiento del desempeño	-.811**	-.669**	-.538**	-.341**
	F10. Insuficiente sentido de pertenencia	-.626**	-.518**	-.632**	-.470**
	F11. Inestabilidad laboral	-.265**	-.284**	-.147*	-.204*
U	G1. Ambiente de trabajo	-.493**	-.393**	-.200*	-0.126

G2. Factores propios de la actividad	-.586**	-.501**	-.502**	-.403**
G3. Organización del tiempo de trabajo	-.466**	-.402**	-.319**	-.330**
G4. Liderazgo y relaciones en el trabajo	-.757**	-.525**	-.642**	-.364**
G5. Entorno organizacional	-.737**	-.637**	-.554**	-.424**

*Nota:* \*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). \* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

## 9.9 Escala final FRP-DEC

Finalmente, la Escala FRP-DEC quedó conformada por 80 reactivos agrupados en 11 factores y 5 grupos (véase Anexo C). La escala presentó una confiabilidad global de .973, de igual forma se obtuvieron resultados dentro de los parámetros requeridos por la NOM-035-STPS 2018 respecto a los índices de ajuste (GFI, CFI, NFI y Ji cuadrado) y de error (RMSR y RMSEA). El G1. Condiciones en el ambiente de trabajo obtuvo un GFI =.940, NFI=.921, CFI=.964, RMR= .030 y un RMSEA= .069; el G2. Factores propios de la actividad obtuvo un GFI= .903, NFI=.913, CFI=.975, RMR= .050 y un RMSEA= .048; el G3. Organización del tiempo de trabajo obtuvo un GFI= .946, NFI=.941, CFI=.986, RMR= .039 y un RMSEA= .043; el G4. Liderazgo y relaciones en el trabajo obtuvo un GFI= .904, NFI=.924, CFI=.977, RMR= .033 y un RMSEA= .051; y por último el G5. Entorno organizacional obtuvo un GFI= .908, NFI=.936, CFI=.100, RMR= .045 y un RMSEA= .005.

La NOM-035-STPS-2018 propone evaluar los niveles de riesgo en 5 niveles (nulo, bajo, medio, alto y muy alto), esto lo realiza basándose en los puntajes brutos de las Guías de referencia o los instrumentos que propone. A diferencia de dicha norma, la Escala FRP-DEC propone hacer la conversión a puntajes Z, respetando los niveles de riesgo propuestos en la NOM-035-STPS-2018. En el anexo C se encuentra la guía de evaluación para la Escala FRP-DEC.

## **10. Discusión y conclusiones**

Con la finalidad de identificar el constructo apropiadamente para la realización de la escala FRP-DEC, se llevó a cabo una revisión a la literatura, con la que se pudieron identificar las características de los factores de riesgo psicosocial, diferenciándolo a su vez de factores psicosociales en el trabajo y riesgos psicosociales. Estos tres conceptos conforman un proceso, por lo cual es difícil obtener características específicas que los diferencien, las diferencias entre ellos hacen referencia a un periodo de tiempo en el que se presentan.

En resumen, los factores de riesgo psicosocial tienen como antecedente a los factores psicosociales, ya que estos últimos son condiciones en el trabajo que pueden ser positivas o negativas, que pueden tener consecuencias positivas o negativas. En cuanto a los factores de riesgo psicosocial, estos tienen un enfoque negativo que genera respuestas inadaptativas y son características del ambiente de trabajo. Estos se vuelven un riesgo psicosocial, cuando tienen afectaciones graves en la salud. Es importante mencionar que en la NOM-035-STPS-2018 hacen referencia a factores psicosociales de riesgo como sinónimo de factores de riesgo psicosocial.

La NOM-035-STPS-2018 en México tiene como objetivo identificar, analizar y prevenir los Factores de Riesgo Psicosocial en los centros de trabajo, para ello propone un método de evaluación haciendo uso de diversas guías de referencia (GRI, GRII, GRIII, GRIV) ya establecidas en dicha norma y da la posibilidad de usar otros instrumentos para su identificación. Posterior a la publicación y análisis de la norma surge la necesidad de implementar nuevos instrumentos que mejoren algunas áreas de oportunidad como la modificación y enriquecimiento de los dominios propuestos y la comprobación de que sean válidos y confiables.

Algunas de las áreas de oportunidad que se han identificado han sido principalmente las guías de referencia II y III de la NOM-035-STPS-2018, las cuales se proponen evaluar a centros de trabajo de 16 a 50 (GRII) y más de 50 trabajadores (GRIII). Los instrumentos que propone la norma para la evaluación de los Factores de Riesgo Psicosocial y Entorno Organizacional Favorable están conformados por 72 reactivos que tienen cinco opciones de respuesta (nunca, casi nunca, algunas veces, casi siempre y siempre).

La NOM-035-STPS-2018 no proporciona evidencia de que el instrumento sea válido y confiable ya que, haciendo énfasis en su estructura, este contiene dimensiones conformadas de dos reactivos los cuales no cumplen con los requisitos mínimos estipulados en psicometría para conformar un factor. Otra área de oportunidad de la norma es que existe ambigüedad en las definiciones de los dominios que la conforman, como en el caso del grupo Entorno Organizacional Favorable ya que no proporciona definición alguna de los dominios que lo integran (Reconocimiento del desempeño e Insuficiente sentido de pertenencia e Inestabilidad).

Con lo señalado anteriormente se tomó la decisión de construir un instrumento de medición para identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo considerando los factores señalados en la NOM-035-STPS-2018, se utilizó una escala de respuesta tipo Likert con cuatro opciones de respuesta. Los puntos mencionados a continuación se realizaron con la finalidad de que el instrumento fuera lo más apegado a los requisitos que establece la NOM-035-STPS-2018, que a su vez respetara su estructura pero que el instrumento tuviera una estructura más organizada.

La segunda decisión que se tomó para que el instrumento cumpliera con los requisitos de la NOM-035-STPS-2018 fue optar por mantener los Grupos y Dominios de



ésta. En cuanto a las definiciones de los Dominios de la norma que se centran en evaluar los Factores de Riesgo Psicosocial se tomó la decisión de complementar con definiciones de otros autores, para así construir la escala FRP-DEC. En relación con el Grupo Entorno Organizacional Favorable se tuvo la necesidad de buscar definiciones alternas ya que la norma no las proporcionaba.

De igual forma se renombraron los dominios para que la escala tuviera un solo sentido, ya que la mayoría de los dominios poseían nombres neutrales que no denotaban la presencia del riesgo. Algunos ejemplos de ello es el Dominio 1 el cual tiene por nombre Condiciones en el ambiente de trabajo el cual es renombrado en la Escala FRP-DEC como el Factor 1 Condiciones desfavorables en el ambiente de trabajo, el Dominio 2 Carga de trabajo se renombró a Factor 2 Cargas excesivas de trabajo. Siguiendo con la coherencia de los Grupos que tenían un nombre neutral, se tomó la decisión de renombrar el Grupo 5 Entorno Organizacional Favorable, quitando así la palabra “Favorable” para que también fuera neutral (para más claridad véase la Tabla 3).

Otro cambio para la creación de la Escala FRP-DEC fue la división del Dominio “Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad” el cual evalúa Entorno Organizacional Favorable en la Guía de referencia III, ya que son dos constructos diferentes. Es así como el Grupo cinco de la Escala FRP-DEC quedó conformada por tres factores, el Factor 9 Insuficiente reconocimiento de desempeño, Factor 10 Insuficiente sentido de pertenencia y el Factor 11 Inestabilidad Laboral.

Ya establecida una estructura clara para la escala FRP-DEC aún se tenía el problema de la ambigüedad en las definiciones establecidas por la norma y la falta de definiciones para los nuevos factores, por lo que se tomó la decisión de aplicar redes

semánticas con la finalidad de complementar la teoría con los significados psicológicos. Los resultados obtenidos en esta etapa del proceso fueron un conjunto de palabras definidoras para cada estímulo que posteriormente serían seleccionadas para elaborar los reactivos que conformarían la escala.

De acuerdo a la teoría las palabras a elegir serían las cercanas al núcleo de la red, sin embargo se eligieron aquellas que no hicieran referencia a un tipo de puesto si no que denotaran generalidad, un ejemplo de ello son las definidoras “candidatos violentos”, “equipos funcionando” y “hay equipo de protección”; otro criterio a considerar fue para aquellas palabras que fueran ambiguas o que pudieran sesgar o influir las respuestas como “bueno”, “malo”, “feliz”, “en paz” o “a gusto”. Un caso muy específico dentro de las definidoras que arrojó el análisis de las redes semánticas para la redacción de los reactivos del Factor 1 Condiciones desfavorables en el ambiente de trabajo fue “Tiembla”, que a pesar de poseer el mayor peso semántico de la red no se consideró, ya que hace referencia más a un fenómeno natural que si bien es relevante en México no forma parte de una condición del ambiente de trabajo.

Una vez elaborado el banco de reactivos con base en la teoría y en los resultados de las redes semánticas, estos se sometieron a una evaluación interjueces con el objetivo de mejorar su redacción y comprobar que los reactivos cumplieran con los criterios evaluados (claridad, relevancia y coherencia). Al finalizar el análisis de los 182 reactivos se eliminaron 25 ya que no cumplían con los criterios evaluados, quedando 157 reactivos para el piloteo de la escala FRP-DEC.

El piloteo de la escala FRP-DEC se llevó a cabo durante el periodo noviembre-diciembre del 2020 a enero del 2021, obteniendo una muestra de 152 participantes por lo

que se recomienda que futuras investigaciones amplíen sus muestras. Los datos obtenidos fueron sometidos a un análisis visual de curvas normales con la finalidad de identificar aquellos reactivos que tuvieran tendencia a una distribución normal y por ende tuviesen dificultades al discriminar, si bien este análisis no es tan significativo se llevó a cabo para tener una visión general de la distribución de los reactivos. Lo siguiente a efectuar fueron los análisis de discriminación mediante la prueba t de Student para muestras independientes, separando los cuartiles 25 y 75. En este paso no se eliminó ningún reactivo ya que todos discriminaban significativamente entre los puntajes con mayor y menor factor de riesgo.

En cuanto a la validez y confiabilidad de la escala FRP-DEC se realizaron dos análisis, el primero elaborado con el programa SPSS y el otro con el programa AMOS 23, con el primer programa se realizaron análisis factoriales confirmatorios, solicitando Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) con rotación varimax por cada grupo que conforma la escala. Con el segundo programa se realizó un análisis en el que se pidieron el Índice de Bondad de Ajuste (GFI), Residuo cuadrático medio (RMSR), Error de aproximación cuadrático medio (RMSEA), Índice de ajuste incremental o relativo con el índice de ajuste normado (NFI) e Índice Ji cuadrada normada ( $X^2/df$ ), esto con la finalidad de cubrir los requisitos establecidos de la NOM-035-STPS-2018. Para ambos casos se tomó la decisión de eliminar los reactivos que tuvieran  $>.5$  de correlación sin excepción, para algunos otros factores fueron eliminados reactivos que tuvieran hasta  $.6$  de correlación con el objetivo de nivelar la cantidad de reactivos por factor y mejorar el modelo propuesto.

Para los análisis de confiabilidad se sacó Alpha de Cronbach por factor y de la escala global. El Alpha obtenida de los grupos fueron  $>.7$ , mientras el Alpha global fue de

.973, del mismo modo la varianza explicada por cada grupo fue  $> 51.909\%$ . En comparación con la norma los factores de la escala quedaron agrupados por los dominios y no por las dimensiones de la norma, lo cual concuerda con los requisitos establecidos en la misma, es decir, que la escala FRP-DEC está evaluando factores de riesgo psicosocial de acuerdo con la NOM-035-STPS-2018.

La NOM-035-STPS-2018 requiere un Alpha de Cronbach o consistencia interna  $> .7$  y el de la escala FRP-DEC cumple con el criterio (.973) lo cual nos indica que tiene un buen nivel de confiabilidad. La norma también establece que los instrumentos tengan correlaciones de Pearson mayores a  $.5$  y con significancia menor o igual a  $.05$ , en el caso de la escala FRP-DEC este criterio no se cumple en alguno de sus factores ya que se obtuvieron correlaciones entre  $.2$  y  $.8$ , con la excepción de la correlación entre el F7 Relaciones negativas con el F11 Inestabilidad laboral que fue de  $.154$ , lo cual puede deberse a que el F7 mide factores de riesgo psicosocial, mientras que el F11 mide entorno organizacional, esto podría indicar que estos dos aspectos no tienen tanta relación entre sí.

Las correlaciones más bajas pertenecen en su mayoría al F11 Inestabilidad laboral pues el análisis de Pearson arrojó correlación con los demás factores entre  $.1$  y  $.4$ . Se considera que esto puede ser debido a que este factor mide Entorno organizacional junto con el F9 Insuficiente reconocimiento del desempeño y el F10. Insuficiente sentido de pertenencia y no factores de riesgo psicosocial. En el Grupo 1 Ambiente de trabajo también se obtuvieron correlaciones bajas, lo cual puede deberse a que solo está conformado por un factor y los demás Grupos están conformados por al menos dos factores. Con relación a lo anterior se sugiere ampliar la cantidad de reactivos que conforman el factor 1 para que de esta forma cambie su correlación con los demás factores. Se recomienda que los reactivos

que se agreguen sean más específicos al puesto de trabajo que se esté evaluando, ya que se considera que debido a su definición las condiciones en el ambiente de trabajo a evaluar son muy generales, por lo que deja de lado aquellas condiciones específicas del puesto que desempeña el trabajador.

De acuerdo a los criterios establecidos por la NOM-035-STPS-2018 con el cumplimiento de los índices (GFI, RMSR, RMSEA, NFI y  $X^2/gl$ ) la Escala FRP-DEC cumple con los valores establecidos, ya que en los 5 grupos el GFI tuvo un valor mayor a .9 lo cual nos indica que existe un buen ajuste de los valores medidos en el mundo real (factores de riesgo psicosocial) con el modelo (Escala FRP-DEC), presentan también un RMSR con valores entre 0 y .08 que indica que el ajuste es casi perfecto entre las varianzas y covarianzas de la muestra, de igual forma presentan valores en el RMSEA menores a .08 que indica un ajuste adecuado del modelo, también arrojaron valores en el NFI mayores a .9 indicándonos que el modelo propuesto es aceptable, y respecto a la Ji cuadrada  $X^2/gl$  los valores obtenidos en los grupos son menores o igual a 5 lo cual nos indica un ajuste aceptable de la Escala FRP-DEC (véase en subtema 9.6.5).

Otro de los objetivos era que la Escala FRP-DEC fuera capaz de discriminar entre las personas que poseen nulo y alto nivel de riesgo psicosocial, con base en los resultados se proporciona evidencia de que es capaz de discriminar. Un aspecto importante que contribuyó a la discriminación de la escala se obtuvo al realizar las correlaciones entre los factores de la Escala de Satisfacción Laboral de López Carranza (1999) con los factores y grupos de la Escala FRP-DEC.

Se puede observar que las correlaciones entre los factores de ambas escalas son negativas, y en su mayoría mayores a -.3, lo cual concuerda con la teoría ya que, los dos

constructos son opuestos y, por tanto, a mayor nivel de riesgo psicosocial menor será la satisfacción laboral. Sin embargo, es importante mencionar que las correlaciones entre el F4 de la Escala de Satisfacción Laboral con los demás factores son bajas, lo cual podría deberse a los pocos reactivos que lo conforman. Otro punto que considerar son las bajas correlaciones del F11 de la Escala FRP-DEC con los factores de la Escala de Satisfacción Laboral, lo cual podría indicar que no hay tanta relación entre la Satisfacción Laboral y el F11. Inestabilidad laboral que evalúa entorno organizacional.

Por último, con la finalidad de no reportar los resultados con los puntajes brutos obtenidos de la escala, se tomó la decisión de hacerlo en puntajes Z. Si bien, es necesario contar con una muestra representativa para realizar la estandarización, este paso se hizo como un ejercicio que permite aplicar el proceso de estandarización de un instrumento de medición. El formato de evaluación propuesto para la Escala FRP-DEC se encuentra en el Anexo D, en cual se describen los pasos a seguir para su calificación.

Se puede concluir que la Escala FRP-DEC proporciona evidencia de confiabilidad y validez, sin embargo, se recomienda analizar su desempeño en muestras de mayor tamaño y con diferentes características, así como atender los incisos a), b), c), d) y e) del numeral 7.5 de la NOM-035.

## 11. Referencias

- Alonso Fachado, A., Menéndez Rodríguez, M., & González Castro, L. (2013). Apoyo social: Mecanismos y modelos de influencia sobre la enfermedad crónica. *Cuadernos de Atención Primaria*, 19, 118–123. [http://www.agamfec.com/wp/wp-content/uploads/2014/07/19\\_2\\_ParaSaberDe\\_3.pdf](http://www.agamfec.com/wp/wp-content/uploads/2014/07/19_2_ParaSaberDe_3.pdf).
- Alvarado, R., Marchetti, N., Villalón, M., Hirmas, M. & Pastorino, M., Alvarado, R., Marchetti, N., Villalón, M., Hirmas, M. & Pastorino, M. (2009). Adaptación y análisis psicométrico de un cuestionario para evaluar riesgos psicosociales en el trabajo en Chile: versión media del CoPsoQ. *Rev Chil Salud Pública*, 13(1), 7-16.
- Andade, L. y Landero, R. (2014). Bases teóricas del conflicto trabajo-familia. *Revista de Psicología Universidad de Antioquia*, 7(1),185-198.
- Aranda, C., Pando, M., Ronquillo, J. (2014). Confiabilidad y validez de una guía de identificación sobre factores psicosociales en trabajadores mexicanos de diversos giros laborales. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología*, 7(1), 25-38.
- Ares, A. (2013). Importancia del reconocimiento para fomentar el buen desempeño laboral. *Revista de Análisis Transaccional y Psicología Humanista*. 69 (2), 159-273.
- Argibay, J. (2006). Técnicas Psicométricas. Cuestiones de Validez y Confiabilidad. *Subjetividad y Procesos Cognitivos*,8, 15-33.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=3396/339630247002>
- Bakker, A. y Rodriguez, A. (2012). Introducción a la psicología de la salud ocupacional positiva. *Psicothema*, 24(1), 62-65.

- Biggs, A., Brough, P., & Drummond, S. (2017). Lazarus and Folkman's Psychological Stress and Coping Theory. *The Handbook Of Stress and Health*, 351–364. DOI: 10.1002/9781118993811.
- Blanch, Josep M., Sahagún, Miguel, & Cervantes, Genís. (2010). Estructura Factorial del Cuestionario de Condiciones de Trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(3), 175-189.
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2019). Ley Federal del Trabajo. [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125\\_020719.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_020719.pdf)
- Cortada, N. (2002). Importancia de la Investigación Psicométrica. *Revista Latinoamericana de Psicología*. 34 (3), 229-240. DOI: 10.21772/gco.ibe
- Escribà-Agüir, V., Más Pons, R. & Flores Reus, E. (2001). Validación del Job Content Questionnaire en personal de enfermería hospitalario. *Gac Sanit (15)2*, 142-149.
- Escobedo, M., Hernández,J., Estebané,V & Martínez,G.(2016). Modelos de Ecuaciones Estructurales: Características, Fases, Construcción, Aplicación y Resultados. *Ciencia y Trabajo*. 18(55), 16-22. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v18n55/art04.pdf>
- Fernández, J., Calderón, G. y Navarro, J. (2016). Psicología de la Salud Ocupacional: Una especialidad emergente en el Perú. *Rev Med Hered*. 27, 193-194.
- Fernández-López, J. A., Fernández-Fidalgo, E., & Siegrist, J. (2005). El trabajo y sus repercusiones en la salud. El modelo “Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa-DER.” *Revista de Calidad Asistencial*, 20(3), 165–170. doi:10.1016/s1134-282x(08)74743-2.
- Ferrari, L., Filippi, G., Córdoba, E., Cebey, M. C., Napoli, M. L., Trotta, M. F., Bordalejo, M. P. & Furman, J. (2016) . Cuestionario de evaluación de Factores Psicosociales



(CEFAP): Estructura y propiedades psicométricas. *Anuario de Investigaciones*, 23, 67-75.

Ferrer Puig, R., Guilera Ferré, G. & Però Cebollero, M. (2011). Propiedades psicométricas del Instrumento de Valoración de Riesgos Psicosociales del Instituto Nacional de Seguridad de Higiene en el Trabajo (FPSICO).

<https://www.insst.es/documents/94886/96076/Informe+justificaci%C3%B3n.pdf/51389823-888d-4d5b-ae6c-7deee1b3d3de>

Gil-Monte, P. (2010). Situación actual y perspectiva de futuro en el estudio del estrés laboral: la Psicología de la Salud Ocupacional. *Información Psicológica*, 100, 68-83.  
<file:///C:/Users/Administrator/Downloads/Dialnet-SituacionActualYPerspectivaDeFuturoEnElEstudioDeE-3642757.pdf>

Gobierno de México (s.f.). Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención.  
<https://www.gob.mx/stps/articulos/norma-oficial-mexicana-nom-035-stps-2018-factores-de-riesgo-psicosocial-en-el-trabajo-identificacion-analisis-y-prevencion>.

Gómez, G. F. V., & Llanos, R. A. (2014). Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo. *Psicología Desde El Caribe*, 31(2), 354–385.

Gómez-Benítez, J. & Hidalgo-Montesinos, M. (2003). Desarrollos Recientes en Psicometría. *Avances en medición*, 1(1), 17-36.  
[http://www.humanas.unal.edu.co/psicometria/files/2613/7036/3942/Desarrollos\\_Recientes\\_En\\_Psicometra.pdf](http://www.humanas.unal.edu.co/psicometria/files/2613/7036/3942/Desarrollos_Recientes_En_Psicometra.pdf).

Gómez-Ortiz, V., & Moreno, L. (2009). Factores psicosociales del trabajo (demanda- control y desbalance esfuerzo-recompensa), salud mental y tensión arterial: un estudio con maestros escolares en Bogotá, Colombia. *Universitas Psychologica*, 9(2), 393–407.

- González, F. (2007). Conceptos básicos de la asignatura. En González, F.(Ed.), Instrumentos de Evaluación Psicológica (pp.21-29). La Habana. Editorial Ciencias Médicas.
- Guàrdia Olmos, J., & Però Cebollero, M., & Barrios Carrejón, M. (2008). Propiedades psicométricas de la batería de evaluación de riesgos psicosociales en la mediana y pequeña empresa. *Psicothema*, 20(4),939-944.
- <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=727/72720465>
- Guzmán, J.G. (2021). Factores de riesgo psicosocial y su relación con el consumo de sustancias y trastornos psicosomáticos en trabajadores de una empresa agrícola del sur de Jalisco. Tesis inédita de Licenciatura en Psicología. Universidad de Guadalajara, Centro Universitario del Sur.
- Hernández, G. y Velasco, A.J. (2019). Aplicación de la NOM-035-STPS-2018 para evaluar los factores de riesgo psicosocial y su relación con los trastornos psicosomáticos en trabajadores mexicanos. Tesis inédita de Licenciatura en Psicología. Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Psicología.
- Hernández, S. R., Fernández, C.C. y Baptista, L.P. (2010). Metodología de la investigación. México: McGrawHill.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). Análisis de Datos Cuantitativos, En Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P.(Ed.), *Metodología de la Investigación* (pp.270-335). Ciudad de México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. Ciudad de México. McGRAW-HILL Education.

- Hinojosa, R. G. (2008). El tratamiento estadístico de las redes semánticas naturales. *Revista Internacional de Ciencias Sociales y Humanidades, SOCIOTAM, XVIII(1)* 133-154.  
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=65411190007>
- Instituto de Biomecánica de Valencia (s/f). Control sobre el trabajo (trabajo activo y desarrollo de habilidades). IBV.  
<http://ergodep.ibv.org/documentos-de-formacion/2-riesgos-y-recomendaciones-generales/553-control-sobre-el-trabajo-trabajo-activo-y-desarrollo-de-habilidades.html>.
- Instituto Navarro de Salud Laboral (s.f). Riesgos por carga física o mental de trabajo en INSL( pp 1-12).  
<http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/74D4E0EE-0BD0-43E1-91BC-235B883C85B1/0/m2ud3.pdf>
- Karasek R, Choi B, Ostergren P, Ferrario M, De Smet P.(2007). Testing two methods to create comparable scale scores between the Job Content Questionnaire (JCQ) and JCQ-Like Questionnaires in the European JACE Study. *Int J Behav Med. 2007; 14(4): 189-201*. doi: <http://dx.doi.org/10.1080/10705500701638336>
- Lahera, M. & Góngora, J. (2002). Factores Psicosociales. Identificación de situaciones de Riesgo. Fondo de Publicaciones del Gobierno de Navarra.
- Lara, A. (2014). *Introducción a las Ecuaciones estructurales en AMOS y R*. (s/e).  
[https://masteres.ugr.es/moea/pages/curso201314/tfm1314/tfmseptiembre1314/memoriasterantonio\\_lara\\_hormigo/!](https://masteres.ugr.es/moea/pages/curso201314/tfm1314/tfmseptiembre1314/memoriasterantonio_lara_hormigo/)
- Littlewood-Zimmerman, H., Uribe-Prado, J.F. y Gurrola, R.M.A. (2020). Confiabilidad y validez de las 5 categorías del cuestionario NOM-035 de 72 ítems. *Ciencias Administrativas. Teoría y Praxis, 16(1), 72-86*.

- López, A. (2017). El Sentido de Pertenencia (SP) como elemento de la Cultura Organizacional (CO): Factores que inciden en su desarrollo (Tesis de Doctorado, Universidad de Santo Tomás).  
<https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/4482/lopezangela2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Luceño, L., Martín, J., Rubio, S. & Díaz, E. (2010). Análisis Factorial Confirmatorio del Cuestionario DECORE. *Ansiedad y Estrés*, 16(2-3), 237-248.
- Lugo, M. (2017). *Acoso Laboral "Mobbing"*. Comisión Nacional de Los Derechos Humanos.  
<http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Acoso-Laboral-Mobbing.pdf>
- Maglio, A. L.; Injoke-Ricle, I.; Leibovich de Figueroa, N. (2010) Inestabilidad laboral. Presentación de un modelo empírico acerca de su impacto psicológico. [En línea] *Orientación y Sociedad*, 10.
- Martínez, M. y March, T. (2015). Caracterización de la validez y confiabilidad en el constructo metodológico de la investigación social. *REDECS: Revista electrónica de Humanidades, Educación y Comunicación Social*, 20, 107-127.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6844563>
- Abad, F., Garrido, J., Olea, J. & Ponsoda, V. (2006). Introducción a la Psicometría: Teoría Clásica de los Test y Teoría de la Respuesta al Ítem. Universidad autónoma de Madrid.  
[http://aprendeonline.udea.edu.co/lms/investigacion/file.php/39/ARCHIVOS\\_2010/PDF/IntPsicometria\\_aristidesvara\\_1\\_.pdf](http://aprendeonline.udea.edu.co/lms/investigacion/file.php/39/ARCHIVOS_2010/PDF/IntPsicometria_aristidesvara_1_.pdf)
- Meliá, J., Nogareda, C., Lahera, M., Duro, A., Peiró, J., Pou, R., Salanova, M., Gracia, D., De Bona, J., Bajo, J. & Martínez-Losa, J. (2006). Perspectivas de Intervención en

Riesgos Psicosociales. Evaluación de Riesgos Psicosociales. Barcelona: Foment del Treball Nacional. *Ciencia & Trabajo*, 20(63), 160-168.

Meneses, J., Barrios, M., Bonillo, A., Coscolluela, A., Lozano, N., Turbany, J. & Valero, S. (2013). *Psicometría*. Editorial UOC.

[https://www.researchgate.net/profile/Julio\\_Meneses/publication/293121344\\_Psicometria/links/584a694408ae5038263d9532/Psicometria.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Julio_Meneses/publication/293121344_Psicometria/links/584a694408ae5038263d9532/Psicometria.pdf).

Mercado, S., López, E. & Velasco E. (2015). Manual de Redes Semánticas Estructurales. México: DGAPA, UNAM.

Moncada S, Llorens C y Andrés R (Centro de Referencia en Organización del Trabajo y Salud-ISTAS), Moreno, N. (CCOO de Catalunya) y Molinero, E. (Departament d'Empresa i Ocupació, Generalitat de Catalunya). Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en empresas con 25 o más trabajadores y trabajadoras VERSIÓN MEDIA. Barcelona: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud; 2014

[https://copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/manual%20Copsoq%20\(24-07-2014\).pdf](https://copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/manual%20Copsoq%20(24-07-2014).pdf).

Moncada, S., Llorens, C. & Kristensen, T. (2002). Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo: Método ISTAS. Paralelo Edición.

[http://istas.net/descargas/m\\_metodo\\_istas21.pdf](http://istas.net/descargas/m_metodo_istas21.pdf)

Moreno Alested, L., Vaca Morales, S., Martínez Changuan, D., Suasnavas Bermúdez, P., Cárdenas Moncayo, I. & Gómez García, A. (2018). Diseño y Validación de un Cuestionario para el Diagnóstico de Riesgos Psicosociales en Empresas Ecuatorianas.

- Moreno, B. & Baez, C. (2010). Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Universidad Autónoma de Madrid.
- Moreno, M., Mejias, A. Rodríguez, E. (2008). Validación de una Escala de Medición para gestionar los Factores de Riesgo Psicosociales en el personal de las PYMES de Valencianas. *Revista Ingeniería Industrial*, 2, 99-110.
- Muñiz, J. (2010). Las Teorías de los Tests: Teoría Clásica y Teoría de respuesta a los ítems. *Papeles del Psicólogo*, 31(1),57-66.ISSN: 0214-7823.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=778/77812441006>
- Morales, V., Hernández-Mendo, A. y Blanco, A. (2005). Evaluación de la calidad en los programas de actividad física. *Psicothema*.17 (2), 311-317.  
<http://www.psicothema.com/imprimir.asp?id=3105>
- Nicolaci, M. (2008). Condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT). *Hologramática*, 5(8), 3-48.  
[http://cienciared.com.ar/ra/usr/3/591/hologramatica08\\_v2pp3\\_48.pdf](http://cienciared.com.ar/ra/usr/3/591/hologramatica08_v2pp3_48.pdf)
- Organización Mundial de la Salud (2014). Documentos básicos. Italia: Organización Mundial de la Salud.  
<http://apps.who.int/gb/bd/PDF/bd48/basic-documents-48th-edition-sp.pdf?ua=1#page=>
- Pando, M., Varillas, W., Aranda, C. & Elizalde, F. (2016). Análisis factorial exploratorio del Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo en Perú. *An Fac med*, 77(4), 365-371.  
<http://dx.doi.org/10.15381/anales.v77i4.12649>.

- Patlán- Pérez, J. (2016). Construcción y Propiedades Psicométricas de la Escala de Calidad de Vida en el Trabajo. *Ciencia y Trabajo*. (56), 94-105.  
<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492016000200004>.
- Patlán- Pérez, J. (2018). Factores Psicosociales, Clasificación, Identificación y Consecuencias en la Salud Laboral. Ponencia presentada en *el primer foro* del Instituto Mexicano del Seguro Social.  
<http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/salud/estreslaboral/1erjornada/06-Factores-Consecuencias.pdf>
- Patlán- Pérez, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo?. *Salud Uninorte*, 35(1), 156-184.
- Pujol-Cols, L., y Arraigada, M. (2017). Propiedades psicométricas del Cuestionario de Riesgos Psicosociales Copsoq-Istas 21 y aplicación en docentes universitarios argentinos. *Cuadernos de Administración*, 30(55), X-X.  
<http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.cao30-55.ppcr>.
- Raffo, E., Raez , L. & Cachay, B. (2013). Riesgos psicosociales. *Industrial Data*, 16(1), 70-79.
- Reidl, L. (2013). Confiabilidad en la medición. *Investigación en Educación Médica*.;2(6),107-111.  
[http://riem.facmed.unam.mx/sites/all/archivos/V2Num02/07\\_MI\\_CONFIABILIDAD\\_EN\\_LA.pdf](http://riem.facmed.unam.mx/sites/all/archivos/V2Num02/07_MI_CONFIABILIDAD_EN_LA.pdf).
- Rodríguez, M. (2009). Factores Psicosociales de Riesgo Laboral: ¿Nuevos tiempos, nuevos riesgos?. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 2(3), 127–141.

- Rodriguez, R. & de Rivas, S. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Medicina y Seguridad en el Trabajo* . 57 (1), 72-88.
- Salanova, M., Schaufeli, W., Bresó, E., Cifre, E., Llibano, M., Franco, J., García, E., (2009). *Psicología de la Salud Ocupacional*. España: Editorial Síntesis.
- Salanova, M., Martínez, I. & Llorens, S. (2008). *Psicología de la Salud Ocupacional Positiva: concepto y metodología para su evaluación*.  
[https://www.google.com/url?q=http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/10/2008\\_Llorens-Salanova-Mart%25C3%25ADnez-Psicolog%25C3%25ADa-Ocupacional-Positiva....pdf&sa=D&ust=1575570348114000&usg=AFQjCNFBUEC1AgXmxz3t8o1ChfCNJ41w](https://www.google.com/url?q=http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/10/2008_Llorens-Salanova-Mart%25C3%25ADnez-Psicolog%25C3%25ADa-Ocupacional-Positiva....pdf&sa=D&ust=1575570348114000&usg=AFQjCNFBUEC1AgXmxz3t8o1ChfCNJ41w).
- Sanz, A. y Rodríguez, A. (2011). El Efecto del Acoso Psicológico en el Trabajo sobre la Salud: El Papel Mediador del Conflicto Trabajo-Familia. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*.27(2), 93-102.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (s.f.) GUÍA INFORMATIVA. NOM-035-STPS-2018 Factores de riesgo psicosocial Identificación, análisis y prevención.  
[https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/503381/NOM035\\_guia.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/503381/NOM035_guia.pdf)
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social(2014). Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo.  
<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regla/n152.pdf>
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2018). Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y



prevención.

[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)

Siegrist, J. (2008). Effort – reward imbalance and health in a globalized economy.

*Scandinavian Journal of Work Environment & Health*, 6, 163–168.

Siegrist, J., Li, J. & Montano, D. (2014). Psychometric properties of the Effort-Reward

Imbalance Questionnaire.

[https://www.uniklinik-duesseldorf.de/fileadmin/Fuer-Patienten-und-](https://www.uniklinik-duesseldorf.de/fileadmin/Fuer-Patienten-und-Besucher/Kliniken-Zentren-Institute/Institute/Institut_fuer_Medizinische_Soziologie/Dateien/ERI/ERI_Psychometric-New.pdf)

[Besucher/Kliniken-Zentren-](https://www.uniklinik-duesseldorf.de/fileadmin/Fuer-Patienten-und-Besucher/Kliniken-Zentren-Institute/Institute/Institut_fuer_Medizinische_Soziologie/Dateien/ERI/ERI_Psychometric-New.pdf)

[Institute/Institute/Institut\\_fuer\\_Medizinische\\_Soziologie/Dateien/ERI/ERI\\_Psychometric-New.pdf](https://www.uniklinik-duesseldorf.de/fileadmin/Fuer-Patienten-und-Besucher/Kliniken-Zentren-Institute/Institute/Institut_fuer_Medizinische_Soziologie/Dateien/ERI/ERI_Psychometric-New.pdf)

Tomás, M., Taboada, M., y Toledo, M. (2004). Las condiciones y medio ambiente de

trabajo en empresas estatales y sus efectos sobre la salud de la población.

*Cuadernos de la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales* 22, 339-357.

Toro-Álvarez, F. (2013). Gestión del Clima Organizacional: Intervenciones basadas en

evidencias. L. Vieco e Hijos Ltda. Pp 145.

Unda, S., Uribe, F., Jurado, S., García, M., Tovalín, H., & Juárez, A. (2016). Elaboración

de una escala para valorar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo de

profesores universitarios. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 32(2), 67-74.

<https://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2016.04.004>

Unión General de los Trabajadores (s/f). Manual de la Violencia en el Trabajo: Riesgo

Psicosocial Grave. UGT.

[https://www.aragon.es/documents/20127/674325/violecia\\_ambito\\_laboral.pdf/a619572a-3a40-f681-aec-c6fd989182e7](https://www.aragon.es/documents/20127/674325/violecia_ambito_laboral.pdf/a619572a-3a40-f681-aec-c6fd989182e7)

Unión General de Trabajadores (s.f). Riesgos relacionados con la ergonomía. *Portal de los riesgos laborales de los trabajadores de la enseñanza.*

<https://riesgoslaborales.saludlaboral.org/portal-preventivo/riesgos-laborales/riesgos-relacionados-con-la-hergonomia/carga-de-trabajo/>

Uribe-Prado, J., Gutiérrez-Amador, J., & Amézquita-Pino, J. (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, Próxima Publicación*, 64(1), 1–35.

<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2019.1569>

Vargas, J. R. (2014). Liderazgo un enfoque moderno. Varmel

Vázquez Valverde, C., Crespo López, M. & Ring, J.M. (2003). Estrategias de afrontamiento.

En *Medición clínica en psiquiatría y psicología* (pp.425-435). Barcelona: Mason.  
[http://www.psicosocial.net/historico/index.php?option=com\\_docman&view=download&alias=94-estrategias-de-afrontamiento&category\\_slug=trauma-duelo-y-culpa&Itemid=100225](http://www.psicosocial.net/historico/index.php?option=com_docman&view=download&alias=94-estrategias-de-afrontamiento&category_slug=trauma-duelo-y-culpa&Itemid=100225).

Vera, N. J. A, Pimentel, C. E. & Batista de Albuquerque, F. Q. (2005). Redes semánticas: Aspectos teóricos, técnicos, metodológicos y analíticos. *Ra Ximhai*, 1(3) 439-451.

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4611030>

Vidal García, J., Simón Piera, D.& Toledo Peralta, A. (s.f)

[https://www.uv.es/sfpenlinia/cas/mdulo\\_2\\_riesgos\\_generales\\_y\\_su\\_previncin.html](https://www.uv.es/sfpenlinia/cas/mdulo_2_riesgos_generales_y_su_previncin.html)

Villalobos, G., Rondón, M., Escobar, J., Jiménez, M., & Vargas, A. (2010). Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Bogotá D.C.: Ministerio de la Protección Social de Colombia. 384 p.

## Anexo A

**Tabla 68 . Estadísticos descriptivos de los reactivos del piloteo de la Escala FRP-DEC.**

Reactivo	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar	Asimetría		Curtosis	
	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Error estándar	Estadístico	Error estándar
1. Me siento seguro(a) tomando decisiones sobre el trabajo que realizo.	152	1	4	1.72	.692	.672	.197	.257	.391
2. Las instalaciones de mi trabajo son inseguras.	152	1	4	2.07	.950	.606	.197	-.500	.391
<b>3. Estoy estresado(a) porque tengo demasiado trabajo.</b>	<b>152</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>2.49</b>	<b>.913</b>	<b>.092</b>	<b>.197</b>	<b>-.784</b>	<b>.391</b>
4. Me molesta no tener oportunidad de tomar decisiones sobre mi trabajo.	152	1	4	2.07	.943	.671	.197	-.352	.391
5. Me siento tranquilo porque mi contrato de trabajo es seguro.	152	1	4	2.00	1.061	.742	.197	-.701	.391
<b>6. Tengo poca carga de trabajo.</b>	<b>152</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>3.10</b>	<b>.753</b>	<b>-.543</b>	<b>.197</b>	<b>.024</b>	<b>.391</b>
7. Me siento satisfecho (a) por contar con descansos fijos a la semana.	152	1	4	1.59	.916	1.426	.197	.931	.391

8. Me molesta tener que atender cuestiones laborales cuando estoy conviviendo con mi familia.	152	1	4	2.45	1.115	.103	.197	-1.339	.391
9. Me siento inseguro(a) en el trabajo ya que la relación con mi jefe no es buena.	152	1	4	1.74	.959	1.129	.197	.208	.391
10. Las medidas de seguridad en mi trabajo son insuficientes.	152	1	4	2.03	.924	.598	.197	-.458	.391
11. Me frustra tener poco control sobre mis actividades laborales.	152	1	4	1.99	.946	.680	.197	-.429	.391
12. Me siento molesto(a) porque me asignan demasiado trabajo.	152	1	4	1.99	.921	.697	.197	-.296	.391
13. La forma en la que mis compañeros opinan de mi trabajo me hace sentir inseguro(a).	152	1	4	1.66	.805	1.148	.197	.855	.391
14. Trabajar únicamente mi horario laboral me hace sentir motivado(a).	152	1	4	1.81	.954	.902	.197	-.285	.391
15. Me siento afortunado(a) porque mi empleo es estable.	152	1	4	1.65	.832	1.151	.197	.597	.391
<b>16. Mi jefe actúa de manera comprensiva si cometo un error.</b>	<b>152</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>1.97</b>	<b>.895</b>	<b>.796</b>	<b>.197</b>	<b>.032</b>	<b>.391</b>

17. He sufrido humillaciones en mi trabajo.	152	1	4	1.60	.816	1.456	.197	1.746	.391
18. El mobiliario que utilizo para realizar mis actividades laborales se encuentra en mal estado.	152	1	4	1.76	.830	.906	.197	.174	.391
19. Me siento importante porque influyo en mi trabajo.	152	1	4	1.99	.865	.759	.197	.126	.391
20. Me hace sentir incomodo(a) que mis compañeros no quieran relacionarse conmigo.	152	1	4	1.45	.649	1.303	.197	1.161	.391
21. En mi trabajo se desacredita el esfuerzo del personal.	152	1	4	1.95	.867	.596	.197	-.377	.391
22. En mi trabajo existen condiciones peligrosas que afectan la realización de mis actividades laborales.	152	1	4	1.65	.791	1.115	.197	.749	.391
23. Carezco de oportunidades para tomar decisiones en el trabajo que realizo.	152	1	4	1.97	.895	.852	.197	.170	.391
24. Me siento realizado(a) porque mi trabajo es seguro.	152	1	4	2.02	.966	.585	.197	-.668	.391

25. Mis actividades laborales me exigen mucho esfuerzo físico.	152	1	4	1.87	.882	.790	.197	-.115	.391
26. Me cuesta mantener un equilibrio entre mi trabajo y mi vida familiar.	152	1	4	1.90	.882	.723	.197	-.224	.391
27. Me siento relajado(a) porque mi trabajo exige poco esfuerzo.	152	1	4	2.74	.952	-.256	.197	-.864	.391
28. Me siento valorado(a) porque se respeta el horario de mi jornada laboral.	152	1	4	2.17	.954	.437	.197	-.711	.391
29. Me siento frustrado(a) de no terminar a tiempo mis actividades laborales porque son demasiadas.	152	1	4	2.15	.954	.525	.197	-.594	.391
30. Me siento inseguro(a) en mi trabajo debido al inadecuado mantenimiento de las instalaciones.	152	1	4	1.55	.753	1.349	.197	1.404	.391
<b>31. Tengo tiempo suficiente para cumplir con la carga de trabajo que me asignan.</b>	<b>152</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>1.99</b>	<b>.842</b>	<b>.620</b>	<b>.197</b>	<b>-.090</b>	<b>.391</b>
32. Me siento presionado(a) por atender	152	1	4	2.09	.996	.519	.197	-.807	.391

actividades de trabajo durante mi tiempo en casa.									
33. Me siento tranquilo(a) porque mi carga de trabajo es poca.	152	1	4	2.70	.975	-.155	.197	-.999	.391
34. Cuento con el equipo y material necesario para trabajar de forma segura.	152	1	4	1.73	.746	.776	.197	.178	.391
35. Me siento cansado(a) luego de estar mucho tiempo en la misma postura (ej. sentado o parado) por mi carga de trabajo.	152	1	4	2.76	.882	-.161	.197	-.757	.391
36. Tengo poco control sobre la manera en la que debo hacer mi trabajo.	152	1	4	1.87	.866	.754	.197	-.143	.391
37. Me siento satisfecho (a) porque en mi trabajo se cumple con lo establecido en el contrato.	152	1	4	2.01	.928	.730	.197	-.221	.391
38. Me cuesta entregar a tiempo mi trabajo porque tengo muchas actividades por realizar.	152	1	4	2.07	.889	.558	.197	-.352	.391
39. En mi trabajo carecemos de premios o	152	1	4	2.66	1.145	-.251	.197	-1.359	.391

compensaciones por el desempeño laboral.										
40.	Las actividades que realizo durante mi jornada laboral son fáciles de ejecutar.	152	1	4	2.13	.856	.398	.197	-.442	.391
41.	Me siento seguro (a) porque en esta organización se toman medidas que evitan jornadas de trabajo excesivas.	152	1	4	2.36	.994	.246	.197	-.960	.391
42.	En mi trabajo se aplican de manera correcta los protocolos de seguridad.	152	1	4	1.82	.793	.585	.197	-.467	.391
43.	Me molesta que el trabajo que realizo hace que se extienda el tiempo de mi jornada laboral.	152	1	4	2.24	1.003	.411	.197	-.869	.391
<b>44.</b>	<b>Me siento apoyado(a) por mis compañeros de trabajo.</b>	<b>152</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>1.84</b>	<b>.862</b>	<b>.815</b>	<b>.197</b>	<b>-.013</b>	<b>.391</b>
45.	Tengo poca autonomía sobre mi trabajo.	152	1	4	2.05	.887	.545	.197	-.394	.391
46.	En las actividades en grupo mis compañeros de trabajo me excluyen.	152	1	4	1.61	.870	1.352	.197	.943	.391
47.	Pienso que difícilmente puedo perder mi trabajo.	152	1	4	2.66	.990	-.197	.197	-.984	.391



48. Me siento cansado(a) porque trabajo más tiempo del que debo.	152	1	4	2.20	.979	.266	.197	-.987	.391
49. En mi trabajo nadie reconoce mi esfuerzo.	152	1	4	2.02	.986	.589	.197	-.732	.391
50. Me siento molesto(a) porque mi trabajo me impide cumplir con mis responsabilidades familiares.	152	1	4	1.93	.964	.821	.197	-.277	.391
51. En mi trabajo hay turnos fijos.	152	1	4	1.88	1.069	.879	.197	-.599	.391
52. Las instalaciones en mi trabajo están limpias.	152	1	4	1.53	.670	1.015	.197	.424	.391
53. Mi jefe me hace saber lo importante que es mi trabajo.	152	1	4	2.03	.976	.553	.197	-.759	.391
54. En mi trabajo tengo un contrato fijo que me hace sentir seguro(a).	152	1	4	1.95	1.082	.792	.197	-.714	.391
55. Me frustra ser agredido(a) en el trabajo.	152	1	4	1.86	1.104	.906	.197	-.658	.391
56. Me siento competente porque resuelvo situaciones imprevistas sin supervisión.	152	1	4	1.67	.770	.908	.197	.140	.391
57. Mi lugar de trabajo cuenta con condiciones seguras para realizar mis actividades.	152	1	4	1.58	.733	1.053	.197	.407	.391

58.	Tengo mínimo un día de descanso a la semana.	152	1	4	1.20	.564	2.927	.197	7.860	.391
59.	Necesito autorización de mi superior para realizar mis actividades laborales.	152	1	4	2.34	.942	.293	.197	-.767	.391
60.	Mi jefe me asigna demasiado trabajo.	152	1	4	2.31	.964	.151	.197	-.958	.391
<b>61.</b>	<b>Me siento intranquilo(a) porque frecuentemente tengo que llevarme trabajo a casa.</b>	<b>152</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>1.81</b>	<b>.904</b>	<b>.932</b>	<b>.197</b>	<b>.034</b>	<b>.391</b>
62.	Me estresa tener que rolar turnos en el trabajo.	152	1	4	1.64	1.020	1.383	.197	.502	.391
63.	Me siento excluido(a) porque mi jefe no reconoce mi trabajo.	152	1	4	1.87	1.008	.897	.197	-.361	.391
<b>64.</b>	<b>En mi trabajo se procura no despedir al personal, a pesar de los cambios.</b>	<b>152</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>2.47</b>	<b>.996</b>	<b>.092</b>	<b>.197</b>	<b>-1.029</b>	<b>.391</b>
65.	Algunas personas en mi trabajo son indiferentes conmigo.	152	1	4	1.99	.906	.730	.197	-.156	.391
66.	Me siento comprometido(a) porque tomo decisiones en mi trabajo.	152	1	4	1.94	.971	.735	.197	-.492	.391

67. Me siento ofendido(a) porque me insultan en el trabajo.	152	1	4	1.45	.804	1.854	.197	2.748	.391
68. En las actividades de grupo me siento incluido(a).	152	1	4	1.95	1.072	.792	.197	-.694	.391
69. Cada que presento un trabajo la actitud de mi jefe me hace sentir temeroso (a).	152	1	4	1.70	.822	1.122	.197	.786	.391
70. Trabajar más tiempo del que debo me hace sentir explotado(a).	152	1	4	2.19	1.120	.446	.197	-1.178	.391
71. Mi jefe se pone a la defensiva al pedirle apoyo para realizar mis actividades.	152	1	4	1.80	.970	.980	.197	-.136	.391
72. Mis actividades laborales me exigen mucho esfuerzo mental.	152	1	4	2.79	1.014	-.338	.197	-1.000	.391
<b>73. Estoy satisfecho(a) porque tengo un trabajo estable.</b>	<b>152</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>1.76</b>	<b>.956</b>	<b>1.060</b>	<b>.197</b>	<b>.040</b>	<b>.391</b>
74. Tengo mucha carga de trabajo.	152	1	4	2.58	.967	-.182	.197	-.913	.391
<b>75. Trabajo mes de 8 horas en un día.</b>	<b>152</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>2.55</b>	<b>1.115</b>	<b>-.015</b>	<b>.197</b>	<b>-1.353</b>	<b>.391</b>
<b>76. Mi jefe me brinda apoyo cuando una tarea no me queda clara.</b>	<b>152</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>1.85</b>	<b>.919</b>	<b>.877</b>	<b>.197</b>	<b>-.096</b>	<b>.391</b>

77.	Me siento tranquilo(a) porque tengo el control de mi trabajo.	152	1	4	1.88	.886	.885	.197	.152	.391
78.	Me desmotiva la falta de reconocimiento por mis buenos resultados en el trabajo.	152	1	4	2.28	1.056	.246	.197	-1.164	.391
79.	Tener un horario fijo me hace sentir tranquilo(a).	152	1	4	1.57	.811	1.407	.197	1.341	.391
80.	Mi trabajo me imposibilita pasar tiempo con mi familia.	152	1	4	1.98	.980	.639	.197	-.669	.391
81.	Mi jefe me pide de mala forma realizar mis actividades.	152	1	4	1.56	.795	1.445	.197	1.609	.391
<b>82.</b>	<b>Tengo la libertad para decidir cómo realizar mi trabajo.</b>	<b>152</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>2.04</b>	<b>.905</b>	<b>.736</b>	<b>.197</b>	<b>-.086</b>	<b>.391</b>
83.	Mi trabajo carece de un periodo de descanso durante la jornada laboral.	152	1	4	2.01	1.101	.651	.197	-.979	.391
84.	Si cometo un error me da miedo reconocerlo por la reacción de mi jefe.	152	1	4	1.72	.880	1.179	.197	.706	.391
<b>85.</b>	<b>Mis compañeros de trabajo son distantes conmigo.</b>	<b>152</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>1.67</b>	<b>.779</b>	<b>.906</b>	<b>.197</b>	<b>.064</b>	<b>.391</b>

86. Mi jefe me proporciona retroalimentación del trabajo que desempeño.	152	1	4	2.18	.986	.461	.197	-.777	.391
87. Tengo el control sobre el trabajo que realizo durante mi jornada laboral.	152	1	4	1.82	.854	.932	.197	.348	.391
88. En mi trabajo se rolan turnos de manera excesiva.	152	1	4	1.63	.905	1.360	.197	.875	.391
89. Me siento parte de un equipo por tener ayuda de mis compañeros de trabajo.	152	1	4	1.91	.927	.727	.197	-.389	.391
90. El tiempo con el que cuento es insuficiente para terminar mis actividades laborales.	152	1	4	2.28	1.043	.275	.197	-1.105	.391
<b>91. Me siento tranquilo(a) por no llevarme trabajo a casa.</b>	<b>152</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>1.78</b>	<b>.929</b>	<b>.963</b>	<b>.197</b>	<b>-.089</b>	<b>.391</b>
92. Mi jefe da indicaciones de manera irrespetuosa al personal.	152	1	4	1.53	.853	1.668	.197	1.998	.391
93. Me siento inseguro(a) porque ridiculizan mi forma de trabajar.	152	1	4	1.43	.778	1.891	.197	2.985	.391

94. Me siento indiferente a los objetivos de la organización.	152	1	4	1.74	.931	1.133	.197	.351	.391
<b>95. En mi trabajo tengo la posibilidad de tomar decisiones sobre las actividades que realizo.</b>	<b>152</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>1.95</b>	<b>.879</b>	<b>.742</b>	<b>.197</b>	<b>-.044</b>	<b>.391</b>
96. Es difícil que mis compañeros de trabajo convivan conmigo.	152	1	4	1.64	.801	1.046	.197	.325	.391
<b>97. La relación que tengo con mi jefe me hace sentir tranquilo(a).</b>	<b>152</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>1.79</b>	<b>.918</b>	<b>.952</b>	<b>.197</b>	<b>-.031</b>	<b>.391</b>
98. Me siento seguro(a) porque en mi trabajo no hay agresiones entre el personal.	152	1	4	1.80	.970	.892	.197	-.396	.391
99. En mi trabajo me facilitan los permisos para asistir a compromisos familiares.	152	1	4	1.98	.910	.681	.197	-.295	.391
100. La relación entre mis compañeros de trabajo es respetuosa.	152	1	4	1.55	.753	1.329	.197	1.365	.391
<b>101. La actitud de mi jefe me hace sentir seguro.</b>	<b>152</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>1.85</b>	<b>.961</b>	<b>.943</b>	<b>.197</b>	<b>-.096</b>	<b>.391</b>
102. Me aísla porque no me siento parte de esta organización.	152	1	4	1.64	.910	1.157	.197	.115	.391

103. Me he sentido incomodo(a) en el trabajo por comentarios que me menosprecian.	152	1	4	1.58	.842	1.333	.197	.875	.391
104. Me siento comprometido(a) con mi trabajo.	152	1	4	1.36	.646	1.871	.197	3.326	.391
105. Me siento inseguro(a) en el trabajo ya que la relación con mi jefe no es buena.	152	1	4	1.65	.915	1.328	.197	.808	.391
106. Se me dificulta comprometerme con mi trabajo.	152	1	4	1.45	.771	1.916	.197	3.395	.391
107. Me siento valorado(a) porque elogian abiertamente mi desempeño en el trabajo.	152	1	4	2.23	.986	.445	.197	-.781	.391
108. Mis compañeros de trabajo me niegan su apoyo.	152	1	4	1.53	.709	1.318	.197	1.544	.391
109. Me siento contento(a) con mi familia sin tener que estar al pendiente de mi trabajo.	152	1	4	1.75	.886	.919	.197	-.127	.391
<b>110. En mi trabajo los jefes hacen diferencias de trato entre hombres y mujeres.</b>	<b>152</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>1.76</b>	<b>1.036</b>	<b>1.120</b>	<b>.197</b>	<b>-.082</b>	<b>.391</b>
111. Evito asistir a eventos que fomenten la convivencia entre compañeros.	152	1	4	1.94	1.018	.654	.197	-.840	.391

112. Me siento inseguro(a) porque no tengo un contrato de trabajo permanente.	152	1	4	1.82	1.128	.973	.197	-.626	.391
113. Me enfoco en cumplir los objetivos de mi trabajo.	152	1	4	1.35	.601	1.718	.197	2.730	.391
114. En mi trabajo me siento respetada(o).	152	1	4	1.56	.752	1.309	.197	1.328	.391
115. En mi trabajo se realizan eventos que permiten la convivencia familiar.	152	1	4	2.85	1.053	-.382	.197	-1.114	.391
116. Trabajar en equipo con mis compañeros me hace sentir motivado(a).	152	1	4	1.84	.914	.846	.197	-.181	.391
<b>117. Me siento vulnerable porque mi empleo es eventual.</b>	<b>152</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>1.72</b>	<b>1.043</b>	<b>1.178</b>	<b>.197</b>	<b>-.012</b>	<b>.391</b>
118. En mi trabajo he sido testigo de ofensas a mis compañeros.	152	1	4	1.88	.983	.835	.197	-.405	.391
119. Me cuesta sentirme parte de la organización.	152	1	4	1.82	1.019	1.025	.197	-.167	.391
120. Me siento satisfecho(a) porque reconocen mi trabajo.	152	1	4	1.99	1.020	.659	.197	-.742	.391
121. Me siento motivado(a) por ser parte de esta organización.	152	1	4	1.76	.904	1.032	.197	.214	.391



122. Mi jefe me asigna actividades que no corresponden a mi puesto.	152	1	4	2.12	1.003	.478	.197	-.859	.391
<b>123. Me siento protegido(a) porque existen buenas relaciones entre los compañeros de trabajo.</b>	<b>152</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>1.86</b>	<b>.864</b>	<b>.784</b>	<b>.197</b>	<b>-.080</b>	<b>.391</b>
124. Puedo tomar mis vacaciones sin que mi trabajo interfiera.	152	1	4	2.00	1.003	.638	.197	-.721	.391
125. En la organización donde trabajo se fomenta el trabajo en equipo.	152	1	4	1.91	.949	.739	.197	-.447	.391
126. Me gusta participar en las actividades que se organizan en mi trabajo.	152	1	4	1.93	.918	.703	.197	-.366	.391
127. Me preocupa tener que trabajar sin un contrato fijo.	152	1	4	2.13	1.236	.506	.197	-1.406	.391
128. Me decepciona tener poca retroalimentación de mi desempeño en el trabajo.	152	1	4	2.24	1.116	.375	.197	-1.219	.391
129. En mi trabajo los superiores suelen intimidar al personal.	152	1	4	1.80	.944	.946	.197	-.150	.391
130. Me siento orgulloso(a) porque valoran mi desempeño.	152	1	4	2.06	1.005	.555	.197	-.804	.391

131. Me siento a gusto porque paso tiempo con mi familia sin tener que preocuparme por el trabajo.	152	1	4	1.84	.945	.813	.197	-.433	.391
132. Me siento importante porque me dicen que hago bien mi trabajo.	152	1	4	2.03	.993	.592	.197	-.729	.391
133. En mi trabajo todos se tratan con respeto.	152	1	4	1.73	.797	1.002	.197	.659	.391
134. Mi jefe es amable conmigo.	152	1	4	1.57	.743	1.391	.197	1.915	.391
135. Me siento motivado(a) porque mi jefe aprecia mi trabajo.	152	1	4	1.89	1.024	.889	.197	-.394	.391
136. En mi trabajo la convivencia entre compañeros es importante.	152	1	4	1.67	.804	.978	.197	.183	.391
137. La comunicación que tiene mi jefe conmigo es deficiente.	152	1	4	1.93	.961	.769	.197	-.381	.391
<b>138. Siento que formo parte de un equipo de trabajo.</b>	<b>152</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>1.82</b>	<b>.952</b>	<b>.985</b>	<b>.197</b>	<b>-.013</b>	<b>.391</b>
139. La relación entre mi jefe y yo es respetuosa.	152	1	4	1.35	.643	2.095	.197	4.704	.391

140. Me siento afortunado(a) de tener tiempo libre después de mi jornada laboral.	152	1	4	1.66	.900	1.231	.197	.546	.391
141. Los superiores tienen un trato respetuoso con mis compañeros.	152	1	4	1.58	.777	1.324	.197	1.335	.391
142. En mi trabajo se reconoce el esfuerzo del personal.	152	1	4	2.13	.972	.404	.197	-.867	.391
143. Mi jefe suele portarse de forma grosera con sus empleados.	152	1	4	1.62	.898	1.443	.197	1.217	.391
144. Cuando me esfuerzo en mi trabajo mi jefe me felicita.	152	1	4	2.27	1.016	.357	.197	-.955	.391
145. Mi trabajo demanda que realice actividades fuera de mi horario laboral.	152	1	4	2.06	.930	.533	.197	-.576	.391
146. He observado agresiones físicas contra mis compañeros dentro del trabajo.	152	1	4	1.34	.680	2.406	.197	6.021	.391
147. Comparto las ideas de esta organización con mis compañeros de trabajo.	152	1	4	2.14	.892	.462	.197	-.466	.391
148. Me siento intranquilo(a) porque no tengo un contrato de trabajo seguro.	152	1	4	1.97	1.156	.729	.197	-1.014	.391
149. Me siento frustrado(a) porque no se valora mi trabajo.	152	1	4	2.04	1.048	.586	.197	-.907	.391

<b>150. En mi trabajo pasan por alto los protocolos para denunciar la violencia laboral.</b>	<b>152</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>1.73</b>	<b>1.016</b>	<b>1.139</b>	<b>.197</b>	<b>-.021</b>	<b>.391</b>
151. En mi trabajo se recompensa el esfuerzo del personal.	152	1	4	2.43	.987	.141	.197	-.989	.391
152. Me preocupa que en mi trabajo los recortes de personal sean constantes.	152	1	4	1.96	1.009	.707	.197	-.657	.391
153. Me molesta que mi desempeño en el trabajo no sea reconocido.	152	1	4	2.30	1.109	.306	.197	-1.244	.391
154. Me siento inseguro(a) porque se está; despidiendo al personal.	152	1	4	1.96	1.009	.746	.197	-.571	.391
155. En mi trabajo se aplican protocolos para denunciar la violencia.	152	1	4	2.31	1.117	.258	.197	-1.295	.391
156. Temo perder mi trabajo porque se están haciendo recortes de personal.	152	1	4	1.98	1.064	.708	.197	-.799	.391
157. Existe un ambiente de respeto dentro de mi organización	152	1	4	1.70	.821	1.254	.197	1.356	.391
N válido (por lista)	152								

Fuete: SPSS 24

## Anexo B

**Tabla 69.** Estadísticos descriptivos de los factores y grupos de la Escala FRP-DEC.

Factores y grupos de la Escala FRP-DEC	Válido	Media	Desviación estándar	Mínimo	Máximo
F1. Condiciones desfavorables del ambiente de trabajo	152	1.7463	0.56633	1	3.44
F2. Cargas excesivas de trabajo	152	2.4194	0.6724	1	4
F3. Falta de control sobre el trabajo	152	1.9413	0.62478	1	3.75
F4. Jornadas de trabajo excesivas	152	2.117	0.73043	1	4
F5. Interferencia en la relación trabajo-familia	152	1.838	0.68599	1	3.88
F6. Liderazgo negativo	152	1.7448	0.68174	1	3.79
F7. Relaciones negativas en el trabajo	152	1.7728	0.64695	1	3.38
F8. Violencia laboral	152	1.5896	0.56727	1	3.54
F9. Insuficiente reconocimiento del desempeño	152	2.0849	0.80649	1	4
F10. Insuficiente sentido de pertenencia	152	1.7231	0.63039	1	3.64
F11. Inestabilidad laboral	152	1.9151	0.78528	1	4
G1. Ambiente de trabajo	152	1.7463	0.56633	1	3.44
G2. Factores propios de la actividad	152	2.1804	0.56505	1.04	3.75
G3. Organización del tiempo de trabajo	152	1.933	0.63554	1	3.71
G4. Liderazgo y relaciones en el trabajo	152	1.7035	0.56871	1	3.53
G5. Entorno organizacional favorable	152	1.9017	0.59774	1	3.65

## Anexo C



Universidad Nacional Autónoma de México  
Facultad de Psicología



### Instrumento Escala de Factores de Riesgo Psicosocial -DEC

#### Instrucciones:

A continuación, se te presentan reactivos relacionados a las condiciones de tu trabajo actual. **Responde marcando con X la opción que vaya más de acuerdo con tu forma de pensar, actuar y/o sentir.** Recuerda que **no hay respuestas buenas y malas, y todos los datos que proporciones son confidenciales.**

Para contestar tienes 4 opciones de respuestas que van desde “Nunca” a “Siempre” como se muestra en el siguiente ejemplo:

Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
-------	------------	--------------	---------

**Recuerda que no hay respuestas buenas y malas.**

		Siempre			
		Casi siempre		↓	
		Casi nunca		↓ ↓	
		Nunca		↓ ↓ ↓	
1	Me molesta que el trabajo que realizo hace que se extienda el tiempo de mi jornada laboral.				
2	En la organización donde trabajo se fomenta el trabajo en equipo.				
3	Me siento inseguro(a) porque no tengo un contrato de trabajo permanente.				
4	En mi trabajo todos se tratan con respeto.				
5	Trabajar más tiempo del que debo me hace sentir explotado(a).				
6	Cuento con el equipo y material necesario para trabajar de forma segura.				
7	Mi jefe se pone a la defensiva al pedirle apoyo para realizar mis actividades.				

		Siempre			
		Casi siempre			↓
		Casi nunca		↓	↓
		Nunca	↓	↓	↓
8	Tengo mucha carga de trabajo.				
9	Mi jefe me asigna demasiado trabajo.				
10	Mis compañeros del trabajo me niegan su apoyo.				
11	La relación que tengo con mi jefe me hace sentir tranquilo(a).				
12	Mi lugar de trabajo cuenta con condiciones seguras para realizar mis actividades.				
13	Me siento orgulloso(a) porque valoran mi desempeño.				
14	Tengo tiempo suficiente para cumplir con la carga de trabajo que me asignan.				
15	En mi trabajo me siento respetada(o).				
16	Me siento ofendido(a) porque me insultan en el trabajo.				
17	En mi trabajo existen condiciones peligrosas que afectan la realización de mis actividades laborales.				
18	Mi jefe me pide de mala forma realizar mis actividades.				
19	Tengo poca carga de trabajo.				
20	Me siento protegido(a) porque existen buenas relaciones entre los compañeros de trabajo.				
21	Me siento inseguro(a) porque ridiculizan mi forma de trabajar.				
22	Mi jefe es amable conmigo.				
23	Me preocupa que en mi trabajo los recortes de personal sean constantes.				
24	Me siento indiferente a los objetivos de la organización.				
25	En mi trabajo tengo la posibilidad de tomar decisiones sobre las actividades que realizo.				
26	Mi jefe suele portarse de forma grosera con sus empleados.				
27	Me siento cansado(a) porque trabajo más tiempo del que debo.				
28	Me siento apoyado(a) por mis compañeros de trabajo.				
29	Me siento inseguro(a) porque se está despidiendo al personal.				
30	En mi trabajo se aplican de manera correcta los protocolos de seguridad.				

		Siempre			
		Casi siempre			↓
		Casi nunca		↓	↓
		Nunca	↓	↓	↓
31	Me he sentido incomodo(a) en el trabajo por comentarios que me menosprecian.				
32	Me siento tranquilo(a) por no llevarme trabajo a casa.				
33	En mi trabajo se recompensa el esfuerzo del personal.				
34	Las instalaciones en mi trabajo están limpias.				
35	Cuando me esfuerzo en mi trabajo mi jefe me felicita.				
36	Mis actividades laborales me exigen mucho esfuerzo mental.				
37	Me siento comprometido(a) con mi trabajo.				
38	El mobiliario que utilizo para realizar mis actividades laborales se encuentra en mal estado.				
39	Me siento valorado(a) porque elogian abiertamente mi desempeño en el trabajo.				
40	Me siento parte de un equipo por tener ayuda de mis compañeros de trabajo.				
41	Tengo mínimo un día descanso a la semana.				
42	Me siento motivado(a) porque mi jefe aprecia mi trabajo.				
43	Me aílo porque no me siento parte de esta organización.				
44	Me siento vulnerable porque mi empleo es eventual.				
45	Me siento inseguro(a) cuando trabajo debido al inadecuado mantenimiento de las instalaciones.				
46	Me siento importante porque influyo en mi trabajo.				
47	Tengo la libertad para decidir cómo realizar mi trabajo.				
48	Me preocupa tener que trabajar sin un contrato fijo.				
49	Me siento frustrado(a) de no terminar a tiempo mis actividades laborales porque son demasiadas.				
50	Carezco de oportunidades para tomar decisiones en el trabajo que realizo.				
51	Las instalaciones de mi trabajo son inseguras.				
52	Tengo el control sobre el trabajo que realizo durante mi jornada laboral.				
53	Temo perder mi trabajo porque se están haciendo recortes de personal.				



		Siempre			
		Casi siempre			↓
		Casi nunca		↓	↓
		Nunca	↓	↓	↓
54	Me siento satisfecho(a) porque reconocen mi trabajo.				
55	Me siento comprometido(a) porque tomo decisiones en mi trabajo.				
56	En mi trabajo se reconoce el esfuerzo del personal.				
57	Me siento seguro (a) porque en esta organización se toman medidas que evitan jornadas de trabajo excesivas.				
58	Me siento tranquilo(a) porque tengo el control de mi trabajo.				
59	Tengo poco control sobre la manera en la que debo hacer mi trabajo.				
60	Me siento tranquilo(a) porque mi carga de trabajo es poca.				
61	La forma en la que mis compañeros opinan de mi trabajo me hace sentir inseguro(a).				
62	Me siento presionado(a) por atender actividades de trabajo durante mi tiempo en casa.				
63	Se me dificulta comprometerme con mi trabajo.				
64	Me siento intranquilo(a) porque no tengo un contrato de trabajo seguro.				
65	Me siento a gusto porque paso tiempo con mi familia sin tener que preocuparme por el trabajo.				
66	Me molesta no tener oportunidad de tomar decisiones sobre mi trabajo.				
67	Siento que formo parte de un equipo de trabajo.				
68	Me siento valorado(a) porque se respeta el horario de mi jornada laboral.				
69	Las medidas de seguridad en mi trabajo son insuficientes.				
70	Me cuesta sentirme parte de la organización.				
71	Me siento importante porque me dicen que hago bien mi trabajo.				
72	Me siento molesto(a) porque me asignan demasiado trabajo.				
73	Me siento intranquilo(a) porque frecuentemente tengo que llevarme trabajo a casa.				
74	Estoy estresado(a) porque tengo demasiado trabajo.				
75	Me frustra tener poco control sobre mis actividades laborales.				
76	Tener un horario fijo me hace sentir tranquilo(a).				

		Siempre			
		Casi siempre			↓
		Casi nunca		↓	↓
		Nunca	↓	↓	↓
77	Mis compañeros de trabajo son distantes conmigo.				
78	Me siento motivado(a) por ser parte de esta organización.				
79	En mi trabajo los superiores suelen intimidar al personal.				
80	La relación entre mi jefe y yo es respetuosa.				

## Datos sociodemográficos

Sexo: 

Masculino	Femenino	
-----------	----------	--

Edad: \_\_\_\_\_ años

Escolaridad: 

Primaria	Secundaria	
Bachillerato	Licenciatura	

Otro: \_\_\_\_\_

Estado Civil: 

Soltero	Casado	Viudo	
Unión libre	Relación de noviazgo	Separado	

¿Tienes hijos? 

Si	No	
----	----	--

  
¿Cuántos?: \_\_\_\_\_

¿Cuál es el tiempo de traslado que haces a tu trabajo?  
(especificar si son minutos o horas) \_\_\_\_\_

Antigüedad en la empresa: (especificar  
meses o años) \_\_\_\_\_

Puesto desempeñado: \_\_\_\_\_

¿Cuál es el tipo de puesto que desempeñas?: 

Directivo	
Mandos medios	
Operativos	

  
Otro: \_\_\_\_\_

¿En qué sector trabajas?: 

Público	Privado	
---------	---------	--

¿Cuál es tu salario mensual aproximado? \_\_\_\_\_

**¡Gracias por tu participación!**

## Anexo D

### Calificación de la Escala FRP-DEC (2021) Caso No. 100

#### Etapa 1: Determinar la media de cada factor (Tabla 1).

- Recodificar los reactivos negativos a positivos:
- PONER LOS REACTIVOS POSITIVOS Y NEGATIVOS
  - Reactivos positivos: 1=1; 2=2; 3=3; 4=4.
  - Reactivos negativos: 1=4; 2=3; 3=2; 4=1.
- Sumar los puntajes de los reactivos, por factor.
- Dividir los puntajes entre el número de reactivos de cada factor.
- Resultado: promedios de cada factor.

*Tabla 1. Factores, grupos y reactivos de la Escala FRP-DEC.*

Factores	Reactivos por factor	Sumatoria de las respuestas del sujeto	Dividir entre el número de reactivos por factor	Resultados Etapa 1: Media de cada factor
F1. Condiciones desfavorables en el ambiente de trabajo	+2, +10, +18, +22, +30, -34, -42, -52, -57	15	9	1.66
F2. Cargas de trabajo excesivas	+3, -6, +12, +29, -31, -33, +60, +72, +74	26	9	2.88
F3. Falta de control sobre el trabajo	+4, +11, -19, +23, +36, +66, -77, -82, -87, -95	19	10	1.90
F4. Jornadas de trabajo excesivas	-28, +32, -41, +43, +48, +70	20	6	3.33
F5. Interferencia en la relación trabajo familia.	-58, +61, -79, -91, -131	8	5	1.60
F6. Liderazgo negativo	+71, +81, -97, -134, -139, +143, +129	11	7	1.57
F7. Relaciones negativas en el trabajo	-44, +85, +89, -125, -114, -123, -133	10	7	1.42
F8. Violencia laboral	+67, +93, +103, +13, +108	6	5	1.20
F9. Insuficiente Reconocimiento del desempeño	-107, +120, -130, -132, -135, -142, -144, -151	18	8	2.25
F10. Insuficiente Sentido de pertenencia	+94, +102, -104, +106, +119, -121, -138	7	7	1.00
F11. Inestabilidad laboral	+112, +117, +127, +148, +152, +154, +156	10	7	1.42
G1. Ambiente de trabajo	+2, +10, +18, +22, +30, -34, -42, -52, -57	15	9	1.66
G2. Factores propios de la actividad	+3, -6, +12, +29, -31, -33, +60, +72, +74 +4, +11, -19, +23, +36, +66, -77, -82, -87, -95	45	19	2.36
G3. Organización del tiempo de trabajo	-28, +32, -41, +43, +48, +70 -58, +61, -79, -91, -131	28	11	2.54

G4. Liderazgo y relaciones en el trabajo	+71, +81, -97, -134, -139, +143, +129 -44, +85, -+89, -125, -+114, -123, -133 +67, +93, +103, +13, +108	27	19	1.42
G5. Entorno Organizacional	-107, -+120, -130, -132, -135, -142, -144, -151 +94, +102, -104, +106, +119, -121, -138 +112, +117, +127, +148, +152, +154, +156	35	22	1.59
Total			80	

## Etapa 2. Determinar los puntajes Z de la muestra y el área bajo la curva.

- Para determinar los puntajes Z se debe aplicar la siguiente formula:

$$Z = \frac{X - M}{S}$$

- En dónde:

Z = Valores Z de la muestra

X= Media del factor de la muestra (Etapa 1).

M= Media (Normas)

S= Desviación estándar (Normas)

- En la Tabla 2 presentar los valores requeridos: Media del factor obtenido en la Etapa 1 (2), Media [Normas] (3), Desviación estándar [Normas] (4), Valores Z (5). Posteriormente, determinar el Área bajo la curva (6).
- Se deben elegir las medias (3) y la desviación estándar (4) general de los factores de la Escala FRP-DEC presentados en la Tabla 3 (Normas).
- Los valores Z (5) se obtienen de aplicar la formula previamente señalada.
- El área bajo la curva se obtiene consultando el Valor Z obtenido (5) en la Tabla 4 (valores positivos) y la Tabla 5 (valores negativos) y se coloca en la columna 6.

**Tabla 2. Estimación de los valores Z de la muestra y los valores del área bajo la curva.**

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Factor	Media del factor (Etapa 1) (X)	Media (Normas) (M)	Desviación Estándar (Normas) (S)	Valor Z	Área Bajo curva
F1. Condiciones desfavorables en el ambiente de trabajo	1.66	1.74	0.56	-14	-5.57
F2. Cargas de trabajo excesivas	2.88	2.45	0.71	.60	22.57
F3. Falta de control sobre el trabajo	1.90	1.95	0.66	-.07	-2.79
F4. Jornadas de trabajo excesivas	3.33	2.20	0.79	1.43	42.36
F5. Interferencia en la relación trabajo familia.	1.60	1.63	0.62	-.09	-3.59
F6. Liderazgo negativo	1.57	1.64	0.69	-10	-3.98
F7. Relaciones negativas en el trabajo	1.42	1.78	0.68	-.52	-19.85
F8. Violencia laboral	1.20	1.53	0.61	-.54	-20.54

F9. Insuficiente Reconocimiento del desempeño	2.25	2.12	0.84	.15	5.96
F10. Insuficiente Sentido de pertenencia	1.00	1.65	0.70	-.92	-32.2
F11. Inestabilidad laboral	1.42	1.93	0.86	-.59	-22.24
G1. Ambiente de trabajo	1.66	1.74	0.56	-.14	-5.57
G2. Factores propios de la actividad	2.36	2.19	0.59	.28	11.03
G3. Organización del tiempo de trabajo	2.54	1.94	0.65	.92	32.12
G4. Liderazgo y relaciones en el trabajo	1.42	1.66	0.58	-.41	-15.91
G5. Entorno organizacional	1.59	1.91	0.63	-.50	-19.15

**Tabla 3.** Media y desviación estándar de los factores y grupos de la Escala FRP\*DEC (Normas generales).

Factor	Media (Normas) (M)	Desviación Estándar (Normas) (S)
F1. Condiciones desfavorables en el ambiente de trabajo	1.74	0.56
F2. Cargas de trabajo excesivas	2.45	0.71
F3. Falta de control sobre el trabajo	1.95	0.66
F4. Jornadas de trabajo excesivas	2.20	0.79
F5. Interferencia en la relación trabajo familia.	1.63	0.62
F6. Liderazgo negativo	1.64	0.69
F7. Relaciones negativas en el trabajo	1.78	0.68
F8. Violencia laboral	1.53	0.61
F9. Insuficiente Reconocimiento del desempeño	2.12	0.84
F10. Insuficiente Sentido de pertenencia	1.65	0.70
F11. Inestabilidad laboral	1.93	0.86
G1. Ambiente de trabajo	1.74	0.56
G2. Factores propios de la actividad	2.19	0.59
G3. Organización del tiempo de trabajo	1.94	0.65
G4. Liderazgo y relaciones en el trabajo	1.66	0.58
G5. Entorno organizacional	1.91	0.63

### Etapa 3. Graficar los valores Z del área bajo la curva para determinar el nivel riesgo psicosocial

Los niveles de riesgo psicosocial se califican en 5 niveles que hacen referencia a un nivel de riesgo: nulo, bajo, medio, alto o muy alto. En esta etapa utilice la Tabla 6 para graficar el perfil de los niveles de riesgo en el centro de trabajo a evaluar.

**Tabla 4.** Gráfica de los niveles de riesgo psicosocial (área bajo la curva).

Escala FRP-DEC	Niveles de riesgo psicosocial				
	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
<b>Calificación final</b>	-50.0 a -30.0	-29.9 a -10.0	-9.9 a +10.0	+10.1 a +29.9	+30.0 a +50.0
<b>Niveles de riesgo por factor</b>					
<b>Factores de riesgo psicosocial</b>	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
	-50.0 a -30.0	-29.9 a -10.0	-9.9 a +10.0	+10.1 a +29.9	+30.0 a +50.0
F1. Condiciones desfavorables en el ambiente de trabajo			-5.57		
F2. Cargas de trabajo excesivas				22.57	
F3. Falta de control sobre el trabajo			-2.79		
F4. Jornadas de trabajo excesivas					42.36
F5. Interferencia en la relación trabajo familia.			-3.59		
F6. Liderazgo negativo			-3.98		
F7. Relaciones negativas en el trabajo		-19.85			
F8. Violencia laboral		-20.54			
<b>Nivel de riesgo en el entorno organizacional</b>					
<b>Entorno organizacional</b>	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
	-50.0 a -30.0	-29.9 a -10.0	-9.9 a +10.0	+10.1 a +29.9	+30.0 a +50.0
F9. Insuficiente Reconocimiento del desempeño			5.96		
F10. Insuficiente sentido de pertenencia	-32.2				
F11. Inestabilidad laboral		-22.24			
<b>Nivel de riesgo por grupo</b>					
<b>Grupos de la Escala FRP-DEC</b>	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
	-50.0 a -30.0	-29.9 a -10.0	-9.9 a +10.0	+10.1 a +29.9	+30.0 a +50.0
G1. Ambiente de trabajo			-5.57		
G2. Factores propios de la actividad				11.03	
G3. Organización del tiempo de trabajo					32.12
G4. Liderazgo y relaciones en el trabajo		-15.91			
G5. Entorno organizacional		-19.15			

Llevando a cabo el procedimiento propuesto, el ejemplo muestra que el sujeto presenta un muy alto riesgo en Jornadas de Trabajo Excesivas (F4), realizar turnos nocturnos o rolar turnos de manera recurrente y no presentar descansos adecuados (dichos valores se señalan en color rojo), también presenta un alto riesgo (marcado de color naranja) en cargas de trabajo excesivas (F2), se puede confirmar que tiene un nivel medio de riesgo en condiciones

desfavorables en su ambiente de trabajo (F1), al igual tiene un nivel medio de riesgo en los factores Falta de Control sobre el trabajo (F3), en el Factor 5 Interferencia en la Relación Trabajo-Familia, en Liderazgo Negativo (F6) y en Insuficiente Reconocimiento del desempeño (F9). A diferencia de estos factores, los factores Relaciones Negativas en el Trabajo (F7), Violencia Laboral (F8) e Inestabilidad Laboral (F11) son presentados en el sujeto con niveles bajos de riesgo, mientras que en Insuficiente Sentido de Pertenencia (F10) presenta nulo riesgo (marcados en color verde).